

EBERSPÄCHER GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND VERMEIDUNG BESTIMMTER UMWELTVERSTÖSSE

Inhaltsverzeichnis

- I. **Vorwort der Geschäftsführung**
- II. **Bekennnis von Eberspächer zur Achtung der Menschenrechte und Umweltstandards und Eberspächer Regelwerke**
- III. **Menschenrechtliche und Umweltbezogene Erwartungen an unsere Lieferanten**
- IV. **Internationale Referenzrahmen**
- V. **Menschenrechtliche und umweltbezogene Erwartungen an unsere Mitarbeitenden**
 - M 1 Verbot von Kinderarbeit
 - M 2 Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei
 - M 3 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
 - M 4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
 - M 5 Verbot der Ungleichbehandlung
 - M 6 Fairness bei Vergütung und Leistungen
 - M 7 Verbot schädlicher Umweltveränderungen mit negativen Folgen für Menschen
 - M 8 Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und Landnahme
 - M 9 Verbot des unrechtmäßigen Einsatzes von Sicherheitspersonal
 - M 10 Offensichtlich rechtswidrige Verletzung von Rechtspositionen
 - U 1 -3 Verantwortungsvoller Umgang mit riskanten Rohstoffen
 - Schutz personenbezogener Daten
- VI. **Ermittlung prioritärer Menschenrechtsthemen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette sowie vulnerable Gruppen**
- VII. **Unser Ansatz:**
 - Risikomanagement und Verantwortlichkeiten
 - Verfahren Risikoanalyse
 - Präventionsmaßnahmen
 - Abhilfemaßnahmen
 - Beschwerdeverfahren
 - Wirksamkeitskontrolle
 - Berichterstattung und Dokumentation

I. Vorwort der Geschäftsleitung

Eberspächer ist global agierender Partner der Automobilindustrie.

In unserer von Geschäftsleitung, Führungskräften und Mitarbeitern gemeinsam entwickelten Unternehmensstrategie MOVE stehen neben dem Umweltgedanken der CLEAN MOBILITY vor allem die Menschen unter dem Stichwort DEDICATED PEOPLE im Vordergrund: Die Menschen machen den Unterschied. Eberspächer investiert in die Entwicklung jedes einzelnen. Eberspächer handelt engagiert und übernimmt Verantwortung – in unseren eigenen Betrieben, bei unseren Partnern sowie in der gesamten Lieferkette.

Unser Name steht für die Werte eines in fünfter Generation inhabergeführtes Familienunternehmens, die auch Grundlage unserer Menschenrechtsstrategie sind: Vertrauen, Respekt und Toleranz.

Daraus ergibt sich für Eberspächer die Zielsetzung, alle menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu erfüllen. Wir wollen durch geeignete Strukturen menschenrechtliche sowie umweltbezogene Risiken unseres eigenen Geschäftsbereichs wie auch in unserer Wertschöpfungskette erkennen und minimieren sowie Pflichtverletzungen verhindern, beenden oder deren Ausmaß reduzieren, soweit uns dies möglich ist.

Dazu haben wir diese Grundsatzklärung zur Achtung von Menschenrechten und Vermeidung bestimmter Umweltverstöße entwickelt, in der wir die Eckpfeiler unserer ganzheitlichen Menschenrechtsstrategie offenlegen, zu deren aktiver Unterstützung und Umsetzung alle Beschäftigten und Geschäftspartner von Eberspächer aufgefordert sind.

Martin Peters

Geschäftsführender Gesellschafter

II. Bekenntnis von Eberspächer zur Achtung der Menschenrechte und Umweltstandards

Wie in unserem Code of Conduct ausgeführt, gehört es zu unserem Selbstverständnis, den Menschen in den Vordergrund unserer Geschäftstätigkeit zu stellen. Dabei achten wir auf die strikte Rechtskonformität unseres Handelns unter Beachtung ethischer Grundsätze. Die Achtung und der Schutz von Menschenrechten sind bei Eberspächer oberste Grundprinzipien. Unserer Sozial- und Umweltverantwortung stellen wir uns.

Dementsprechend verpflichten wir uns, die Menschenrechte und Umweltstandards im eigenen Geschäftsbereich der Eberspächer Gruppe weltweit zu achten, negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte und Umwelt zu erkennen, zu verhindern und zu beenden. Dazu haben wir ein menschenrechtliches und umweltbezogenes Risikomanagementsystem mit angemessenen Maßnahmen in alle maßgeblichen Geschäftsabläufe implementiert, welches wir kontinuierlich weiterentwickeln.

III. Menschenrechtliche und umweltbezogene Erwartungen an unsere Lieferanten

Bei unseren unmittelbaren Zulieferern wirken wir ebenfalls auf die Einhaltung dieser fundamentalen Rechte hin. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, formulieren wir in unserem Businesspartner Code of Conduct unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen und verpflichten unsere Geschäftspartner auf die Einrichtung von Sorgfaltsprozessen zur Sicherstellung von Menschenrechten und Umweltstandards und die Weitergabe dieser Verpflichtungen in deren Lieferketten. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf Konfliktmineralien, unsere diesbezüglichen Erwartungen haben wir in unserer Conflict Minerals Policy formuliert. Wir lassen uns vertraglich notwendige Informations-, Monitoring-, Kontroll- und Eingriffsrechte zusichern, um unsere diesbezüglichen Sorgfaltspflichten auch insoweit erfüllen zu können.

IV. Internationale Referenzrahmen

Wir verpflichten uns, bei Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten uns von folgenden internationalen Standards leiten zu lassen und sie zu wahren:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen
- Die ILO-Erklärung über die fünf grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit („Kernarbeitsnormen“), namentlich die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Abschaffung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die Beseitigung von Ungleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Die zehn Prinzipien des UN-Global Compact
- Umweltrechtliche Standards entsprechend dem Minimata Abkommen, dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Stoffe sowie dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle grenzüberschreitender Verbringung und Entsorgung von gefährlichen Abfällen.

V. Menschenrechtliche und umweltbezogene Erwartungen an unsere Mitarbeitenden

Wir erwarten von unseren Beschäftigten weltweit, dass Sie bestimmte Umweltstandards und Menschenrechte in ihrer täglichen Arbeit respektieren und im Umgang mit Betroffenen zur Geltung bringen, diese konkretisieren wir nachfolgend:

- **M 1 Verbot von Kinderarbeit:**

Kinder dürfen durch schädliche Arbeitsbedingungen in ihrer Gesundheit, Sicherheit, Bildung und Entwicklung, etwa durch Überstunden oder Nachtarbeit, nicht gehemmt werden. Wir dulden daher in unserem Geschäftsbereich keine Kinderarbeit unterhalb der Altersgrenze von 15 Jahren gem. der ILO-Konvention Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und werden keine Kinder als Arbeitnehmer beschäftigen. Dies gilt erst recht für die schlimmsten Formen von Kinderarbeit unter 18 Jahren, etwa in Form von

Kindersklaverei, Zwangs- und Pflichtarbeit von Kindern, Zwangsrekrutierung von Kindern in bewaffneten Konflikten, Kinderprostitution, das Heranziehen von Kindern zu unerlaubten Tätigkeiten oder die Heranziehung von Kindern zu Gesundheit oder Sittlichkeit schädigende Arbeiten (ILO-Konvention Nr. 182).

- **M 2 Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei:**

Zwangsarbeit, Pflichtarbeit sowie jede Form sklavenähnlicher Praktiken durch Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, auch durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigung (moderne Sklaverei), lehnen wir ab (ILO-Übereinkommen Nr. 29, 105). Unsere Beschäftigten haben in Übereinstimmung mit den ILO-Kernarbeitsnormen die freie Wahl, Arbeitsverhältnisse zu begründen und können diese unter Einhaltung angemessener bzw. gesetzlich geregelter Fristen beenden.

- **M 3 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz:**

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten hat für uns höchste Priorität: Eberspächer hält die weltweit geltenden Rechtsvorschriften, örtlichen Gepflogenheiten, Tarifverträge und internationalen Übereinkommen zum Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz konsequent ein, wir unterziehen daher einschlägige Geschäftsbereiche regelmäßig der Zertifizierung nach dem ISO-Zertifizierungsstandard ISO 45001. Dies umfasst insbesondere die Sicherheitsstandards von Beschäftigten an ihrer Arbeitsstätte und ihrem Arbeitsplatz und gilt auch im Hinblick auf die Arbeitsmittel. Beschäftigte von Eberspächer müssen vor Einwirkung chemischer, physikalischer und biologischer Stoffe effektiv geschützt werden. Wir treffen Maßnahmen der Arbeitsorganisation zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, etwa durch Gestaltung von Arbeitszeiten (einschließlich Überstunden, Ruhepausen und freie Tage).

- **M 4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen:**

Wir respektieren das Grundrecht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen (z. B. Betriebsrat) zu bilden, ihnen beizutreten oder sich in eine solche wählen zu lassen. Beschäftigte werden aufgrund Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Interessenvertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. Wir achten das Recht der Gewerkschaften, sich nach geltendem Recht frei zu betätigen, insbesondere Kollektivverhandlungen zu führen. Das Streikrecht wird respektiert (ILO-Konventionen Nr. 87 und 98). Wir pflegen in unserer Unternehmenskultur vertrauensvollen Austausch und konstruktive Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen und führen auch an Standorten, wo es keine Arbeitnehmervertretung gibt, einen offenen Dialog.

- **M 5 Verbot der Diskriminierung und Ungleichbehandlung:**

Im Rahmen unserer globalen Geschäftstätigkeit arbeiten wir erfolgreich mit Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen erfolgreich zusammen. Wir bekämpfen jede Form von Diskriminierung, Ungleichbehandlung oder Belästigung, etwa aus Gründen von nationaler oder ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, Schwangerschaft, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung (ILO-Konvention Nr. 111). Geächtete Ungleichbehandlung umfasst insbesondere auch die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (ILO-Konvention Nr. 100). Bei Eberspächer sind

Mitarbeiter auf Grundlage ihrer Qualifikation und Fähigkeiten zu beurteilen. Wir schätzen Vielfalt und Diversität, engagieren uns für Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Beschäftigung und fördern Inklusion.

- **M 6 Fairness bei Vergütung und Leistungen:**

Wir stehen dafür ein, dass für gleichwertige Arbeit gleicher Lohn bezahlt wird. Bei Eberspächer werden Arbeitnehmer auf klar kommunizierter Rechtsgrundlage fair und rechtzeitig bezahlt. Vergütungen und Sozialleistungen müssen den geltenden Grundsätzen entsprechen, es darf der im jeweiligen Land festgelegte Mindestlohn nicht unterschritten werden. An Orten, an denen es keine gesetzlichen Bestimmungen zur Festlegung eines Mindestlohns gibt, orientieren wir uns am IAO-Übereinkommen 131.

- **M 7 Verbot schädlicher Umweltveränderungen mit negativen Folgen für Menschen:**

Wir respektieren in unserem Geschäftsbereich und im Einflussbereich von Eberspächer das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässer- oder Luftverunreinigung, schädlicher Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauchs, wenn dadurch die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, der Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder die Gesundheit einer Person geschädigt würden.

- **M 8 Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und Landnahme:**

Wir respektieren die geltenden lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Rechte in Bezug auf Land, Wasser und Ressourcen. Wir beachten das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlagen von Menschen sichern, bei deren Erwerb, Bebauung oder anderweitiger Nutzung.

- **M 9 Verbot des unrechtmäßigen Einsatzes von Sicherheitspersonal:**

Wir tolerieren kein unrechtmäßiges Verhalten von Sicherheitsdienstleistern gegenüber Beschäftigten oder Dritten. Wir unterweisen beauftragtes Sicherheitspersonal dementsprechend und verpflichten vertraglich zur Wahrung der Menschenrechte.

- **M 10 Offensichtlich rechtswidrige Verletzung von Rechtspositionen:**

Ganz allgemein erwarten wir von unseren Beschäftigten, alles zu unterlassen, was zu offensichtlich rechtswidrigen und schwerwiegenden Beeinträchtigungen geschützter Rechtspositionen anderer führen könnte.

- **U 1 -3 Verantwortungsvoller Umgang mit riskanten Rohstoffen:**

Wir sind uns der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken bei Gewinnung, Verarbeitung und Entsorgung der für unsere Produkte benötigten Rohstoffe bewusst. Wir handeln daher in Übereinstimmung mit dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber vom 10.10.2013, dem Basler Übereinkommen über die grenzüberschreitende Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22.03.1989 sowie mit dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 23.05.2001 (POP's-Übereinkommen).

- **Schutz personenbezogener Daten:**

Eberspächer legt Wert auf die Achtung von Persönlichkeitsrechten und den Datenschutz. Dazu gehört auch ein korrekter Umgang mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern, insbesondere die Einhaltung der jeweils an unseren Standorten geltenden Datenschutzgesetze. Im Hinblick auf unsere Beschäftigten weltweit orientieren wir uns insoweit am hohen Schutzniveau der europäischen und deutschen Datenschutzbestimmungen.

VI. Ermittlung prioritärer Menschenrechtsthemen im eigenen Geschäftsbereich

Durch Risikoanalysen ermitteln wir weltweit menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie solche, die durch unsere Geschäftspartner in unseren Lieferketten entstehen können. Dabei erkennen wir im eigenen Geschäftsbereich je nach Region unterschiedlich ausgeprägt vornehmlich prioritäre Risiken in folgenden Bereichen:

- **Verletzung Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Potenzielle Verstöße gegen geltendes nationales Recht zum Gesundheitsschutz sowie Verstöße gegen interne Arbeitssicherheitsstandards sind im Besonderen bei neuen Werken und in Joint Ventures mit Partnern vornehmlich in Schwellenländern denkbar. Dies liegt auch in unzureichenden globalen Support- und Kontrollprozessen in diesen bestimmten Ländern begründet.

- **Diskriminierung**

Im Hinblick auf Diskriminierung sind aufgrund fehlenden Bewusstseins und mangelnder Sensibilität an eigenen Standorten Verstöße gegen interne Antidiskriminierungsrichtlinien denkbar.

Ermittlung prioritärer Menschenrechtsthemen in der Lieferkette

Bei unseren Lieferanten sind abstrakte Länderrisiken und Warengruppenrisiken in folgenden Bereichen am wahrscheinlichsten:

- **Kinderarbeit, Zwangsarbeit**

Die größten menschenrechtlichen Risiken befinden sich am Beginn der Wertschöpfungskette bei der Gewinnung von Rohmaterialien (Rohstoffe, Beschichtungen für Substrate). Insoweit sind potenzielle Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in kritischen Ländern vorstellbar.

- **Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Bei unmittelbaren Lieferanten in kritischen Ländern sind Verstöße gegen geltendes nationales Recht zum Gesundheitsschutz sowie Verstöße gegen Arbeitssicherheitsstandards denkbar.

Vulnerable Gruppen

Als potenziell betroffene Personengruppen stehen für uns im Fokus:

- Unsere eigenen Beschäftigten an deutschen und internationalen Standorten von Eberspächer sowie Beschäftigte von Joint-Venture Partnern,
- Beschäftigte unmittelbarer und mittelbarer Lieferanten von Eberspächer,
- Beschäftigte von Dienstleistungsunternehmen, die vor Ort an unseren Standorten tätig sind,
- Betroffene Rechteinhaber im direkten Umfeld unserer Standorte, Mitglieder lokaler Gemeinschaften.

Innerhalb dieser Gruppen gibt es wiederum spezifisch betroffene Personengruppen, die besonderen Schutzes bedürfen.

VII. Unser Ansatz

Die Achtung von Mensch und Umwelt ist Grundlage unserer Unternehmenskultur und findet sich in unserer Unternehmensstrategie MOVE wieder. Um unsere Sorgfaltspflichten zu erfüllen, untersuchen wir die Auswirkungen unseres eigenen Handelns auf Menschen und die Umwelt in allen Gesellschaften und Joint Ventures der Eberspächer Gruppe weltweit sowie bei unseren unmittelbaren Lieferanten. Wir haben dazu einen Human Rights Compliance Risikomanagementprozess entwickelt, mit dem wir potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken unserer Geschäftstätigkeit sowie diejenige unserer unmittelbaren Lieferanten regelmäßig präventiv untersuchen, analysieren und Präventivmaßnahmen sowie nötigenfalls Abhilfemaßnahmen implementieren. Bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Verletzung menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten bei mittelbaren Zulieferern halten wir anlassbezogen einen Prozess zur Risikoanalyse und Reaktion darauf vor. Alle Prozesse entwickeln wir kontinuierlich weiter und verbessern sie laufend.

- **Risikomanagement und Verantwortlichkeiten:**

Die Gesamtverantwortung für die Achtung von Umwelt und Menschenrechten im eigenen Geschäftsbereich sowie in der Wertschöpfungskette liegt für Eberspächer Gruppe bei der Gesamtgeschäftsführung. Sie bestimmt die jeweiligen themen-spezifischen Verantwortlichkeiten innerhalb der Gruppe.

Die Compliance-Funktion steuert und überwacht mit dem Compliance Committee die übergeordneten Prozesse der Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten als Teil des Human-Rights Compliance Risikomanagements. In diesem Rahmen haben wir Verantwortlichkeiten für die Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nach dem LkSG definiert:

Die operative Verantwortlichkeit für den menschenrechtlichen Risikomanagementprozess liegt bei den Division Compliance Officern für die drei Divisionen von Eberspächer. Die Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten an den Standorten der eigenen Geschäftsbereiche von Eberspächer obliegt der jeweiligen Standortleitung, unterstützt durch die Bereichen Human Resources sowie Health, Safety & Environment. Die Verantwortlichkeit für die Sorgfaltsprozesse im Lieferantennetzwerk ist mit unterschiedlichen Aufgaben und Pflichten divisionsspezifisch konkretisiert und geregelt.

- **Verfahren Risikoanalyse:**

Grundlage der Erfüllung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogene Sorgfaltspflichten sind umfangreiche regelmäßige jährliche sowie anlassbezogene Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich und in unserer Lieferkette im Hinblick auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte und Umweltbelastung. Anlassbezogene Risikoanalysen werden bei Änderung der Geschäftstätigkeit, des Geschäftsumfelds oder aufgrund substantiierter Kenntnis von Verstößen durch entsprechende Hinweise durchgeführt. Dazu haben wir abstrakte und konkrete Analyseverfahren implementiert, die wir im eigenen Geschäftsbereich und bei unseren unmittelbaren Lieferanten sowie anlassbezogen abgestuft bei mittelbaren Lieferanten anwenden. Die identifizierten Risiken werden nach Schwere der eingetretenen oder drohenden Verletzung sowie nach Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und priorisiert. Die Ergebnisse fließen laufend in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse sowie in die Geschäftsstrategien zur Lieferantenauswahl und zum Lieferantenmanagement ein und sind Grundlage von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen. Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken werden bei Eberspächer wie folgt identifiziert:

- **Eigener Geschäftsbereich:**

Im Rahmen der Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich untersuchen wir die als wesentlich erkannten Risiken in der Verantwortung der Division Compliance Officer systematisch durch qualifizierte Mitarbeitende aus den Bereichen Human Resources und Health, Safety & Environment im Hinblick auf potenziell vulnerable Gruppen abstrakt und konkret mit geeigneten Instrumenten wie Dokumentenanalysen oder IT-gestützten Analysen. Weltweit finden an allen unseren Standorten Überprüfungen durch die Division Compliance Officer und durch die Interne Revision statt. Auch werden Hinweise aus der Durchführung von Maßnahmen und aus unserem Hinweisgebersystem aufgenommen.

- **Unmittelbare & mittelbare Lieferanten:**

Für unsere unmittelbaren Lieferanten bestimmen wir zunächst abstrakt anhand einschlägiger Indizes menschenrechtliche und umweltbezogene Länderrisiken. Darüber hinaus ermitteln wir Warengruppenrisiken im Hinblick auf potenzielle Verletzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Verpflichtungen durch unsere unmittelbaren Lieferanten. Dazu werten wir laufend systematisch externe und interne Datenquellen aus. Indem wir aktiv (bspw. in Form von Fragebögen) die Rückmeldungen von unserem Warengruppenverantwortlichen, von Lieferantenauditoren und unseren Werken weltweit einholen, stellen wir sicher, dass Risiken und Verstöße erfasst werden. Hinweise aus unserem Meldesystem finden ebenfalls Eingang in den Risikomanagementprozess. Unsere Lieferantenmanagementprozesse wurden im Onboarding, bei Nominierungen wie bei Auditierungen um menschenrechtliche wie umweltbezogene Aspekte erweitert.

- **Präventionsmaßnahmen:**

Präventionsmaßnahmen leiten wir aus den Erkenntnissen unserer abstrakten und konkreten Risikoanalysen, aus öffentlicher Berichterstattung, aus Hinweisen und Beschwerden Betroffener, aus Auditierungen oder aus

dem Austausch mit Experten ab. Ziel unserer Präventionsmaßnahmen ist es, menschenrechtliche und umweltbezogene Auswirkungen zu vermeiden, um die Situation von potenziell Betroffenen zu verbessern. Zur Umsetzung unserer in dieser Erklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie schärfen wir im Rahmen unseres Code of Conduct (Verhalten im Geschäftsverkehr, Mitarbeiter und Führungskultur) und damit verbundener, für alle Beschäftigten verpflichtender unternehmensweiter Schulungen das Bewusstsein für menschenrechtliche und umweltbezogene Fragestellungen. Ein spezielles Menschenrechtstraining für alle Beschäftigten ist in Entwicklung. All dies wird ergänzt durch unternehmensinterne Vorgaben wie unsere Conflict Minerals Policy oder eine nachhaltige Beschaffungspolitik. Wir sorgen für entsprechende Fachkenntnisse in den besonders betroffenen Fachbereichen Compliance, Human Resources, Health, Safety & Environment, Procurement sowie in der Produktion. Darüber hinaus haben wir auch risikobasierte Schulungen implementiert und wollen sie weiterentwickeln. Im Rahmen des Compliance Monitoring überprüfen wir regelmäßig die Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen in unserem eigenen Geschäftsbetrieb.

Im Bereich des Lieferantenmanagements unserer unmittelbaren Zulieferer haben wir unsere Nominierungs- und Onboardingprozesse sowie unsere Lieferantenaudits um menschenrechtliche und umweltbezogene Themen sowie um die Einschätzung der jeweiligen Länderrisiken unserer Lieferanten ergänzt. In unserem mit den direkten Lieferanten vertraglich vereinbarten Businesspartner Code of Conduct verlangen wir die Einhaltung unserer diesbezüglichen Erwartungen und fordern deren angemessene Adressierung in der weiteren Lieferkette. Wir lassen uns vertraglich entsprechende risikobasierte Auditrechte zur Überprüfung der Einhaltung unserer Menschenrechtsstrategie zusichern. Wir führen kostenfreie Lieferantenschulungen zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken durch. Erste Schulungen fanden in diesem Jahr statt und sollen fortgeführt werden.

- **Abhilfemaßnahmen:**

In unserem eigenen Geschäftsbereich wie bei unseren unmittelbaren Lieferanten gilt im Hinblick der in Frage stehenden menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken eine Null-Toleranz-Grenze, die uns bei Erkenntnissen über eingetretene oder unmittelbar bevorstehende Verstöße zum Handeln zwingt. Verstöße im eigenen Geschäftsbereich beenden wir durch geeignete Abhilfemaßnahmen und sanktionieren diese gegebenenfalls durch arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Soweit menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichten im Bereich eines unmittelbaren Lieferanten verletzt wurden oder eine Verletzung unmittelbar bevorsteht verlangt Eberspächer, die Beanstandungen unverzüglich eigenverantwortlich auf eigene Kosten zu beheben. Eberspächer behält sich gegenüber seinen Geschäftspartnern das Recht vor, auf Kosten des betreffenden Geschäftspartners in dessen Einflussbereich angemessene Abhilfemaßnahmen ergreifen zu können, um eine Verletzung zu beenden oder das Ausmaß einer Verletzung zu minimieren. Der Geschäftspartner ist verpflichtet, ggf. an der Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zur Beendigung oder Minimierung der Pflichtverletzungen mitzuwirken. Abhängig vom Ausmaß der Rechtsverletzung behält sich Eberspächer auch das Recht vor, rechtliche Schritte einzuleiten, die Geschäftsbeziehung temporär auszusetzen oder - als äußerstes Mittel - zu beenden.

Soweit Eberspächer substantiierte Kenntnis von tatsächlichen Anhaltspunkten einer möglichen Rechtsverletzung bei einem mittelbaren Lieferanten erhält, begegnen wir dem zunächst mit einer anlassbezogenen Risikoanalyse und versuchen, entsprechend angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher zu verankern und ein Konzept zur Verbesserung der Situation zu erstellen.

- **Beschwerdeverfahren:**

Um potenziell nachteiligen Auswirkungen unseres wirtschaftlichen Handelns oder desjenigen eines unmittelbaren Zulieferers auf Menschenrechte und Umweltbeziehungen rechtzeitig vorbeugen, erkennen und beenden zu können, haben wir mit unserem Eberspächer Speak Up ein wirksames und angemessenes Beschwerdemanagement als festen Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse eingerichtet. Über unsere weltweit erreichbare Homepage bieten wir in mehreren Sprachen sowohl Beschäftigten als auch potenziell Beteiligten und Betroffenen die Möglichkeit, uns auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen ebensolcher Pflichten hinzuweisen. Aber auch postalisch oder persönlich können Hinweise gegeben werden. Über den Zugang und den Meldevorgang informieren wir in unserem Intranet sowie in unserer über die Homepage öffentlich zugänglichen Verfahrensordnung.

Wir gehen allen Beschwerden, Meldungen und Hinweisen über mögliche Menschenrechtsverletzungen und Umwelttrisiken in einem festgelegten Untersuchungsprozess nach, der ebenfalls in der Verfahrensordnung beschrieben ist, die die Anforderungen des LkSG berücksichtigt. Wir gewährleisten die vertrauliche Behandlung der Meldungen und auf Wunsch sogar Anonymität der Identität des Meldenden. In jedem Fall schützen wir Meldende vor Repressalien, Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde. Die Hinweise und Beschwerden helfen uns, die Wahrnehmung unserer Sorgfaltspflichten zu verbessern, weshalb wir auch die Wirksamkeit unseres Beschwerdemanagementsystems jährlich und anlassbezogen überprüfen und weiterentwickeln.

- **Wirksamkeitskontrolle:**

Die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten ist ein kontinuierlicher Prozess, der fortlaufend weiterzuentwickeln ist. Wir überprüfen die Wirksamkeit unserer Prozesse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich durch mindestens jährliche Audits, Mitarbeiterbefragungen, Erkundung von Verbesserungspotenzialen sowie die Einbeziehung von Stakeholdern und - wo erforderlich - auch von Betroffenen. Für bestimmte Risikofelder führen wir an relevanten Standorten regelmäßig spezifische Zertifizierungen durch. In der Lieferkette erweitern wir bei neuen Erkenntnissen unsere Risikoanalysen und prüfen die Effektivität von Analysen und Maßnahmen durch Vergleich der Ergebnisse unserer Analysen im zeitlichen Verlauf und Betrachtung der Entwicklung der Auswirkungen unserer Maßnahmen. Darüber hinaus führen wir risikobasierte Kontrollen in Form von Dokumentenprüfungen und Assessments bei Lieferanten durch, auch hier erweitern wir unseren Fokus fortlaufend.

- **Dokumentation und Berichterstattung:**

In unserem jährlich veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht informieren wir die Öffentlichkeit über unsere Selbstverpflichtungen und Sorgfaltsprozesse und deren Ergebnisse. Ab dem Geschäftsjahr 2023 berichten wir jährlich an das deutsche Bundesamt für Ausfuhrkontrolle über die dokumentierte Erfüllung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nach dem LkSG. Diese Grundsatzerklärung wurde im Dialog mit den Verantwortlichen, den spezifischen Fachbereichen und externen Experten entwickelt und wurde von der Geschäftsleitung freigegeben. Die Grundsatzerklärung unterliegt einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und Verbesserung, sobald sich relevanten Änderungen des Risikolage und/oder unserer Sorgfaltsprozesse ergeben. Sie löst die Human Rights & Working Conditions Policy ab. Aus dieser Grundsatzerklärung können Einzelne oder Dritte keine Rechte ableiten.