



MENSCHENRECHTS- RICHTLINIE

7. November, 2022

1. Einleitung und Zweck

Gestamp hat sich verpflichtet, bei all seinen Tätigkeiten und auf allen Märkten, auf denen Gestamp tätig ist, die in internationalen Rahmenübereinkommen anerkannten Menschenrechte zu respektieren.

Zu diesem Zweck legt Gestamp grundlegende Handlungsprinzipien, die sowohl für seine direkten als auch für seine indirekten Aktivitäten gelten, sowie eine Sorgfaltspflichtregelung, um mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern, abzumildern und zu korrigieren, fest.

2. Umfang

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der Gestamp-Gruppe sowie für Subunternehmer, Lieferanten, Partner und Kooperationspartner in Übereinstimmung mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

In Ländern, in denen die nationale Gesetzgebung mit der Einhaltung der Menschenrechte kollidiert, werden wir die erforderlichen Maßnahmen zur Risikokontrolle und -minderung ergreifen, um ein Mindestmaß an Menschenrechten zu gewährleisten, ohne gegen die geltende Gesetzgebung zu verstoßen.

3. Menschenrechte bei Gestamp

3.1 Definition der Menschenrechte

Die Menschenrechte sind Rechte und Freiheiten, die allen Menschen zustehen und ihnen ein Leben in Würde, Gerechtigkeit, Frieden und Freiheit in jedem Land der Welt garantieren. Sie sind universelle Rechte, da sie für alle Menschen gelten, unabhängig von Rasse, Geschlecht, Religion, Nationalität, Kultur oder anderen Bedingungen. Außerdem sind diese Rechte miteinander verknüpft und voneinander abhängig.

3.2 Bezugsrahmen

Gestamp achtet die in der Richtlinie festgelegten Rechte:

- die Internationale Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, die die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte umfasst
- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Kernstandards
- die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für multinationale Unternehmen
- die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und

Sozialpolitik

- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den UN Global Compact
- den Global Compact der Vereinten Nationen
- Nationale Gesetzgebung - Stehen nationale Vorschriften im Widerspruch zu einem internationalen Rahmenwerk, sollte die strengere Regelung befolgt werden.

4. Sorgfaltspflicht

In Übereinstimmung mit den etablierten internationalen Rahmenübereinkommen und dem eigenen Verhaltenskodex führt Gestamp ein Sorgfaltsprüfungsverfahren ein, das es ermöglicht, die tatsächlichen und potenziellen Risiken von Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren, die sich aus den regulären Geschäftsaktivitäten von Gestamp ergeben können. Dieser Prozess:

- Beinhaltet die Einführung eines Verfahrens zur Ermittlung, Bewertung und Priorisierung von Risiken im Zusammenhang mit den Menschenrechten
- Legt die Präventions-, Minimierungs- und Korrekturmaßnahmen fest, die erforderlich sind, um die Folgen und die Wahrscheinlichkeit des Eintretens dieser Risiken zu minimieren und die Beteiligung des Unternehmens im Falle einer Verletzung dieser Rechte zu verhindern.
- Fördert das Menschenrechtsbewusstsein in der gesamten Wertschöpfungskette.
- Stellt allen Stakeholdern einen Whistleblower-Kanal zur Verfügung, über den sie Fragen oder Bedenken im Zusammenhang mit Menschenrechtsfragen mitteilen können.
- Behebt negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sich aus den direkten und indirekten Aktivitäten des Unternehmens ergeben, durch die Einführung wirksamer Korrekturmaßnahmen.
- Sorgt für die öffentliche Bekanntgabe der Maßnahmen, die zur Verhinderung und Minimierung potenzieller Verletzungen dieser Rechte sowie zur möglichen Aufdeckung solcher Vorfälle getroffen wurden.
- Umfasst die regelmäßige Überprüfung der internen Due-Diligence-Prozesse.

5. Verhaltensgrundsätze

Gestamp legt die folgenden Mindestgrundsätze der Menschenrechte als Unternehmensrichtlinien in seinen Beziehungen zu Mitarbeitern, Lieferanten, Subunternehmern, Partnern, Kunden und den gesellschaftlichen Gruppierungen, mit denen es in Kontakt steht, fest.

Verbot der Kinderarbeit. Die Beschäftigung von Personen unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, jedenfalls aber von Personen, mit einem Alter von weniger als 15 Jahren für die Verrichtung leichter Arbeiten und weniger als 18 Jahren für die Verrichtung gefährlicher oder

gesundheitsschädlicher Arbeiten ist strikt zu vermeiden. Generell ist die Einhaltung der einschlägigen nationalen Vorschriften oder, falls diese weniger streng sind, der IAO-Übereinkommen über das Mindestarbeitsalter sicherzustellen.

Ausmerzung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei. Die Einstellung von Mitarbeitern gegen ihren Willen oder unter Androhung von Gewalt oder Einschüchterung, Zwangsverschuldung, Einschränkung der Bewegungsfreiheit, Vorenthaltung von Löhnen und Gehältern, Einbehaltung von Ausweispapieren oder Androhung der Meldung bei den Einwanderungsbehörden ist stets zu vermeiden. Die Arbeitnehmer müssen die Freiheit haben das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfrist zu beenden, ohne dass es zu Vertragsstrafen oder Lohnabzügen kommt.

Nicht-Diskriminierung. An der Beseitigung aller Formen von Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit oder Kaste, Religion, Weltanschauung, Alter, Nationalität, sexueller Orientierung, Geschlecht, Ehe- oder Familienstand, sozialer Herkunft, Behinderung oder Meinung. Förderung einer Kultur des Respekts, die Vielfalt, Chancengleichheit und Integration fördert, sowie eines Arbeitsumfelds, das frei von Belästigung, Missbrauch, Einschüchterung oder Gewalt ist mitzuwirken.

Auch das Recht auf freie Meinungsäußerung und das Recht auf Privatsphäre sind gewährleistet.

Faire Löhne und Leistungen. Mitarbeitern ist ein Gehalt, das mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht (gemäß der geltenden Gesetzgebung in jedem Land), ohne Diskriminierung zu zahlen, und es ist sicher zu stellen, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter und die ihrer Familien hiervon gedeckt werden können. In jedem Fall sollten die Beschäftigten nicht mit Gehaltseinbehaltungen oder -kürzungen aus disziplinarischen Gründen konfrontiert werden.

Einhaltung der Arbeitszeiten. Die geltenden Rechtsvorschriften und branchenspezifischen Regelungen oder der einschlägigen IAO-Übereinkommen, falls diese strenger sind, sind einzuhalten. Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden Arbeit pro Woche sind zu vermeiden, und es ist die Gewährung ein Ruhetag pro Woche sicherzustellen.

Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit. Implementierung einer wirksamen, arbeitsplatzbezogenen und präventiven Sicherheits- und Gesundheitspolitik durch spezifische Aktionspläne, Schutzmaßnahmen, Schulungen und Verpflichtungen, die für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Funktion im Unternehmen gelten.

Gewerkschaftliche Vereinigung und Tarifverhandlungen. Das Recht der Arbeitnehmer, sich frei einer Gewerkschaft anzuschließen oder eine zu gründen und eine Vertretung am Arbeitsplatz zu suchen, ist ohne jegliche Form von diskriminierenden Vergeltungsmaßnahmen zu respektieren.

In Ländern, in denen Gewerkschaften verboten sind, können die Beschäftigten regelmäßig Betriebsversammlungen abhalten, um Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen frei zu diskutieren.

Rechte von Wanderarbeitnehmern. Für die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen für Wanderarbeitnehmer ist aufgrund ihrer Verletzlichkeit einzutreten.

Rechte der lokalen Gemeinschaften. Die Rechte lokaler Gemeinschaften in Bezug auf ihr Recht auf Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen wie Wasser, Energie, Nahrung, Freizügigkeit, Wohnraum, Eigentum, Landnutzung, Gesundheit und Bildung dürfen nicht verletzt werden. Insbesondere dürfen die Rechte der Eingeborenen, der Ureinwohner und der indigenen Völker nicht verletzt werden.

Erhaltung der Umwelt. Die Umwelt ist zu schützen und zu achten, damit die Menschen saubere Luft und sauberes Wasser, ein stabiles Klima und eine gesunde Artenvielfalt und Ökosysteme genießen können.

Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen. Es sind die höchsten Gesundheits- und Sicherheitsstandards einzuhalten, damit die hergestellten Produkte und erbrachten Dienstleistungen kein Risiko für die Umwelt, die Endverbraucher, die Interessengruppen und die Gesellschaft im Allgemeinen darstellen.

Vermeiden Sie den Kauf von Konfliktmineralien. Der Kauf, der Besitz und die Verwendung von Konfliktmineralien oder 3TG (Zinn, Wolfram, Tantal und Gold und Derivate jeweils aus der Demokratischen Republik Kongo und den umliegenden Gebieten) und anderen Mineralien aus ähnlichen Quellen ist aktiv zu vermeiden.

Ebenso verlangt Gestamp von seinen Lieferanten die Zusammenarbeit und Informationen über diese Materialien, um seinen Kunden zu helfen, ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen.

6. Genehmigung

Diese Richtlinie wurde vom Verwaltungsrat des Unternehmens auf Antrag des Nachhaltigkeitsausschusses genehmigt. Jede Änderung bedarf der Überprüfung des Nachhaltigkeitsausschusses und der Genehmigung durch den Verwaltungsrat.

Version	Ersteller	Supervisor	Genehmigendes Gremium	Unternehmen	Datum der Genehmigung
1.0	ESG Abteilung	Ausschuss für Nachhaltigkeit	Board of Directors	GESTAMP AUTOMOCIÓN, S.A.	7. November 2022