



Schindler

Human Rights Policy - deutsche Übersetzung

1. Zweck und Zielsetzung

Der Schindler-Konzern (alle Unternehmen, die direkt oder indirekt von der Schindler Holding AG kontrolliert werden, werden gemeinsam als "Schindler" oder "Schindler-Konzern" bezeichnet) ist sich der Tatsache bewusst, dass jedes Unternehmen, wo immer es tätig ist, durch seine eigene Tätigkeit oder durch Geschäftsbeziehungen entlang der Wertschöpfungskette potenziell Auswirkungen auf die Menschenrechte haben kann. Mit dieser Human Rights Policy will Schindler bei der Achtung und dem Schutz der Menschenrechte mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie verantwortungsvolle Geschäftspraktiken im Einklang mit international anerkannten Menschenrechtsstandards einführt.

2. Basierend auf den Schindler-Werten und dem Schindler-Verhaltenskodex

Das Engagement von Schindler für die Einhaltung der Menschenrechte basiert auf den Schindler-Werten und dem Schindler-Verhaltenskodex als übergeordnetem Compliance-Dokument.

Die Schindler-Werte sind die Eckpfeiler der Unternehmenskultur von Schindler. Sie vereinen das Unternehmen über alle Regionen hinweg, indem sie als Richtschnur für ein verantwortungsbewusstes Handeln bei all unseren Aktivitäten dienen. Insbesondere unser Werte "Integrität und Vertrauen" beinhaltet die kompromisslose Verpflichtung, dass alle unsere Mitarbeitenden, unabhängig von Position, Funktion oder Standort, den Schindler-Verhaltenskodex befolgen.

Der Schindler-Verhaltenskodex verlangt von den Schindler-Mitarbeitenden, dass sie alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften einhalten, hohe ethische Standards einhalten, indem sie die Rechte und die Würde aller Personen, mit denen sie zu tun haben, respektieren und aktiv dazu beitragen, dass Schindler die Einhaltung des Verhaltenskodex erreicht. Wie in den **Richtlinien zum Schindler-Verhaltenskodex dargelegt**, schliesst dies die Achtung der Menschenrechte ein. Darüber hinaus sind wichtige Aspekte unseres Engagements zur Förderung der Arbeitnehmerrechte in **Schindlers Inclusion & Diversity Commitment** und in unserer **Employee Safety and Health Policy dargelegt**. Die Erwartungen von Schindler in Bezug auf die Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Beachtung von Menschenrechten durch Lieferanten, Dienstleistern wie Subunternehmern und Händlern sowie anderen Geschäftspartnern, einschließlich deren verbundenen Unternehmen, leitenden Angestellten, Direktoren, Agenten, Angestellten, Vertretern, Subunternehmern und Beratern, sind in der **Responsible Sourcing Policy dargelegt**.

Diese Human Rights Policy bietet einen gemeinsamen Rahmen und weitere Details für die Verantwortung von Schindler, die Menschenrechte zu respektieren, die weltweit gültig sind und allen Geschäftsaktivitäten und Beziehungen zugrunde liegen. Als Teil des umfassenden Risikomanagementprozesses von Schindler legt sie einen wirksamen und proaktiven Rahmen für unser Risikomanagement von Menschenrechtsfragen durch eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung ("HRDD") fest.

Die Achtung der Menschenrechte durch das Unternehmen erstreckt sich auf alle Personen entlang der Wertschöpfungskette, einschließlich der Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und anderer Parteien, die direkt mit den Tätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens verbunden sind.

3. Internationaler Bezugsrahmen und wichtige Menschenrechtsfragen

Schindler verpflichtet sich zu hohen Standards der Geschäftsethik und Integrität, einschliesslich der Unterstützung und Einhaltung international anerkannter Menschenrechte und Arbeitsnormen, wie sie in den in **Anhang 1** aufgeführten internationalen Menschenrechtsrahmenwerken aufgeführt sind, die einen integralen Bestandteil dieser Human Rights Policy bilden.

Schindler hält sich an die Gesetze und Vorschriften in den Märkten, in denen das Unternehmen tätig ist. Wo die lokalen Gesetze weniger streng sind als die Richtlinien von Schindler und die international anerkannten Menschenrechts- und Arbeitsstandards, versucht Schindler, die höheren Standards zu befolgen, wo dies möglich ist.

Schindler misst keinem Menschenrecht mehr Bedeutung zu als einem anderen. Für die praktische Umsetzung der Menschenrechtsverpflichtung priorisiert Schindler (in alphabetischer Reihenfolge) die folgenden Themen, die für das Unternehmen nach Umfang, Reichweite und Abhilfemöglichkeiten am wichtigsten sind, soweit sie negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben können:

- Beschäftigungspraktiken (einschließlich fairer Entlohnung)
- Fragen der Korruption
- Fragen der Produktsicherheit
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (OHS)
- Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Zwangsarbeit (z. B. Wanderarbeiter)

Diese wichtigen Menschenrechtsfragen werden jährlich durch systematische Risiko- und Folgenabschätzungen im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) neu bewertet.

Bei der Priorisierung wichtiger Menschenrechtsfragen achtet Schindler besonders auf die Auswirkungen auf die Rechte von Menschen, die einem erhöhten Risiko der Gefährdung oder Ausgrenzung ausgesetzt sind.

4. Schindlers HRDD-Rahmen

Schindler hat sich verpflichtet, seinen HRDD-Rahmen mit den UNGPs in Einklang zu bringen. Schindler führt HRDD im gesamten Unternehmen durch, um proaktiv und kontinuierlich Schritte zu unternehmen, um tatsächliche oder potenzielle Menschenrechtsrisiken und -auswirkungen zu identifizieren, zu bewerten, zu beenden, zu verhindern oder zu mindern. Das Unternehmen verankert verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten in den Geschäftsprozessen, verfolgt und kommuniziert die Leistung und ermöglicht den Zugang zu Beschwerden und Rechtsmitteln für potenziell betroffene Personen (Rechteinhaber) in der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dies gilt auch für Entscheidungen über Markteintritte, -fortsetzungen, -erweiterungen und -ausstiege.

Der HRDD-Rahmen folgt diesen sechs Schritten, wie sie in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen auf der Grundlage der UNGPs gefordert werden:



Schindler

1. Politische Selbstverpflichtung
2. Identifizierung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen und Priorisierung von Menschenrechtsproblemen
3. Beendigung, Verhinderung oder Abschwächung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte
4. Verankerung und Integration der Achtung der Menschenrechte
5. Leistung verfolgen und kommunizieren
6. Zugang zu Beschwerden und Rechtsmitteln

Die sechs Schritte werden in Anhang 2, der integraler Bestandteil dieser Human Rights Policy ist, ausführlicher erläutert.

5. Verpflichtung zur Umsetzung

Alle Unternehmen des Schindler-Konzerns sind verpflichtet, diese Politik umzusetzen. Dies beinhaltet die Verpflichtung, dass Schindler seine Erwartung kommuniziert, dass alle Mitarbeiter und Führungskräfte, einschließlich Teilzeit- und Zeitarbeitskräfte, die Menschenrechte respektieren. Schindler wird ebenfalls seine Erwartung kommunizieren, dass alle externen Partner, die direkt mit den Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen von Schindler in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette verbunden sind, die Menschenrechte respektieren.

6. Gültigkeit

Die Human Rights Policy tritt am 14. Dezember 2022 in Kraft und bleibt bis auf Weiteres gültig. Sie wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um sie an veränderte Geschäftsprozesse, regulatorische Anforderungen sowie politische und gesellschaftliche Erwartungen anzupassen.

7. Verantwortung

Alle Fragen im Zusammenhang mit dieser Human Rights Policy können an humanrights@schindler.com gerichtet werden.

Die globale Personalabteilung trägt die Verantwortung für die Umsetzung dieser Human Rights Policy.

Silvio Napoli

Präsident des Verwaltungsrats und CEO, Schindler Gruppe

Tobias B. Staehelin

Mitglied der Konzernleitung, verantwortlich für Global Human Resources, Schindler Gruppe

Anhänge

Anhang 1: Internationaler Bezugsrahmen

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR)
- ILO-Kernarbeitsübereinkommen
- ILO-IOE Leitfaden zur Kinderarbeit für Unternehmen
- UNICEF-Prinzipien für Kinderrechte und Unternehmen (CRBP)
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten (UNGPs)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und damit zusammenhängende Umsetzungsleitfäden
- Grundsätze der Stärkung der Rolle der Frau (WEP)

Anhang 2: HRDD-Rahmen

1. Politische Selbstverpflichtung

Die Menschenrechtspolitik von Schindler beschreibt die Verpflichtung von Schindler, die Menschenrechte zu unterstützen und zu respektieren und leitet die Umsetzung des HRDD-Rahmens für den Schindler-Konzern.

2. Identifizierung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen und Priorisierung von Menschenrechtsproblemen

Um tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu beurteilen, führt Schindler regelmässig eine systematische menschenrechtliche Risikoprüfung (Human Rights Risk Assessment, HRRRA) durch und identifiziert die wichtigsten menschenrechtlichen Themen im Einklang mit den UNGPs. Dies gilt auch für Entscheidungen über Markteintritte, -fortsetzungen, -erweiterungen und -austritte (inklusive M&A). Die folgenden Schlüsselemente werden bei der Bewertung der Relevanz und der Priorisierung der Menschenrechtsfragen berücksichtigt:

- **Umfang:** Berücksichtigung des eigenen Betriebs und der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette;
- **Risiko für die Menschen:** Bewertung der Risiken und Auswirkungen aus der Sicht der potenziell betroffenen Gruppen (Rechteinhaber);
- **Schwerpunkt Menschenrechte:** Berücksichtigung aller international anerkannten Menschenrechte;
- **Informationsquellen:** Nutzung einschlägiger interner und externer Quellen und Konsultation von Menschenrechtsexperten;
- **Prioritätensetzung:** Ermittlung wichtiger Menschenrechtsfragen unter Berücksichtigung des Schweregrads (Ausmaß, Umfang und Möglichkeit rechtzeitiger Abhilfemaßnahmen) einer Auswirkung.

Schindler verpflichtet sich zur Durchführung einer erweiterten Sorgfaltspflicht durch Menschenrechtsverträglichkeitsprüfungen (HRIA) in prioritären Menschenrechtsrisikobereichen. Dies beinhaltet die Konsultation und das Engagement mit potenziell betroffenen Gruppen.

3. Beendigung, Verhinderung oder Abschwächung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte

Basierend auf den identifizierten menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen und im kontinuierlichen Dialog mit internen und externen Stakeholdern definiert und implementiert Schindler geeignete Massnahmen, um negative menschenrechtliche Auswirkungen in der gesamten Wertschöpfungskette zu unterbinden, zu verhindern oder abzuschwächen (siehe Plan zur Umsetzung von Menschenrechten unter 4. dieses Anhangs 2). Das Unternehmen unterscheidet zwischen Auswirkungen, (i) die das Unternehmen durch seine eigene Tätigkeit verursacht, (ii) zu denen es gemeinsam mit anderen beiträgt oder (iii) mit denen es durch seine Geschäftsbeziehungen verbunden sein kann, um seine Einflussmöglichkeiten zu maximieren und die wirkungsvollsten Massnahmen zu identifizieren. Dort, wo Schindlers Möglichkeiten zur Beeinflussung von Menschenrechtsfragen begrenzt sind, bemüht sich Schindler um eine verstärkte Einflussnahme durch Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.

Obwohl alle identifizierten Risiken und Auswirkungen bei der Umsetzung von Massnahmen berücksichtigt werden, konzentriert Schindler seine Bemühungen auf die wichtigsten Themen.

4. Verankerung und Integration der Achtung der Menschenrechte

Der Plan zur Umsetzung der Menschenrechte, der die wichtigsten Massnahmen, Ziele, Zeitpläne

und Zuständigkeiten enthält, wird von Global Human Resources erstellt und überwacht und dem Exekutivausschuss der Gruppe jährlich vorgelegt.

Der Plan zur Umsetzung der Menschenrechte wird bei Bedarf aktualisiert und überarbeitet, um potenzielle neue Menschenrechtsrisiken zu adressieren und den HRDD-Rahmen von Schindler kontinuierlich zu verbessern. Soweit möglich, werden menschenrechtsbezogene Präventions- und Minderungsmaßnahmen in die betrieblichen Abläufe, Anreizsysteme, Ausbildungsprogramme, Richtlinien, Managementsysteme und Entscheidungsmechanismen des Unternehmens integriert.

5. Leistung verfolgen und kommunizieren

Die im Umsetzungsplan dargelegten Massnahmen werden anhand geeigneter qualitativer und quantitativer Indikatoren und Rückmeldungen relevanter interner und externer Stakeholder nachverfolgt, was zur Information und Unterstützung der kontinuierlichen Verbesserung und zur Sicherstellung der Wirksamkeit des HRDD-Rahmens von Schindler dient. Wo immer möglich, ist das Unternehmen bestrebt, die Auswirkungen seines Handelns auf die Menschenrechte potenziell betroffener Menschen zu messen.

Schindler kommuniziert die Ergebnisse, den Fortschritt und weitere Maßnahmen des HRDD-Rahmens mindestens einmal jährlich in seinem Nachhaltigkeitsbericht sowie auf seiner Website, um öffentlich Rechenschaft darüber abzulegen, wie das Unternehmen mit Menschenrechtsfragen umgeht.

6. Zugang zu Beschwerden und Rechtsmitteln

Schindler legt großen Wert darauf, eine Kultur der Integrität und der gemeinsamen Verantwortung zu leben. Jeder, der ein berechtigtes Anliegen hat, kann sich frei äußern, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen. Bedenken können direkt an ein Team von Compliance Officers gerichtet werden: Jede Schindler-Einheit weltweit hat mindestens einen Officer, der das Schindler-Compliance-Programm in allen Aspekten unterstützt. Darüber hinaus gibt es eine Compliance Speak Up Line, die es Mitarbeitenden und anderen potenziell betroffenen externen Anspruchsgruppen weltweit ermöglicht, Bedenken im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen geltende Gesetze, Vorschriften und den Schindler-Verhaltenskodex zu melden. Dies schliesst Probleme im Zusammenhang mit den Menschenrechten oder andere Probleme ein, die für Schindler und seine Mitarbeitenden nachteilig sein und zu persönlichen Beschwerden, finanziellen Verlusten oder Reputationsschäden führen könnten. Die Speak Up Line wird von Case Managern betrieben, bei denen es sich um die lokalen oder regionalen Compliance-Beauftragten handelt, und ermöglicht es, Bedenken anonym zu äußern. Die Compliance Speak Up Line deckt die wichtigsten Sprachen ab und steht internen und externen Interessengruppen zur Verfügung. Die Case Manager führen eine Risikobeurteilung (Triage) durch und können Meldungen zur weiteren Untersuchung an die zuständige Person bei Schindler weiterleiten. Mitarbeiter und andere Stakeholder können zu einem späteren Zeitpunkt um weitere Informationen bitten:

<https://schindler.integrityline.com>.

Wenn nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte aufgrund von Schindlers Geschäftsaktivitäten oder aufgrund von Verknüpfungen mit seinen Tätigkeiten aufgedeckt werden, verpflichtet sich das Unternehmen, rechtzeitig und transparent Maßnahmen zu ergreifen, um auf faire und gerechte Weise im Einklang mit den UNGPs zu vermitteln. Wo Schindler Auswirkungen feststellt, die in direktem Zusammenhang mit seinen Geschäftsbeziehungen stehen, wird das Unternehmen seinen Einfluss geltend machen, um Lieferanten und Geschäftspartner dazu zu bewegen, die Menschenrechte zu respektieren, sei es durch Zusammenarbeit und Unterstützung, durch Pläne zur Behebung von Mängeln oder durch Beendigung der Geschäftsbeziehung auf Einzelfallbasis.