

Heraeus



Heraeus Human Rights Policy

HUMAN RIGHTS
VERSION 10/2018

1. EINLEITUNG

Als Familienunternehmen mit über 160-jähriger Geschichte bekennt sich Heraeus zum Prinzip der Nachhaltigkeit und zur Achtung und Einhaltung der allgemein anerkannten Menschenrechte. Heraeus verpflichtet sich, seine Mitarbeiter, einschließlich Zeit- und Wanderarbeiter sowie Angestellte in anderen Arbeitsverhältnissen, mit Würde und Respekt zu behandeln.

Heraeus erwartet auch von seinen Kunden und Lieferanten, dass sie die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter achten.

2. MITGELTENDE REGELWERKE

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte;
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die entsprechenden Konventionen;
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte;
- OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten.

3. BEI HERAEUS GELTENDE GRUNDSÄTZE

Heraeus verpflichtet sich zur Einhaltung folgender Grundsätze:

a. Verbot von Kinderarbeit

Die Beschäftigung von Kindern, die das jeweils gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung nicht erfüllen, ist nicht zulässig.

Gemäß ILO-Konvention Nr. 138 muss das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung mit dem Ende der allgemeinen Schulpflicht zusammenfallen und darf auf keinen Fall unter 15 Jahren bzw., sofern in einzelnen Ländern einschlägige Regelungen bestehen, nicht unter 14 Jahren liegen.

aa. Arbeiten unter gefährlichen Bedingungen

Heraeus duldet keine Beschäftigung von Kindern unter 18 Jahren zur Verrichtung gefährlicher Arbeiten, die ihrem Wesen nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sitten und Lebensgewohnheiten von Minderjährigen schädlich sind.

Sofern die Beschäftigung Minderjähriger zur Verrichtung von Arbeiten unter gefährlichen Bedingungen, insbesondere im Rahmen der Berufsausbildung, gesetzlich in bestimmten Ländern bereits ab einem Alter von 16 Jahren gestattet ist, duldet Heraeus diese Beschäftigung nur dann, wenn die Gesundheit, die Sicherheit und die Sitten und

Lebensgewohnheiten der Betroffenen in jeder Hinsicht geschützt sind und die Betroffenen entsprechende Unterweisungen oder Schulungen in dem betreffenden Tätigkeitsbereich erhalten haben.

bb. Schlimmste Formen der Kinderarbeit

Heraeus verbietet jede Art der Beschäftigung, auf die die Definition der „schlimmsten Formen der Kinderarbeit“ zutrifft¹.

b. Verbot von Zwangsarbeit

Heraeus verurteilt und verbietet jegliche Art der Zwangsarbeit gemäß ILO-Konvention Nr. 29, einschließlich Sklavenarbeit, Arbeit unter Androhung von Strafe sowie unfreiwillige Arbeit. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer darf nicht unangemessen eingeschränkt werden. Mitarbeiter müssen stets das Recht haben, ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist zu beenden. Sofern keine anders lautenden gesetzlichen Vorgaben bestehen, dürfen Heraeus, seine Erfüllungsgehilfen oder im Auftrag von Heraeus handelnde Dritte Ausweise, Pässe, Einwanderungsdokumente oder Bescheinigungen von Mitarbeitern nicht einbehalten, beschlagnahmen oder zerstören. Heraeus und seine Erfüllungsgehilfen dürfen von Mitarbeitern keine Anwerbegebühren oder ähnliche Gebühren verlangen, die insgesamt den Betrag eines Monatsgehalts übersteigen.

c. Zulässige Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreiten. Unbeschadet anders lautender Bestimmungen in einzelnen Ländern darf die wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Mehrarbeit) 60 Stunden nicht übersteigen. Ausnahmen sind nur unter außergewöhnlichen Umständen und im Notfall zulässig. Mitarbeitern steht mindestens ein freier Tag pro Woche zu.

d. Gehalt und Sozialleistungen

Gehalt und Sozialleistungen müssen wenigstens dem gesetzlichen Mindeststandard des Landes entsprechen, in dem der Mitarbeiter für Heraeus tätig ist. Mehrarbeit muss mindestens nach den Anforderungen der geltenden Gesetze und Vorschriften vergütet werden. Heraeus Mitarbeiter sind zum Erhalt einer nachvollziehbaren und prüf-fähigen Gehaltsabrechnung berechtigt, mit der die Zahlung des vereinbarten Gehalts durch Heraeus belegt wird. Zeitarbeiter dürfen ausschließlich im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften eingestellt werden.

e. Menschenwürdige Behandlung von Mitarbeitern

Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Mitarbeitern ist nicht zulässig. Jede Art von Belästigung, körperlicher Bestrafung und psychischer

oder physischer Nötigung wird als unmenschliche Behandlung angesehen und als solche unter keinen Umständen toleriert.

f. Verbot der Diskriminierung

Heraeus verurteilt und verbietet jede Form von Diskriminierung, Belästigung, Repressalien oder Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Abstammung, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, religiöser Überzeugung, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität, sexueller Ausdrucksform, Familienstand, Gesundheitszustand oder anderer Eigenschaften und Faktoren, die in Ländern, in denen Heraeus als Arbeitgeber agiert, unter Diskriminierungsschutz stehen.

Insbesondere verbietet Heraeus jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz in Bezug auf Anstellung, Vergütung, Mehrarbeit, Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung.

g. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen haben alle Mitarbeiter das Recht, Gewerkschaften oder gleichwertige Arbeitnehmervertretungen zu gründen, diesen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen.

h. Sicherheit am Arbeitsplatz

Zur Gewährleistung der allgemeinen Sicherheit sind sämtliche Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, zur Einhaltung der Regeln und Vorschriften zur Sicherheit am Arbeitsplatz verpflichtet. Heraeus bietet ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter unangemessene oder unsichere Arbeitsbedingungen an Vorgesetzte melden können, ohne Diskriminierung oder Repressalien befürchten zu müssen.

4. MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT IN DER EDELMETALLLIEFERKETTE (UPSTREAM UND DOWNSTREAM)

Heraeus stellt hinreichend sicher, dass die Edelmetalle in seiner Lieferkette aus rechtlich und ethisch einwandfreien Quellen stammen, diese nicht in Verbindung mit kriminellen Handlungen, bewaffneten Konflikten und Menschenrechtsverstößen stehen und sie nicht für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Steuerhinterziehung, Betrug oder andere Straftaten missbraucht werden.

a. Ziele der menschenrechtsbezogenen Due Diligence

Die menschenrechtsbezogene Due Diligence ist wesentlicher Bestandteil der allgemeinen Due Diligence

bei Heraeus und erfolgt mit der folgenden Zielsetzung:

- Ermittlung und Bewertung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen;
- Verhinderung und Begrenzung der negativen Auswirkungen der festgestellten Risiken, wenn diese direkt oder indirekt im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten von Heraeus stehen;
- Bewältigung der negativen Auswirkungen der festgestellten Risiken, wenn diese Auswirkungen auf die direkten oder indirekten Geschäftsaktivitäten von Heraeus zurückzuführen sind.

b. Überwachung der Einhaltung von Menschenrechten

Um die Einhaltung von Menschenrechten bei Vertragspartnern von Heraeus in der Edelmetalllieferkette zu überwachen, wurde bei Heraeus ein Due Diligence-Prozess eingeführt, der u.a. folgende Maßnahmen umfasst:

- aa.** Mitteilung an den Vertragspartner, welche Heraeus Leitprinzipien zum Thema Menschenrechte gelten;
- bb.** Überprüfung anhand von Dokumentenanalysen, ob die lokalen Menschenrechtsvorschriften vom Vertragspartner eingehalten werden;
- cc.** Durchführung von Standortbesichtigungen (Minen) und, falls möglich, Leitfadeninterviews mit Mitarbeitern zur Einschätzung der Arbeitssituation und -bedingungen, sofern keine unabhängigen Gutachten vorliegen;
- dd.** Vorlage klärender Stellungnahmen bei Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen bzw. diesbezüglicher Bedenken;
- ee.** Ablehnung neuer Geschäftsbeziehungen bzw. Beendigung bestehender Geschäftsbeziehungen bei Feststellung nicht akzeptabler Verstöße, die nicht behoben oder korrigiert werden können und mit den Grundsätzen der Heraeus Gruppe nicht vereinbar sind.

c. Häufigkeit menschenrechtsbezogener Due Diligence-Prüfungen

Vor Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen ist eine menschenrechtsbezogene Due Diligence-Prüfung durchzuführen. Diese Prüfung ist Bestandteil des vorstehend unter Abschnitt 4.b. beschriebenen Prozesses. Die jeweiligen Due Diligence-Prüfungen und -untersuchungen müssen im Laufe der Geschäftsbeziehung in risikoangemessenen Abständen wiederholt werden oder punktuell durchgeführt werden, sobald eine Änderung des Risikos für Menschenrechtsverletzungen bekannt wird.