

## Kodex der STIEBEL ELTRON-Gruppe

zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen



### Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die STIEBEL ELTRON-Gruppe nimmt ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung sehr ernst. Die Einhaltung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Die Gruppengeschäftsleitung hat im Mai 2022 diesen Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen unterzeichnet. Der Kodex orientiert sich an den wesentlichen internationalen Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wie beispielsweise an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Dieser Kodex erläutert, wie unser Unternehmen Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen fördert und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) umsetzt. Wichtige Themen wie beispielsweise die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen, das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder der Schutz persönlicher Daten von Mitarbeiter:innen und Kund:innen sind ebenfalls enthalten.

Der Kodex gilt für Mitarbeiter:innen, Lieferant:innen und autorisierte Vertriebspartner:innen.

Damit leisten wir einen unverzichtbaren Beitrag für unseren langfristigen Unternehmenserfolg.

Dr. Kai Schiefelbein

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Grundlagen                                                | 06 |
| Ziele                                                     | 08 |
| Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen fördern        | 10 |
| Verbot von Kinderarbeit                                   | 11 |
| Verbot von Zwangsarbeit                                   | 11 |
| Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen | 12 |
| Schutz vor Diskriminierung                                | 15 |
| Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz       | 16 |
| Vergütung                                                 | 19 |
| Arbeitszeiten                                             | 20 |
| Qualifizierung                                            | 22 |
| Rechte an Standorten der STIEBEL ELTRON-Gruppe            | 22 |
| Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten        | 25 |
| Umgang mit Geschäftspartner:innen                         | 26 |
| Lieferant:innen                                           | 26 |
| Vertriebspartnerschaften                                  | 28 |
| Umsetzung                                                 | 30 |
| Verantwortlichkeit                                        | 31 |
| Prüfung und regelmäßige Berichterstattung                 | 33 |
| Review und Dialog                                         | 33 |
| Kontaktstellen                                            | 34 |
| Bearbeitung von Fragen und Hinweisen                      | 35 |
| Schlussbestimmung                                         | 35 |



# Grundlagen

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln gehört zu den wesentlichen Werten der STIEBEL ELTRON-Gruppe und ist in ihrer Unternehmensstrategie fest verankert.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe nimmt ihre ökologische und soziale Verantwortung sehr ernst. Auf diese Weise hat sie eine solide Grundlage geschaffen, um ihren langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Sie hat ihre Position bereits im Jahr 2012 mit dem „Code of Conduct der STIEBEL ELTRON-Gruppe“ deutlich gemacht, der vom Vorstand unterzeichnet und 2017 bestätigt wurde.

Der vorliegende Kodex der STIEBEL ELTRON-Gruppe zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen ergänzt die bestehenden Erklärungen, wie z. B. den „Code of Conduct“ und den „Lieferantenkodex“.

Es entspricht dem Selbstverständnis der STIEBEL ELTRON-Gruppe und ist erklärtes Ziel, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden. Die Verantwortung der STIEBEL ELTRON-Gruppe auf dem Gebiet der Menschenrechte konzentriert sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen sie ihren Einfluss als Wirtschaftsunternehmen geltend machen kann. Insoweit ergänzt sie die Pflichten der Staaten und souveränen Institutionen, Menschenrechte zu schützen.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt. Das Handeln der STIEBEL ELTRON-Gruppe berücksichtigt die folgenden internationalen Standards:

- › die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work),
- › die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises),
- › die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights),
- › die zehn Prinzipien des UN Global Compact.



# Ziele

Der vorliegende Kodex definiert und erläutert, wie die STIEBEL ELTRON-Gruppe Menschenrechte fördert und die ILO-Kernarbeitsnormen in ihrer Geschäftstätigkeit umsetzt. Er gilt weltweit an allen Standorten und für alle Geschäftsbereiche der STIEBEL ELTRON-Gruppe und konzentriert sich auf die Themenfelder, die für das Unternehmen und seine Mitarbeiter:innen von besonderer Relevanz sind.

Der vorliegende STIEBEL ELTRON-Gruppen-Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen gilt insbesondere für:

- › Mitarbeiter:innen (siehe Seite 10 ff.),
- › Lieferant:innen (siehe Seite 26 ff.),
- › Vertriebspartner:innen (siehe Seite 28).

Der vorliegende Kodex der STIEBEL ELTRON-Gruppe zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen bekräftigt und präzisiert das Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte. Er ergänzt den STIEBEL ELTRON-Gruppen-Verhaltenskodex sowie alle anderen bestehenden Unternehmensgrundsätze, Richtlinien und Anweisungen. Er ist im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften der jeweiligen Märkte und Standorte und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kulturen umzusetzen.

Falls nationales Recht der Umsetzung einzelner Aspekte des vorliegenden Kodex der STIEBEL ELTRON-Gruppe zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen entgegensteht, strebt die STIEBEL ELTRON-Gruppe an, den Menschenrechten unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen ein Höchstmaß an Geltung zu verschaffen.



## Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen fördern

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe respektiert die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter:innen und zielt darauf ab, mit ihren Arbeitsbedingungen die Mindeststandards zu übertreffen. Die Zusammenarbeit in der STIEBEL ELTRON-Gruppe ist durch gegenseitigen Respekt und die in dem Unternehmensleitbild der STIEBEL ELTRON-Gruppe niedergelegten Werte geprägt. Diese bestimmen Einstellung und Verhalten der Mitarbeiter:innen weltweit und beinhalten Aspekte wie Verantwortung, Wertschätzung, Transparenz, Vertrauen und Offenheit. Den Führungskräften der STIEBEL ELTRON-Gruppe kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie leben die Werte vor und bringen diese so im Führungsalltag zur Geltung.

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben die für die STIEBEL ELTRON-Gruppe wesentlichen Schwerpunktthemen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen.

## Verbot von Kinderarbeit

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe duldet keinerlei Form von Kinderarbeit.

Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde ist zu respektieren, und ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen. Im Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen hält die STIEBEL ELTRON-Gruppe das Mindestalter für Beschäftigung ein und lehnt Kinderarbeit strikt ab. Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie z. B. gefahrgeneigte Tätigkeiten, welche die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädigen können.

## Verbot von Zwangsarbeit

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Im Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen lehnt die STIEBEL ELTRON-Gruppe den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten ab.

# Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektiv- verhandlungen

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe erkennt das Recht aller Mitarbeiter:innen an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen.

Die Kultur der STIEBEL ELTRON-Gruppe ist von einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen geprägt. Auch bei strittigen Diskussionen bleibt es das Ziel, eine tragfähige Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeiter:innen zu bewahren. Mitarbeiter:innen werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. An Standorten, die über keine Arbeitnehmervertretung verfügen, fördert die STIEBEL ELTRON-Gruppe den regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeiter:innen und dem Unternehmen.





## Schutz vor Diskriminierung

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe toleriert keine Diskriminierung ihrer Mitarbeiter:innen. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z. B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft oder ehemalige Militärzugehörigkeit (Veteranenstatus), benachteiligt, begünstigt oder belastigt werden. Die STIEBEL ELTRON-Gruppe fördert im Rahmen ihrer Diversity-Strategie aktiv die Vielfalt im Unternehmen und eine offene, integrative Unternehmenskultur.



## Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen haben für die STIEBEL ELTRON-Gruppe höchste Priorität.

Das Unternehmen hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein und setzt darüber hinausgehende eigene Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Effektive Managementsysteme und Zertifizierungen (z. B. DIN ISO 45001:2018) ermöglichen es, die entsprechenden Vorgaben in Bezug auf den Arbeitsschutz und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze einer regelmäßigen Überprüfung zu unterziehen, um so das Risiko von Unfällen zu verringern.

Die zuständigen Führungskräfte nehmen ihre Pflichten nach den jeweils gültigen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen der STIEBEL ELTRON-Gruppe wahr. Sie stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeiter:innen regelmäßig in den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen werden. Dazu werden die Führungskräfte wiederholt geschult. Zusätzlich fördert das Unternehmen mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe trifft außerdem angemessene Schutzmaßnahmen, um die Sicherheit ihrer Mitarbeiter:innen und Besucher:innen an allen Standorten zu gewährleisten. Auf der Grundlage von standortspezifischen Risikoanalysen werden entsprechende Maßnahmen im Einklang mit geltendem Recht umgesetzt.





## Vergütung

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe bietet ihren Mitarbeiter:innen eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe vergütet ihre Mitarbeiter:innen fair, sowohl im internen als auch im externen Vergleich. Einheitliche Grundsätze stellen die Basis für ein ausgewogenes Vergütungssystem dar. Soweit vorhanden, werden bei der Vergütung die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte bzw. Mindestnormen der jeweiligen Wirtschaftsbereiche eingehalten. Darüber hinaus strebt die STIEBEL ELTRON-Gruppe eine überdurchschnittliche Positionierung des Gesamtvergütungspakets (Vergütung und Zusatzleistungen) für ihre Mitarbeiter:innen im Vergleich zum jeweils relevanten Arbeitsmarkt an.

An allen Standorten der STIEBEL ELTRON-Gruppe sind Leistungsverhalten und Arbeitsergebnisse ein zentraler Maßstab für die Vergütung. Das Unternehmen entlohnt Mitarbeiter:innen für ihre individuellen oder gemeinschaftlichen Leistungen im Einklang mit lokalen Grundsätzen.

## Arbeitszeiten

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitprinzipien die in der STIEBEL ELTRON-Gruppe geltenden Grundsätze bezüglich Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und Work-Life-Balance. Sie unterstützen weltweit Gesellschaften der STIEBEL ELTRON-Gruppe bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeitevorgaben.

Die Arbeitszeit- und Pausengestaltung berücksichtigt sowohl betriebliche als auch individuelle Belange. Sie orientiert sich an arbeitswissenschaftlichen Kriterien, wie z.B. medizinisch anerkannten physischen und psychischen Belastungsparametern.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Sie bietet ihren Mitarbeiter:innen je nach Standort eine große Zahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle sowie Betreuungsangebote für Kinder, um in unterschiedlichen Karriere- und Lebensphasen eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Jeder Standort der STIEBEL ELTRON-Gruppe entwickelt mit Blick auf seine regional- und landesspezifischen Gegebenheiten entsprechende Maßnahmen.





## Qualifizierung

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen. Sie stellt neue Mitarbeiter:innen auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördert bzw. entwickelt sie dementsprechend. Das Unternehmen baut die Kompetenzen und Talente der Mitarbeiter:innen gezielt durch zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote aus, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Dabei steht nicht nur die fachliche Qualifizierung im Vordergrund, sondern auch die persönliche Entwicklung. Der Zugang zu Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen beruht auf dem Grundsatz der Chancengleichheit aller Mitarbeiter:innen.

## Rechte an Standorten der STIEBEL ELTRON-Gruppe

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe legt Wert darauf, dass an ihren Standorten umweltfreundliche und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren eingesetzt und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung minimiert werden. Das Unternehmen respektiert an seinen Standorten die Menschenrechte der lokalen Gemeinschaften, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens betroffen sein könnten.





## Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeiter:innen und Kunden bezüglich der Nutzung ihrer persönlichen Daten hält die STIEBEL ELTRON-Gruppe hohe Datenschutzstandards ein. Die STIEBEL ELTRON-Gruppe orientiert sich grundsätzlich an den deutschen und europäischen Datenschutzstandards, um in allen Konzerngesellschaften der STIEBEL ELTRON-Gruppe weltweit die Achtung von Persönlichkeitsrechten bestmöglich zu gewährleisten.

Innovative Informationstechnologien und die fortschreitende mediale Vernetzung können große Herausforderungen beim Umgang mit personenbezogenen Daten im Unternehmensalltag darstellen. Der Konzernschutz wirkt darauf hin, dass die Verwendung solcher Daten gesetzeskonform erfolgt, Auswirkungen auf die Privatsphäre so gering wie möglich gehalten werden und die Rechte jeder und jedes Einzelnen gewahrt bleiben, einschließlich des Rechts auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten.

# Umgang mit Geschäftspartnern

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe erwartet von ihren Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere der ILO-Kernarbeitsnormen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Sie wirkt aktiv auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette hin.

## Lieferant:innen

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe erwartet von ihren Lieferant:innen, dass diese im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte respektieren. Für die STIEBEL ELTRON-Gruppe ist das Bekenntnis der Lieferant:innen, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten, Voraussetzung für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

Als global agierendes Unternehmen arbeitet die STIEBEL ELTRON-Gruppe mit einem umfassenden Lieferantennetzwerk zusammen. Durch zunehmende Internationalisierung des Einkaufs und immer komplexere Lieferketten steigt das Risiko, direkt oder indirekt mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht zu werden. Um die Einhaltung sozialer Standards

in ihrem Netzwerk der Liefernden zu fördern, führt die STIEBEL ELTRON-Gruppe Befähigungsmaßnahmen mit Lieferant:innen durch und hat einen mehrstufigen Risikomanagementprozess aufgesetzt.

Der STIEBEL ELTRON-Gruppen-Nachhaltigkeitsstandard für das Netzwerk der Liefernden informiert Lieferant:innen über Grundprinzipien, einzuhaltende Standards und Anforderungen in Bezug auf soziale Verantwortung. Er ist fester Bestandteil der Anfrageunterlagen für neue Lieferant:innen.

Die „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“, die internationalen Einkaufsbedingungen und der „Lieferantenkodex der STIEBEL ELTRON-Gruppe“ verpflichten Lieferant:innen, die Menschenrechte zu respektieren und insbesondere die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu beachten. Sie werden zudem dazu aufgefordert, dies in angemessener Weise auch bei ihren jeweiligen Zulieferbetrieben einzufordern, z. B. indem sie Nachhaltigkeitsgrundsätze mit ihren Lieferant:innen vereinbaren.

Neben dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, dem Verbot von Diskriminierung sowie der Wahrung der Vereinigungsfreiheit müssen Lieferant:innen Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards einhalten und für angemessene Arbeitsbedingungen sorgen.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe bietet verschiedenste zielgruppenspezifische Schulungen für ihre Einkäufer:innen an. In den Schulungen werden die Teilnehmer:innen für Menschenrechte und Arbeitsstandards sensibilisiert und bezüglich der Anforderungen des Unternehmens informiert.

Die Achtung der Menschenrechte ist ein Bewertungskriterium im Prozess der Lieferndenauswahl und inhaltlicher Bestandteil eines dreistufigen Risikomanagementprozesses. Dieser beinhaltet einen Risikofilter, eine Medienbeobachtung, einen Nachhaltigkeitsfragebogen, einen STIEBEL ELTRON-gruppenspezifischen modularen Fragebogen sowie interne Vor-Ort-Prüfungen und Audits. Diese Maßnahmen unterstützen die STIEBEL ELTRON-Gruppe dabei, Standorte von Lieferant:innen und

Produktgruppen zu identifizieren, bei denen das Risiko besonders hoch ist, in Menschenrechtsverletzungen involviert zu sein.

Potenzielle Verstöße gegen die geforderten Standards werden von der Compliance-Abteilung und dem Einkauf nachverfolgt. Bei Bedarf wird ein Eskalationsprozess in Gang gesetzt und korrektive Maßnahmenpläne werden gemeinsam mit dem Lieferant:innen entwickelt. Sollte ein:e Lieferant:in keine effektiven Korrekturmaßnahmen ergreifen, kann dies in letzter Konsequenz zur Beendigung der Geschäftsbeziehung durch die STIEBEL ELTRON-Gruppe führen.

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe toleriert keinerlei unrechtmäßiges Verhalten seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Mitarbeiter:innen oder Dritten. Die STIEBEL ELTRON-Gruppe strebt an, dass Sicherheitsdienstleistende vertraglich zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet sind, entsprechend beraten und bei Bedarf geschult werden.

## Vertriebspartnerschaften

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe erwartet von ihren Vertriebspartner:innen, dass diese die Menschenrechte respektieren und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen einhalten.

Das Unternehmen ergreift aktiv Maßnahmen, um die Umsetzung innerhalb seiner Vertriebsorganisation zu fördern. Dazu werden beispielsweise spezifische Klauseln in neue oder aktualisierte vertragliche Vereinbarungen aufgenommen und die Vertriebspartner:innen zur Einhaltung des STIEBEL ELTRON-Gruppen-Verhaltenskodex verpflichtet.



## Umsetzung

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe orientiert sich bei der Umsetzung des Menschenrechtskodex an den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Basierend auf einer systematischen internen Risikoanalyse wird der Managementprozess zu Menschenrechten im Unternehmen und in Bezug auf unsere Geschäftspartner ständig weiterentwickelt. Menschenrechte sind integraler Bestandteil der Unternehmenskultur der STIEBEL ELTRON-Gruppe, operativer Managementprozesse wie z.B. des Risikomanagements sowie wesentlicher Investitionsentscheidungen.

Der STIEBEL ELTRON-Gruppen-Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wird an alle Mitarbeiter:innen kommuniziert. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen zu den damit verbundenen Standpunkten und Ansprüchen des Unternehmens geschult.

## Verantwortlichkeit

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung des STIEBEL ELTRON-Gruppen-Menschenrechtskodex in ihrem Bereich verantwortlich.

Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter:innen über Inhalt und Bedeutung dieses Kodex zu informieren und sie bei der Anwendung der Grundsätze im täglichen Handeln zu beraten und zu unterstützen. Gleichzeitig müssen Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben, z.B. im Umgang mit Mitarbeiter:innen oder als Grundlage für ihre unternehmerischen Entscheidungen, den Menschenrechtskodex beachten. Alle Anhaltspunkte auf mögliche Menschenrechtsverstöße sind von der Führungskraft umsichtig und zügig zu klären.

Jede:r Mitarbeiter:in ist verpflichtet, den vorliegenden STIEBEL ELTRON-Gruppen-Menschenrechtskodex einzuhalten und sein/ihr berufliches Handeln an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten.

Bei Hinweisen auf mögliche Menschenrechtsverstöße kann der/die Mitarbeiter:in die eigene Führungskraft ansprechen oder sich an eine der nachfolgend aufgeführten Kontaktstellen wenden. Alle Fragen und Hinweise werden vertraulich behandelt. Die Compliance-Abteilung geht den Hinweisen nach und leitet, falls erforderlich, korrigierende Maßnahmen ein, um eventuelle Probleme frühzeitig lösen und weitergehende Nachteile für Betroffene vermeiden zu können.





## Prüfung und regelmäßige Berichterstattung

Über den Stand der Umsetzung des STIEBEL ELTRON-Gruppen-Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wird im Compliance-Report sowie im Nachhaltigkeitskreis berichtet. Außerdem findet ein regelmäßiger Informationsaustausch mit dem Betriebsrat statt, der auch einen Bericht zu eingegangenen Hinweisen und deren Bearbeitung umfasst. Die STIEBEL ELTRON-Gruppe veröffentlicht aktuelle Informationen zur Verankerung von Menschenrechten im Unternehmen und bei Geschäftspartnern in ihrem Nachhaltigkeitsbericht.

## Review und Dialog

Der vorliegende Menschenrechtskodex wurde im Dialog mit zuständigen Fachstellen der STIEBEL ELTRON-Gruppe sowie externen Fachexpert:innen und Stakeholder:innen, z. B. Verbänden, entwickelt.

Da sich die Herausforderungen zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen kontinuierlich verändern, wird die STIEBEL ELTRON-Gruppe ihre Menschenrechtsposition und deren Umsetzung laufend auf Aktualität und Wirksamkeit überprüfen. Wichtige Veränderungen im unmittelbaren Umfeld der STIEBEL ELTRON-Gruppe können so aufgenommen und interne Prozesse entsprechend angepasst werden.

## Kontaktstellen

Die STIEBEL ELTRON-Gruppe hat zwei Kontaktstellen für Fragen und Hinweise rund um das Thema Menschenrechte eingerichtet.

Der STIEBEL ELTRON-Gruppen-Compliance-Kontakt beantwortet Fragen rund um den STIEBEL ELTRON-Gruppen-Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen und berät bei der Bewertung möglicher Verstöße und der weiteren Vorgehensweise.

Die „Helpline“ steht allen Mitarbeiter:innen und auch Externen von Montag bis Freitag von jeweils 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr (MEZ) zur Verfügung. Der Service wird auf Deutsch und Englisch angeboten. Anfragen werden auf Wunsch anonym behandelt.

### **STIEBEL ELTRON Compliance-Kontakt**

**Telefon:** +49 5531 702-96842

**E-Mail:** [Corporate-Compliance@stiebel-eltron.com](mailto:Corporate-Compliance@stiebel-eltron.com)

Zusätzlich bietet die STIEBEL ELTRON-Gruppe ihren Mitarbeiter:innen und auch Externen die Möglichkeit, Hinweise auf etwaige Menschenrechtsverstöße im Unternehmen anonym und vertraulich über das STIEBEL ELTRON-Speak-up-System zu melden. Das STIEBEL ELTRON-Speak-up-System ist in allen Ländern, in denen STIEBEL ELTRON-Mitarbeiter:innen tätig sind, über lokale, kostenfreie Rufnummern in insgesamt 18 Sprachen durchgängig zu erreichen. Alternativ können Mitarbeiter:innen und Externe ihre Meldungen über das Intranet bzw. über die Unternehmenswebsite online eingeben.

## Bearbeitung von Fragen und Hinweisen

Die Bearbeitung eingehender Fragen und Hinweise erfolgt durch die Compliance-Abteilung.

Fallweise werden der Betriebsrat und relevante Fachabteilungen oder externe Stakeholder:innen eingebunden. Die Compliance-Abteilung überprüft die gemeldeten Sachverhalte und leitet die erforderlichen Schritte ein.

Sollte die Überprüfung ergeben, dass die STIEBEL ELTRON-Gruppe direkt oder indirekt einen Verstoß verursacht oder dazu beigetragen hat, werden angemessene korrektive Maßnahmen eingeleitet. Verstöße von Mitarbeiter:innen gegen die im Kodex beschriebenen Menschenrechtsprinzipien können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, entsprechend der lokalen Gesetzgebung, führen.

## Schlussbestimmung

Der STIEBEL ELTRON-Gruppen-Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen tritt mit dem Tag seiner Unterzeichnung in Kraft und ergänzt die bisherigen Erklärungen in der STIEBEL ELTRON-Gruppe zum „Code of Conduct“ und dem „Lieferantenkodex“ in ihrer letzten Fassung. Aus ihm können keinerlei individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter hergeleitet werden. Verbindlich ist nur die deutsche Fassung dieses Kodex.

**STIEBEL ELTRON GmbH & Co. KG**  
**Dr.-Stiebel-Straße 33**  
**37603 Holzminden**

**[www.stiebel-eltron.de](http://www.stiebel-eltron.de)**