



Grundsatzerklärung „Unterbindung von Menschenhandel“

Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung der Schaeffler Gruppe. Das Unternehmen bekennt sich zum internationalen Menschenrechtskodex der Vereinten Nationen, den „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“, den zehn Prinzipien des „UN Global Compact“ und den international anerkannten Standards der acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Schaeffler beugt der Beeinträchtigung von Menschenrechten aktiv vor, unabhängig davon, ob die Beeinträchtigung im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit der unserer Geschäftspartner steht. Dies hat die Schaeffler Gruppe auch in ihrem Code of Conduct und im Supplier Code of Conduct verankert.

Nahezu jedes Land der Welt ist von Menschenhandel betroffen, sei es als Herkunfts-, Transit- oder Zielland der Opfer. Schwere Formen des Menschenhandels beziehen sich auf die Anwerbung, den Transport, die Verbringung, die Beherbergung oder den Empfang von Personen durch die Anwendung von Gewalt, Nötigung, Entführung, Betrug, Täuschung, Machtmissbrauch oder die Gewährung von Zahlungen oder Vorteilen an eine Person, die die Kontrolle über das Opfer hat. Menschenhandel kann zum Zweck der Ausbeutung stattfinden, darunter Prostitution anderer, sexuelle Ausbeutung, Zwangsarbeit, Sklaverei oder ähnliche Praktiken.

Deshalb widmet Schaeffler dem Thema Menschenhandel besondere Aufmerksamkeit.

Die Schaeffler Gruppe lehnt jede Form von Menschenhandel strikt ab. Die folgenden Grundsätze gelten für alle Bereiche unseres Unternehmens und alle unsere Unterauftragnehmer. Wir verpflichten uns, Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und zukünftige Generationen zu übernehmen.

Verbot von Menschenhandel

Schaeffler untersagt seinen Mitarbeitenden und allen Unterauftragnehmern strikt den Einsatz von Zwangsarbeitenden oder die Beteiligung an jeglicher Form von Menschenhandel im Sinne der obigen Definition, einschließlich der Vermittlung von kommerziellen sexuellen Handlungen.

Es ist nicht erlaubt, die Ausweisungspapiere oder Einwanderungsunterlagen von Mitarbeitenden, z. B. Reisepässe oder Führerscheine, zu zerstören, einzubehalten oder anderweitig den Zugang zu verweigern.

Einstellungsprozess

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden ist es untersagt, irreführende oder betrügerische Praktiken anzuwenden. Arbeitsangebote müssen in einem Format und in einer Sprache gemacht werden, die den Mitarbeitenden zugänglich sind. Im Einstellungsprozess müssen wesentliche Angaben zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen transparent gemacht werden. Darunter fallen z. B. Löhne und Lohnnebenleistungen, der Arbeitsort, ggfs. Lebens- und Wohnverhältnisse sowie die damit verbundenen Kosten (falls eine Unterkunft durch Schaeffler oder einen Personaldienstleister zur Verfügung gestellt werden), jegliche weitere Kosten, die von der oder dem Mitarbeitenden zu tragen sind, und Angaben dazu, ob gefährliche Arbeiten zu leisten sind.



Personaldienstleister und Personalvermittlungsunternehmen müssen zu jeder Zeit die lokalen Arbeitsgesetze des Landes einhalten, in dem die Einstellung stattfindet. Mitarbeitende dürfen im Rahmen des Einstellungsprozesses nicht mit Gebühren zur Vermittlung der Arbeitsstelle belastet werden. Darunter fallen Gebühren jeglicher Art, einschließlich Abgaben, Kosten, oder andere finanzielle Verpflichtungen, die mit dem Einstellungsprozess verbunden sind, unabhängig von Zeitpunkt, Art und Weise oder Ort der Erhebung der Gebühr.

Mobilität der Mitarbeitenden

Wenn den Mitarbeitenden eine Unterkunft zur Verfügung gestellt oder vermittelt wird, muss diese den Wohn- und Sicherheitsstandards des Gastlandes entsprechen.

Arbeitnehmende, die nicht in dem Land ansässig sind, in dem die Arbeit stattfindet, müssen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Rückreisekosten erstattet bekommen. Falls Arbeitnehmende nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Aufenthaltserlaubnis im Gastland haben und freiwillig beschließen, im Gastland zu bleiben, müssen sie die Rückreisekosten nicht erstattet bekommen.

Arbeitsverträge

Ein Arbeitsvertrag, eine Einstellungsvereinbarung oder ein anderes gesetzlich vorgeschriebenes Arbeitsdokument muss

schriftlich in einer Sprache vorgelegt werden, welche die oder der Mitarbeitende versteht. Das Dokument muss eine detaillierte Beschreibung der Arbeitsbedingungen enthalten und der oder dem Mitarbeitenden mindestens fünf Tage vor der Abreise in das Gastland, in dem das Arbeitsverhältnis stattfindet, verfügbar sein.

Whistleblowing zu Menschenrechten

Jeder Fall einer möglichen Menschenrechtsverletzung einschließlich Menschenhandel kann über das Schaeffler-Hinweisgebersystem gemeldet werden. Das System steht in mehreren Sprachen zur Verfügung und ermöglicht eine anonyme, vertrauliche und speziell verschlüsselte, sichere Kommunikation mit dem Untersuchungsteam der Compliance Abteilung bei Schaeffler.

Das Hinweisgebersystem kann insbesondere unter <https://www.bkms-system.net/schaeffler> sowie anderen dort gelisteten Hinweisgeberkanälen erreicht werden.

Schaeffler geht unter Berücksichtigung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit jedem Hinweis auf Fehlverhalten konsequent nach. Jeder einzelne Hinweis wird überprüft. Entsprechend dem Ergebnis wird nachvollziehbar entschieden, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Klaus Rosenfeld
Vorsitzender des Vorstands

Dr. Astrid Fontaine
Vorständin Personal
und Arbeitsdirektorin

Eric Soong
Group Chief
Compliance Officer

SCHAEFFLER