

## ESG Direktive

### RECHTLICHER HINWEIS

Diese Direktive spiegelt die internen Grundsätze, Werte und Zielsetzungen von Autoneum in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) wider. Sie dient der Transparenz hinsichtlich unseres Ansatzes und unseres Engagements für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

Die Direktive stellt weder eine rechtlich bindende Verpflichtung noch eine Garantie dar und begründet keine einklagbaren Rechte für Dritte. Auch wenn Autoneum bestrebt ist, die hierin beschriebenen Grundsätze einzuhalten, können tatsächliche Praktiken je nach lokalen gesetzlichen Vorgaben, betrieblichen Gegebenheiten und sich verändernden Umständen variieren.

Verweise auf bestimmte Rollen, Prozesse oder Standards können sich ändern und werden gegebenenfalls angepasst. Autoneum behält sich das Recht vor, diese Richtlinie jederzeit zu aktualisieren, zu ändern oder zurückzuziehen.

Herausgeber:	Group Legal & Compliance	Ausgerollt am:	03.03.2025
Genehmigt:	CEO	Genehmigt am:	11.02.2025
Ersetzte Direktive:	II-15 Menschen- und Arbeitsrechts Direktive	Verfasst am:	21. Juni 2023
Datenname:	20250303_II-15 ESG Directive_DE_final_incl disclaimer.docx		Seite 1/11

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einführung und Zweck</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Anwendungsbereich</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Menschen- und Arbeitsrechte</b> .....	<b>4</b>
3.1.	Einbezug der Gemeinschaft sowie von Interessengruppen .....	4
3.2.	Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld .....	4
3.3.	Verbot von Kinder Arbeit .....	4
3.4.	Verbot von Zwangsarbeit .....	5
3.5.	Existenzsicherndes Einkommen .....	5
3.6.	Gleichwertige Vergütung .....	5
3.7.	Arbeitsstunden .....	5
3.8.	Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen .....	6
3.9.	Ethik bei der Personalbeschaffung und regelmäßige Beschäftigung .....	6
3.10.	Betriebliche Veränderungen.....	6
3.11.	Gleichberechtigung, Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz .....	7
3.12.	Schutzbedürftige Gruppen .....	7
3.13.	Training und Ausbildung .....	7
3.14.	Mitarbeitergespräche und Leistungsbeurteilungen .....	8
3.15.	Menschen- und Arbeitsrechte in der Lieferkette .....	8
3.16.	Land-, Wald- und Wasserrechte und Zwangsräumungen .....	8
3.17.	Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften .....	8
<b>4.</b>	<b>Umwelt, Gesundheit und Sicherheit</b> .....	<b>9</b>
4.1.	Umweltschutz .....	9
4.2.	Verbrauchergesundheit und -sicherheit .....	10
<b>5.</b>	<b>ESG Organisation</b> .....	<b>10</b>
5.1.	Organisation für Corporate Responsibility .....	10
5.2.	Konzernbeauftragte(r) für Menschenrechte .....	10
5.3.	Group Manager für Nachhaltigkeit & ESG .....	11
5.4.	Team für die Reaktion auf Verstöße und deren Lösung .....	11
5.5.	Gesellschaftliche Verantwortung.....	11
<b>6.</b>	<b>Schlussbestimmungen</b> .....	<b>11</b>
6.1.	Berichterstattung .....	11
6.2.	Audit und Training .....	11

## 1. Einführung und Zweck

Autoneum verpflichtet sich zu höchsten Standards in Bezug auf Integrität, Nachhaltigkeit und ethisches Verhalten. Wir sind überzeugt, dass ein nachhaltig profitables Geschäft nur möglich ist, wenn wir unserer sozialen Verantwortung gerecht werden. Dazu gehört unsere unerschütterliche Verpflichtung, die Menschenrechte sowohl unserer Mitarbeiter als auch externer Stakeholder zu respektieren, unsere Umwelt zu schützen und sowohl soziale als auch wirtschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Menschen- und Arbeitsrechte stehen allen Menschen zu, und zwar unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Rasse, Nationalität, Ethnie, Sprache, Religion oder irgendeiner anderen persönlichen Eigenschaft. Menschenrechte umfassen das Recht auf Leben und Selbstbestimmung, Freiheit von Sklaverei und Zwangsarbeit, Folter, Meinungsfreiheit, das Recht auf Arbeit und Bildung und viele andere Persönlichkeitsrechte<sup>1</sup>. Arbeitsrechte umfassen das Recht auf eine menschenwürdige und produktive Arbeit in einem Umfeld, welches Selbstbestimmung, Gleichbehandlung, Sicherheit und Würde zulässt.<sup>2</sup>

Autoneum erkennt die ernsthaften Umweltprobleme, mit denen die Welt heute konfrontiert ist und möchte seinen Teil dazu beitragen, die Auswirkungen des Klimawandels zu mildern und natürliche Ressourcen zu erhalten. Wir verfolgen ehrgeizige Ziele zur Verbesserung der Nachhaltigkeit unserer Produktionsprozesse, um damit operative Exzellenz zu steigern und unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren.

Nebst unserem Verhaltenskodex definiert diese Direktive die Eckpfeiler zum Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte sowie zum Umweltschutz und unserem allgemeinen Ansatz der sozialen und wirtschaftlichen Verantwortung. Sie soll dazu beitragen, die höchsten Standards für Menschen- und Arbeitsrechte in diesen Bereichen sowohl bei Autoneum als auch in der Lieferkette zu gewährleisten. Diese Direktive richtet sich nach den UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte<sup>3</sup>, nach der Internationalen Menschenrechtscharta («International Bill of Human Rights», bestehend aus einer allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte<sup>4</sup> und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte)<sup>5</sup>, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit<sup>6</sup>, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen<sup>7</sup>, den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen<sup>8</sup> und dem Basiskodex der Initiative für ethischen Handel (ETI)<sup>9</sup>.

## 2. Anwendungsbereich

Diese Direktive gilt innerhalb des gesamten Autoneum-Konzerns<sup>10</sup> und richtet sich an alle Mitarbeitenden<sup>11</sup>. Jeder Mitarbeitende ist dazu angehalten, zur Einhaltung der in dieser Direktive definierten Menschen- und Arbeitsrechtsstandards in allen Unternehmensbereichen und Ländergesellschaften beizutragen. Darüber hinaus stellt Autoneum sicher, dass vergleichbare Standards auch von seinen Lieferanten und Auftragnehmern eingehalten werden.

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/en/global-issues/human-rights>

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>

<sup>3</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

<sup>5</sup> <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

<sup>6</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>7</sup> <http://www.oecd.org/investment/mne/1922428.pdf>

<sup>8</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>9</sup> <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

<sup>10</sup> Alle Einrichtungen und Tochtergesellschaften von Autoneum sowie alle Joint Ventures, an denen Autoneum einen Anteil von mehr als 50 % und/oder eine Managementkontrolle hat, sind von dieser Richtlinie umfasst.

<sup>11</sup> Die Kategorie "Mitarbeitende" beinhaltet Angelstellten der Autoneum Gruppe, inklusive auch Temporärangestellte, Mitarbeiter von externen Arbeitsvermittlungsagenturen.

### 3. Menschen- und Arbeitsrechte

#### 3.1. Einbezug der Gemeinschaft sowie von Interessengruppen

Autoneum anerkennt seine zentrale Rolle als gesellschaftlicher Akteur in den Bereichen, in denen es tätig ist. Autoneum bietet seinen Interessengruppen die Möglichkeit, Erwartungen und Bedenken im Zusammenhang mit Menschen- und Arbeitsrechten zu äussern. Autoneum wird geäusserte Erwartungen und Bedenken in seine Entscheidungsfindungsprozesse einfließen lassen. Autoneum ist bereit, in einen sozialen Dialog mit der Gemeinschaft oder der Stakeholder auf faire und transparente Weise einzutreten.

#### 3.2. Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden steht für Autoneum als Industrieunternehmensgruppe im Vordergrund. Autoneum sorgt zu Gunsten seiner Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und den Besuchern seiner Standorte für ein sicheres und gefahrungsfreies Arbeitsumfeld. Autoneum nimmt stetige Verbesserungen vor, um das künftige Auftreten von Vorfällen und Unfällen zu verhindern. Mitarbeitende werden in regelmässigen Abständen zu den Themen Gesundheit und Sicherheit geschult. Darüber hinaus gewährleistet Autoneum Zugang zu sauberen Toilettenanlagen, zu Trinkwasser und stellt, sofern erforderlich, passende Aufbewahrungsmöglichkeiten für Lebensmittel zur Verfügung. Allfällig vorhandene Unterkünfte für Mitarbeitende müssen sauber und sicher gehalten werden und die Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden abdecken.

Bei Autoneum sollen zumindest die folgenden Regeln und Prozesse als Minimalanforderungen eingehalten werden:

- Ausstattung mit persönlichen Schutzausrüstungen;
- Aufstellung von Betriebssicherheitsräten bestehend aus den Mitgliedern der lokalen Geschäftsführung und Arbeitnehmervetretern;
- Arbeitsschutzinspektionen unter Beteiligung von Arbeitnehmervetretern;
- Durchführung von Gesundheits- und Sicherheitstrainings;
- Beschwerdemöglichkeiten für allfällige Missstände;
- das Recht, die Durchführung gefährlicher Arbeiten abzulehnen;<sup>12</sup>
- regelmässige Inspektionen.

#### 3.3. Verbot von Kinder Arbeit

Kinder dürfen nicht Gefahren ausgesetzt werden und es darf Ihnen nicht die Möglichkeit einer angemessenen Ausbildung genommen werden. Sie dürfen in keiner Weise in geistiger, körperlicher, sozialer oder moralischer Hinsicht negativ beeinträchtigt werden, indem sie zur Arbeit gezwungen werden. Auf Basis der entsprechenden Vorgaben der ILO-Konvention zum Mindestalter<sup>13</sup> toleriert Autoneum keine Form von Kinderarbeit innerhalb seiner Konzerngruppe und seiner Lieferkette, sogar dann, wenn national anwendbares Recht dem nicht entgegenstehen würde.

Das Mindestalter eines Mitarbeitenden darf das für den Abschluss der Pflichtschule notwendige Alter nicht unterschreiten und soll unter keinen Umständen unter 15 Jahren oder dem nach lokalem Recht vorgeschriebenen Mindestalter liegen, je nachdem welches höher ist. Das Mindestalter für jedwede Art von Beschäftigung oder Arbeit, die die Gesundheit, die Sicherheit oder die moralische Integrität junger Menschen gefährden könnte, beträgt 18 Jahre.

<sup>12</sup> z.B. Arbeiten an nicht zertifizierten Maschinen, ohne die nötige Schutzbekleidung, Anheben von zu schweren Gewichten trotz Rückenbeschwerden. Dies gilt dann nicht, wenn der Mitarbeiter eine Arbeit aus nicht nachvollziehbaren Gründen als «unsicher» einschätzt.

<sup>13</sup> Minimum Age Convention (No. 138): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C138:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO)

### 3.4. Verbot von Zwangsarbeit

Unter Zwangsarbeit versteht man jede Arbeit oder Beschäftigung, die von einer Person unter Androhung von Nachteilen oder Strafe abverlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig gemeldet hat. Dies schließt alle Formen des Menschenhandels ein. Zwangsarbeit stellt nicht nur eine schwerwiegende Verletzung grundlegender Menschenrechte dar, sondern sie leistet auch Armut Vorschub und behindert das wirtschaftliche Fortkommen und die persönliche Entwicklung. Autoneum duldet, gestützt auf die einschlägigen ILO-Konventionen keinerlei Form von Zwangsarbeit sowie keine Art von Menschenhandel und zwar weder innerhalb des eigenen Konzerns, noch in seiner Lieferkette<sup>14</sup>.

### 3.5. Existenzsicherndes Einkommen

Löhne und Zuwendungen, die den Mitarbeitenden von Autoneum für eine übliche Arbeitswoche ausbezahlt werden, sollen den lokalen gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Bei Autoneum soll der Lohn samt Zuwendungen zur Deckung der üblichen Lebenshaltungskosten und zur Bildung eines bescheidenen Sparbeitrags ausreichen. Autoneum prüft das Lohnniveau in regelmässigen Abständen und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor.

Vor Aufnahme einer Beschäftigung müssen alle Mitarbeitenden in schriftlicher Form über die pekuniären Anstellungsbedingungen informiert werden. Aus Disziplinierungsgründen dürfen keine Lohnabzüge vorgenommen werden. Dasselbe gilt für Abzüge, die nicht nach geltendem Recht vorgesehen sind, es sei denn der betreffende Mitarbeitende hat diesen Abzug ausdrücklich zugestimmt. Sämtliche getroffenen Disziplinarmaßnahmen sind zu dokumentieren.

### 3.6. Gleichwertige Vergütung

Autoneum verpflichtet sich dazu, allen seinen Mitarbeitenden für gleichwertige Arbeit eine gleichwertige Vergütung auszurichten, und zwar unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität oder Zugehörigkeit zu einer anderen geschützten Gruppe. Die Vergütung beinhaltet den üblichen Grund- oder Mindestlohn samt allen zusätzlichen Vergütungen und Sonderzahlungen, die den Mitarbeitenden direkt oder indirekt, sei es in bar oder in Form von Sachleistungen, ausbezahlt werden und im Zusammenhang mit deren Arbeitstätigkeit stehen.

Autoneum hält sich an die folgenden Vergütungsgrundsätze:

- Wir honorieren hohe Leistung und vorbildliches Verhalten;
- Wir entwickeln und binden Mitarbeitende, die kontinuierlich gute Leistungen erbringen und/oder ein deutliches Potenzial zeigen;
- Wir bieten eine attraktive Vergütung, die die Funktion wertschätzt und zur aktuellen Organisationsstruktur passt;
- Wir stellen die Einhaltung lokaler Anforderungen (Kultur, staatliche Vorgaben und Gewerkschaften) sicher, verhandeln jedoch – wo möglich – die bestmöglichen Bedingungen;
- Wir achten auf die Kosten und suchen nach der besten Lösung mit dem geringstmöglichen Kostenaufwand für Autoneum.

### 3.7. Arbeitsstunden

Autoneum ist verpflichtet, alle an seinen jeweiligen Standorten lokal anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Arbeitszeit einzuhalten. Die Arbeitszeit wird, abgesehen von allfällig zu leistenden Überstunden, vertraglich festgelegt und darf die maximal zulässigen wöchentlichen Arbeitsstunden nicht überschreiten. Die Anordnung von Überstunden soll in verantwortungsvoller Weise erfolgen, insbesondere unter Berücksichtigung des Arbeitsumfangs, der Häufigkeit und der Arbeitsstunden, die von jedem einzelnen Mitarbeitenden und der

<sup>14</sup> Forced Labour Convention (No. 29): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C029:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO); Abolition of Forced Labour Convention (No. 105): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C105:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO)

Belegschaft insgesamt zu leisten sind. Überstunden sollen nicht dazu dienen, gewöhnlich zu leistende Arbeit zu ersetzen, und sind nach lokalen Vorschriften zu vergüten.

Mitarbeitende, die Überstunden oder zusätzlichen Schichtdienst zu leisten haben, sind, wenn immer möglich, und ausgenommen in Notfällen (z.B. zur Überbrückung infolge kurzfristiger Absenzen im Schichtbetrieb, unvorhergesehener Ereignisse in der Produktion wie Maschinenausfällen, Feuer usw.), rechtzeitig darüber zu informieren. Um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu schützen, ist eine ausreichende Anzahl an arbeitsfreien Tagen zu gewähren. Autoneum bemüht sich darüber hinaus, wann immer möglich, eine angemessene Work-Life-Balance seiner Belegschaft zu fördern.

### **3.8. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen**

Autoneum anerkennt die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen als grundlegende Menschenrechte. Es steht allen Mitarbeitenden frei, Arbeitnehmervertretungen oder Betriebsräte zu gründen, sich solchen anzuschließen oder diese zu leiten, Gewerkschaften beizutreten und im Einklang mit lokalen Gesetzen Tarifverhandlungen aufnehmen oder sich entsprechend vertreten lassen.

Dort, wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf das Eintreten auf Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, wird sich Autoneum bemühen, im rechtlich zulässigen Rahmen angemessene Möglichkeiten für eine Arbeitnehmervertretung zu bieten. Autoneum versorgt Arbeitnehmervertreter mit allen notwendigen Informationen, die für zielführende Verhandlungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen benötigt werden.

### **3.9. Ethik bei der Personalbeschaffung und regelmäßige Beschäftigung**

Autoneums Einstellungsprozesse verpflichten sich zu höchsten Standards in Bezug auf Fairness, Ehrlichkeit und Integrität. Jeder Schritt des Rekrutierungsprozesses wird transparent gestaltet, um Vertrauen und Verantwortlichkeit sicherzustellen. Darüber hinaus setzt sich Autoneum aktiv für Diversity und Inklusion innerhalb der Belegschaft ein und duldet keinerlei Form von Diskriminierung. Allen Bewerberinnen und Bewerbern werden – unabhängig von ihrem Hintergrund – gleiche Chancen geboten, um ein vielfältiges und dynamisches Team zu gewährleisten. Autoneum fördert zudem ausdrücklich die Einbeziehung von Mitarbeitenden mit Behinderungen und verpflichtet sich zu einem gerechten Arbeitsumfeld. Die notwendigen Vorkehrungen werden getroffen, um deren Erfolg und Integration im Unternehmen zu unterstützen.

Autoneum hat seinen Rekrutierungsprozess sowie die entsprechenden Standards in der globalen Richtlinie zum Recruiting („Global Recruiting Guideline“) definiert, um höchste Compliance- und Qualitätsstandards im Einstellungsprozess sicherzustellen.

Autoneum hat seinen Rekrutierungsprozess sowie die entsprechenden Standards in der globalen Richtlinie zum Recruiting („Global Recruiting Guideline“) definiert, um höchste Compliance- und Qualitätsstandards im Einstellungsprozess sicherzustellen. Soweit möglich sollen sämtliche für Autoneum erbrachten Arbeitstätigkeiten auf Basis eines lokal üblichen Arbeitsvertrags erbracht werden, welcher mit anwendbarem lokalem Recht im Einklang steht. Aus dem Arbeitsverhältnis entstehende arbeits- oder sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern dürfen nicht dadurch umgangen werden, indem beispielsweise Berufspraktika oder Lehrstellen angeboten werden, ohne die Absicht, berufsspezifische Kenntnisse zu vermitteln oder die betroffene Person einzustellen. Zudem soll von einem übermässigen Gebrauch befristeter Arbeitsverträge (Kettenverträge) abgesehen werden.

### **3.10. Betriebliche Veränderungen**

Autoneum informiert seine Mitarbeiter und deren Vertreter in angemessener Weise über wesentliche betriebliche Veränderungen und, sofern erforderlich, die zuständigen Behörden. "Wesentlich" bedeutet, dass betriebliche Änderungen erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen am jeweiligen Standort und/oder auf die Arbeitsverhältnisse selber haben könnten. Darunter fallen beispielsweise Massenentlassungen oder Kündigungen als Folge Schliessung einer Niederlassung. Autoneum wird in

solchen Fällen mit Arbeitnehmervertretern und Behörden zusammenarbeiten, um die sich daraus ergebenden Auswirkungen möglichst gering zu halten

### **3.11. Gleichberechtigung, Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz**

Bei Autoneum werden keine Formen von Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der Kastenzugehörigkeit, der Nationalität, des sozialen Status, der Religionszugehörigkeit, des Alters, der Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Zivilstandes, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der politischen Ausrichtung oder Zugehörigkeit und, soweit nicht gesetzlich vorgesehen, aufgrund des Aufenthaltsstatus geduldet. Das Diskriminierungsverbot gilt für alle Arbeitsbereiche und Prozesse, wie insbesondere im Laufe von Bewerbungsprozessen, bei der Entlohnung, beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, bei Beförderungen, Kündigungen oder Pensionierungen. Autoneum sorgt ausserdem für ein Arbeitsumfeld frei von körperlicher Züchtigung oder Missbrauch, unangemessen harter Behandlung sowie sexuellen oder anders gelagerten Belästigungsformen, Drohungen, Beschimpfungen oder anderen Einschüchterungsformen.

Autoneum hat sich verpflichtet, eine Unternehmenskultur der kulturellen Gleichberechtigung, Vielfalt und Integration zu fördern. Das sog. "Diversity & Inclusion Board" definiert entsprechende Kennzahlen und Ziele, identifiziert standortspezifische Herausforderungen, legt zielgerichtete Massnahmen fest, unterstützt und leitet die Geschäftseinheiten bei deren Umsetzung.

### **3.12. Schutzbedürftige Gruppen**

Autoneum ist bestrebt, schutzbedürftige Gruppen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Stakeholdern jeglicher Art zu identifizieren und ihre Rechte innerhalb des Unternehmens und der Lieferketten zu schützen. Dies betrifft insbesondere, jedoch nicht ausschliesslich, die Rechte von Frauen, indigenen Völkern, Kindern, Wanderarbeitnehmern oder Minderheiten im Allgemeinen.

#### **A) Frauenrechte**

Autoneum befasst sich mit Gesundheits- und Sicherheitsbedenken, die bei weiblichen Arbeitnehmern auftreten, einschliesslich, aber nicht beschränkt auf die Verhinderung von sexueller Belästigung und die Bereitstellung erforderlicher Unterkünfte für schwangere oder stillende Mütter.

#### **B) Lokale Gemeinschaften und indigene Völker**

Autoneum respektiert die wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen und politischen Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, die potenziell von seinen Geschäftstätigkeiten betroffen sind, und bemüht sich, negative Auswirkungen auf diese Rechte sowie auf deren Gesundheit, Sicherheit und Lebensbedingungen zu vermeiden. Dies betrifft insbesondere Land, Wälder und/oder Gewässer, die den Lebensunterhalt einer Person sichern. Autoneum wird sich weder rechtswidrig an Zwangsräumungen solcher lokaler Gemeinschaften oder indigener Völker beteiligen noch dazu beitragen und stellt sicher, dass für die jeweilige Nutzung die Zustimmung der bestehenden Nutzer in Form eines freiwilligen, informierten und vorherigen Konsultationsverfahrens (Free Prior and Informed Consent, FPIC) eingeholt wird, wobei angemessene Entschädigungen stets gewährleistet sein müssen.

### **3.13. Training und Ausbildung**

Autoneum anerkennt die Wichtigkeit von Weiterbildungsmassnahmen und der persönlichen Entwicklung seiner Mitarbeitenden. Autoneum investiert kontinuierlich in die Verbesserung der fachlichen Qualifikationen, des Fachwissens sowie der Sozialkompetenzen seiner Mitarbeitenden. Dies ist nicht nur für den Unternehmenserfolg, sondern auch für die persönliche Entwicklung sowie die Vermittelbarkeit der Mitarbeitenden am Arbeitsmarkt unerlässlich. Entsprechend wird bei Autoneum in stetiger Weise der Trainingsbedarf seiner Mitarbeiter ermittelt und zugeschnittene Entwicklungsmöglichkeiten angeboten.

Sofern sinnvoll und möglich, kann Autoneum darüber hinaus Übergangs- oder Wiedereingliederungsprogramme anbieten, um Mitarbeitende zu unterstützen, deren Arbeitsverhältnis infolge Krankheit oder Behinderung aufgelöst wurde oder welche aufgrund selbiger Gründe länger arbeitsunfähig waren. Darunter können Umschulungen für Mitarbeitende, die weiterhin arbeitstätig bleiben möchten; finanzielle Abfindungen unter Berücksichtigung des Alters und der Dienstzeit, Arbeitsvermittlungsmassnahmen sowie Unterstützungsleistungen (wie Ausbildung, Beratung) beim Übergang in ein nicht erwerbstätiges Leben fallen.

### **3.14. Mitarbeitergespräche und Leistungsbeurteilungen**

Regelmässige Mitarbeitergespräche fördern die persönliche Entwicklung der einzelnen Mitarbeiter und tragen zur Förderung der Kompetenzen und zur Entwicklung des Humankapitals innerhalb des Unternehmens bei. Regelmässige Leistungs- und Entwicklungsgespräche können auch zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und damit zu einer besseren Unternehmensleistung führen. Bei Autoneum erhält jeder Mitarbeitende ein detailliertes, nachvollziehbares und faires Feedback zu seiner Arbeitsleistung. Die Leistungsbeurteilung aller Mitarbeitenden sollte einmal jährlich erfolgen.

### **3.15. Menschen- und Arbeitsrechte in der Lieferkette**

Autoneum achtet darauf, dass bei seinen Lieferanten vergleichbare Menschen- und Arbeitsrechtsstandards gelten wie in seinen eigenen Betrieben. Vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten, der aufgrund seiner Grösse oder seines Geschäftsvolumens mit Autoneum als "kritisch" einzustufen ist, führt Autoneum eine Prüfung der Menschen- und Arbeitsrechtssituation durch. Solche Prüfungen sollen während der gesamten Geschäftsbeziehung in regelmässigen Abständen wiederholt werden, beispielsweise in Form von individuellen Lieferantenüberprüfungen oder, falls erforderlich, in Form von Lieferantenaudits vor Ort.

Wird bei einer solchen Überprüfung oder bei einem Audit festgestellt, dass die Bewertung des Lieferanten im Bereich Menschen- und Arbeitsrechte nicht zufriedenstellend ist, wird Autoneum mit dem Lieferanten entsprechende Verbesserungsmassnahmen erörtern und einen klaren Zeitplan samt Verantwortungszuweisung vorgeben, um die Missstände zu beheben. Setzt der Lieferant die vereinbarten korrektiven Massnahmen nicht um, so kann die Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten in Betracht gezogen – es sei denn, eine solche Beendigung würde zu einer Verschlechterung der Menschen- und Arbeitsrechtssituation beim Lieferanten führen.

### **3.16. Land-, Wald- und Wasserrechte und Zwangsräumungen**

Autoneum fördert die Grundsätze einer verantwortungsvollen Verwaltung von Land-, Fischerei- und Forstrechten. Autoneum engagiert sich insbesondere für:

- Null Toleranz gegenüber Landraub und
- Die Einbindung von Personen, die von Investitionsentscheidungen betroffen sein könnten, vor der Entscheidungsfindung, sowie die Berücksichtigung ihrer Anliegen. Autoneum gewährleistet eine aktive, freie, effektive, bedeutungsvolle und informierte Beteiligung betroffener Einzelpersonen und Gruppen.

In diesem Sinne enthält Autoneums Verhaltenskodex für Lieferanten spezifische Verpflichtungen in Bezug auf Land, natürliche Ressourcen und Menschenrechte, um sicherzustellen, dass diese Grundsätze in der gesamten Lieferkette eingehalten werden. Darüber hinaus arbeitet Autoneum mit Lieferanten zusammen, um Massnahmen zur Verbesserung von Landrechten dort umzusetzen, wo Lücken identifiziert werden, und berücksichtigt den Respekt vor Landrechten in der Sorgfaltspflichtprüfung in Bezug auf Akquisitionen und Joint Ventures, der Landbesitz beinhalten.

### **3.17. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften**

Autoneum ist sich bewusst, dass es in bestimmten Situationen notwendig sein kann, private oder öffentliche Sicherheitskräfte einzusetzen, um die Sicherheit seiner Mitarbeiter und Vermögenswerte oder von Dritten zu

gewährleisten. Die Einbindung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften bei Autoneum basiert jedoch auf folgenden Prinzipien:

- Der Einsatz muss auf einer Risikobewertung basieren, die wahrscheinliche Bedrohungen, potenzielle Auswirkungen und angemessene Reaktionen bewertet.
- Entscheidungen über den Einsatz von Sicherheitskräften müssen auf lokaler Top-Management-Ebene getroffen werden.
- Sicherheitskräfte müssen alle erforderlichen Genehmigungen und/oder Lizenzen besitzen und auf einer gültigen vertraglichen Grundlage engagiert werden, die Folgendes gewährleistet:
  - Professionelle und hochwertige Ausbildung des Personals.
  - Klare Definition der Aufgaben.
  - Sicherstellung einer Leistung, die im Einklang mit dem örtlichen Recht sowie mit Menschenrechten und den in dieser Richtlinie definierten Grundsätzen steht.

## **4. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit**

### **4.1. Umweltschutz**

Autoneum erkennt die ernsthaften Umweltprobleme, mit denen die Welt heute konfrontiert ist, an und übernimmt die Verantwortung für die Minderung der Auswirkungen des Klimawandels und den Schutz natürlicher Ressourcen. Autoneum verfolgt ehrgeizige Ziele zur Verbesserung der Nachhaltigkeit seiner Produktionsprozesse, um Betriebsexzellenz zu erreichen und seinen ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren, insbesondere durch folgende Maßnahmen:

#### **A) Umwelt-Risikomanagement**

Autoneum identifiziert systematisch Umweltrisiken für die eigene Produktion und bewertet diese, um geeignete Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung von Umweltgefahren einzuführen.

#### **B) Dekarbonisierung und Management von Luft- und Lärmemissionen**

Autoneum hat Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasen (THG) sowie nicht erneuerbarer Energie für seine Scope 1, 2 und 3 Emissionen definiert, um die Ziele des Pariser Abkommens während des gesamten Produktlebenszyklus zu unterstützen (z. B. durch Lebenszyklus-Bewertungen (LCA)) und überwacht und berichtet regelmäßig über damit zusammenhängende Emissionsdaten in seinem Bericht zur Unternehmensverantwortung (CSR).

#### **C) Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen**

Autoneum verfolgt einen systematischen Ansatz zur Identifizierung, Kontrolle, Reduzierung und verantwortungsvollen Entsorgung oder Wiederverwertung von Abfällen. Es wird sichergestellt, dass keine Abfälle illegal entsorgt werden, und Ressourcen werden verantwortungsvoll behandelt. Autoneum strebt Innovation und Effizienz an, um kontinuierliche Verbesserungen in diesem Bereich zu erzielen.

#### **D) Artenvielfalt, Abholzung und Bodenschutz**

Autoneum verpflichtet sich, nicht zur Umwandlung natürlicher Ökosysteme beizutragen oder davon zu profitieren, einschließlich der Abholzung, d.h. der Umwandlung von Wäldern in nutzbare Flächen.

**E) Umgang mit gefährlichen Stoffen**

Autoneum verpflichtet sich dazu:

- Alle Materialien, Chemikalien und anderen Substanzen gemäß den geltenden Vorschriften zu identifizieren, zu kennzeichnen, zu verwalten, zu reduzieren, wiederzuverwenden, zu recyceln und/oder verantwortungsvoll zu entsorgen.
- Potenziell gefährliche Materialien, Chemikalien und andere Substanzen zu identifizieren und zu verwalten, um eine sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung und Entsorgung sicherzustellen.
- Alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards einzuhalten (Umweltvorschriften für kritische, verbotene oder gefährliche Materialien und Substanzen, REACH (EG 1907/2006), GADSL, IMDS usw.)

**F) Tierschutz**

Autoneum verwendet keine Rohstoffe, Komponenten oder Teile, die in Forschung oder Entwicklung Tierversuche beinhalten. Lieferanten, die tierische Produkte in ihrer Lieferkette verwenden, werden gebeten, soweit möglich alternative Produkte anzuwenden. Wenn jedoch der Einsatz solcher Produkte nicht vermieden werden kann, wird zumindest die Einhaltung folgender Punkte gewährleistet:

- Die fünf Freiheiten des Tierschutzausschusses (AWC) zur Beurteilung des Tierschutzes;
- Die Standards der Weltorganisation für Tiergesundheit (OIE) (Code für terrestrische Tiergesundheit und Code für aquatische Tiergesundheit);
- Die 3R-Prinzipien für Tierversuche (Reduzierung, Verfeinerung, Ersatz).

**4.2. Verbrauchergesundheit und -sicherheit**

Autoneum ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass alle seine Produkte alle vereinbarten oder gesetzlich vorgeschriebenen Standards für Verbrauchergesundheit und -sicherheit erfüllen. Autoneum stellt entsprechende genaue und klare Informationen über den Inhalt, die sichere Verwendung, Wartung, Lagerung und Entsorgung seiner Produkte bereit, damit Verbraucher fundierte Entscheidungen treffen können. Autoneum macht keine irreführenden Darstellungen oder Auslassungen und wendet keine anderen Praktiken an, die betrügerisch, irreführend, oder unfair sind.

**5. ESG Organisation****5.1. Organisation für Corporate Responsibility**

Autoneum hat eine Organisation für Corporate Responsibility sowie entsprechende Prozesse gemäß Anhang 1 eingerichtet, um die in dieser Richtlinie behandelten Themen zu adressieren und zu steuern.

**5.2. Konzernbeauftragte(r) für Menschenrechte**

Autoneum ernennt einen Konzernbeauftragten für Menschenrechte, dessen/deren Aufgabenbeschreibung in Anhang 1 dieser Richtlinie aufgeführt ist. Die/der Konzernbeauftragte für Menschenrechte ist Mitglied der Organisation für Corporate Responsibility.

Sofern dies durch geltendes Recht erforderlich ist, hat die jeweilige rechtliche Einheit zudem einen lokal zuständigen Ansprechperson für Menschenrechte zu benennen, welcher an die/den Konzernbeauftragten für Menschenrechte berichtet. Diese Person fungiert als erste Anlaufstelle für alle lokalen Mitarbeitenden und unterstützt die/den Konzernbeauftragten bei lokalen Themen im Bereich Menschen- und Arbeitsrechte. Die/der lokal Zuständige informiert die/den Konzernbeauftragten für Menschenrechte unverzüglich über

etwaige menschen- und arbeitsrechtliche Risiken im Zusammenhang mit der rechtlichen Einheit und ihrer Lieferkette, vertritt die/den Konzernbeauftragte\*n bei einer Vakanz (in Abstimmung mit der/dem General Counsel der Autoneum Gruppe und der Leitung Compliance) und kommuniziert – sofern als angemessen und notwendig erachtet – im Auftrag der/des Konzernbeauftragten für Menschenrechte mit den nationalen Behörden.

Die aktuell benannte(n) Mitarbeitende(n) für die vorgenannten Funktionen sind in Anhang 3 dieser Richtlinie aufgeführt.

### **5.3. Group Manager für Nachhaltigkeit & ESG**

Autoneum ernennt einen Group Manager für Nachhaltigkeit & ESG, welcher an den Leiter Strategie und Nachhaltigkeit berichtet. In dieser Funktion koordiniert der Group Manager für Nachhaltigkeit & ESG sämtliche ESG-bezogenen Aktivitäten innerhalb der in Anhang 1 beschriebenen Corporate Responsibility Organisation.

Die aktuell benannte(n) Mitarbeitende(n) für die vorgenannten Funktionen sind in Anhang 3 dieser Richtlinie aufgeführt.

### **5.4. Team für die Reaktion auf Verstöße und deren Lösung**

Bei gemeldeten tatsächlichen oder unmittelbar drohenden Verstößen gegen diese Direktive wird – unbeschadet sonstiger bei Autoneum bestehender Prozesse – ein Team zur Reaktion auf und Lösung von Verstößen gemäß Anhang 4 dieser Richtlinie gebildet, mit dem Ziel, den Verstoß unverzüglich zu untersuchen, zu beheben und künftige Verstöße zu verhindern.

### **5.5. Gesellschaftliche Verantwortung**

Zur Klarstellung: Die übergeordnete Verantwortung für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten nach lokalem Recht sowie für die Schaffung eines geeigneten und wirksamen Risikomanagementsystems zur Erkennung menschenrechtlicher, umweltbezogener sowie gesundheits- und sicherheitsbezogener Risiken und Verstöße liegt bei der jeweiligen Gruppengesellschaft.

## **6. Schlussbestimmungen**

### **6.1. Berichterstattung**

Die Vermeidung, Aufdeckung und Meldung von Verstößen gegen die ESG-Richtlinie liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden von Autoneum. Verstöße gegen diese Direktive sind unverzüglich dem Vorgesetzten und Group Compliance zu melden, entweder per E-Mail an [compliance@autoneum.com](mailto:compliance@autoneum.com) oder über die Speak-Up Line. Jeder Mitarbeitende, der sich nicht an die Vorgaben dieser Direktive hält, hat mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen, die bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu strafrechtlichen Folgen in Form von Geldbussen und Freiheitsstrafen führen können.

### **6.2. Audit und Training**

Regelmässige Audits der relevanten Geschäftseinheiten sollen dazu beitragen, dass Autoneum stets alle anwendbaren Gesetze und die in dieser Richtlinie festgelegten Vorgaben einhält. Alle betroffenen Mitarbeitenden werden zur Vermeidung von Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen in regelmässigen Abständen und in angemessener Weise geschult. Der Umfang und die Art dieser Schulungen hängen in erster Linie von den Risiken ab, denen ein Mitarbeitender aufgrund seiner Position ausgesetzt ist. Die Teilnahme an solchen Trainings wird aufgezeichnet. Werden zugewiesene Trainings nicht absolviert, wird dies entsprechend in der Personalakte des betroffenen Mitarbeitenden festgehalten, was im Wiederholungsfall zu persönlichen Konsequenzen führen kann.