

Policy für Menschenrechte

Die Policy für Menschenrechte definiert unsere Verpflichtung zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte für Personen, die von unseren Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, unserer Lieferkette und unseren Produkten betroffen sind.

Alle Mitarbeiter:innen¹ von ams OSRAM sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass diese Policy für Menschenrechte in ihrem Verantwortungsbereich angemessen umgesetzt wird.

18/12/2024

¹ Im Bericht wird grundsätzlich auf gendergerechte Formulierungen geachtet. Ausgenommen sind Bezeichnungen, die sich nicht auf einzelne Personen, sondern auf Gruppen wie Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Kunden beziehen und alle Geschlechter einschließen. Darüber hinaus wurde bei Wortzusammensetzungen auf eine geschlechterspezifische Formulierung verzichtet.

Inhalt

1. Die Menschenrechtsverpflichtung von ams OSRAM	2
2. Management von Menschenrechtsrisiken, Umweltrisiken und Auswirkungen in der gesamten Wertschöpfungskette	3
3. Beschwerdeverfahren	6
4. Überwachung und Überprüfung	7

1. Die Menschenrechtsverpflichtung von ams OSRAM²

Wir bei ams OSRAM respektieren die international anerkannten Menschenrechte und verpflichten uns, sie zu achten, wo immer wir tätig sind. Dies umfasst die in der „Internationalen Menschenrechtscharta“ und in der „Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ verankerten Menschenrechte. Bei der Umsetzung orientieren wir uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem, unternehmerischem Handeln. Wir sind Unterzeichner des Globalen Paktes der Vereinten Nationen (UN Global Compact) und aktives Mitglied der Responsible Business Alliance (RBA).

Alle unsere Geschäftsaktivitäten können potenziell Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt haben. Wir verpflichten uns, Menschenrechts- und Umweltrisiken, Verstößen und anderen negativen Auswirkungen vorzubeugen, sie zu mindern und gegebenenfalls zu beheben sowie positive Auswirkungen auf die Menschen und die Umwelt entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu stärken. Dies erwarten wir auch von unseren Lieferanten, einschließlich Auftragnehmern und anderen Geschäftspartnern.

1.1 Anwendungsbereich

Unsere Policy für Menschenrechte gilt für alle Geschäftsaktivitäten von ams OSRAM. Sie ergänzt unseren [Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex), unsere globale HR-Richtlinie, unsere [Nachhaltigkeits-Policy](#) (nur Englisch), unsere [EHS-Policy](#), unsere [Konfliktmineralien-Policy](#) (nur Englisch) und unseren [Supplier Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex für Lieferanten).

1.2 Rollen und Verantwortlichkeiten

Bei ams OSRAM liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiter:innen, insbesondere bei denen in der Führungsebene, diese menschenrechtliche Verpflichtung in die tägliche Arbeit und in das Verhalten gegenüber anderen Personen zu integrieren.

Die Einhaltung der Gesetze in jedem Land, in dem wir tätig sind, ist für uns bei ams OSRAM ein Grundprinzip. Alle Mitarbeiter:innen müssen die Gesetze und Vorschriften des Landes, in dem sie tätig sind, einhalten, einschließlich der Gesetze zum Schutz von Menschenrechten und der Umwelt.

Wenn es zu Konflikten zwischen lokalen Vorschriften und international anerkannten Menschenrechten oder internationalen Umweltstandards kommen sollte, suchen wir nach Lösungen, um diese Standards zu respektieren und gleichzeitig die lokalen Vorschriften einzuhalten. Wenn die lokale Gesetzgebung über diese Policy für Menschenrechte hinausgeht, gilt der höhere Standard.

Die Mitarbeiter:innen von ams OSRAM müssen in ihrer täglichen Arbeit sicherstellen, dass ihr Umgang mit Anderen im Einklang mit den im [Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex) festgelegten Werten steht (siehe Abschnitt A2: „Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte, gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität“).

² „ams OSRAM“ wird in diesem Dokument synonym für die ams-OSRAM AG, einschließlich aller verbundenen Unternehmen weltweit, verwendet. Bei unseren Minderheitsbeteiligungen nutzen wir unsere Hebelwirkung, um auf gleiche oder ähnliche Standards hinzuarbeiten.

Governance und zentrale Funktionen

Der Group Human Rights Officer wurde vom Vorstand von ams OSRAM ernannt. Die Person ist verantwortlich für die Überwachung der Umsetzung aller menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bei ams OSRAM. Sie berichtet regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, an den Vorstand und den Aufsichtsrat.

Der Group Human Rights Officer arbeitet mit verschiedenen zentralen Funktionen zusammen, die für die operative Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in der gesamten Wertschöpfungskette von ams OSRAM verantwortlich sind:

Fokus auf die Wertschöpfungskette	Wesentliche Menschenrechts- und umweltbezogene Risikobereiche	Zentrale Funktion
Eigener Geschäftsbereich	Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel	Human Resources
	Diversität, Diskriminierung und Belästigung	
	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	
	Arbeitszeiten und Vergütung	
	Umweltschutz, Gesundheit und Arbeitsschutz	Environmental Protection, Health & Safety (EHS)
	Auswirkungen unserer Produkte auf Menschenrechte, Umwelt, Kunden und Konsumenten	Quality
Lieferkette	Identisch mit den menschenrechts- und umweltbezogenen Risikobereichen wie unter „Eigener Geschäftstätigkeit“ genannt, allerdings bezogen auf Lieferanten	Procurement
Fusionen, Übernahmen und Veräußerungen	Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt im Zusammenhang mit Fusionen, Übernahmen und Veräußerungen auf Unternehmensebene	Mergers & Acquisition, Post Closing Management

Die Geschäftsführung der verbundenen Unternehmen von ams OSRAM ist für die Umsetzung dieser Policy für Menschenrechte in ihrem Verantwortungsbereich, unter Berücksichtigung der geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften, verantwortlich. Darüber hinaus obliegt es ihr, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter:innen die Informationen über die Policy für Menschenrechte erhalten haben und wissen, wie sie menschenrechtliche oder umweltbezogene Bedenken melden können.

2. Management von Menschenrechtsrisiken, Umweltrisiken und Auswirkungen in der gesamten Wertschöpfungskette

Unsere Due-Diligence Prozesse

Auf Grundlage dieser Policy für Menschenrechte nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber einzelnen Personen und der Umwelt mit angemessenen und wirksamen Risikomanagementmaßnahmen wahr. Menschenrechts- und Umweltaspekte sind in unsere Due-Diligence Prozesse eingebettet, um Risiken, Verstöße und andere nachteilige Auswirkungen zu identifizieren und mit der Implementierung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen darauf zu reagieren.

- **Risikobewertung:** Wir identifizieren, bewerten und priorisieren regelmäßig und, falls erforderlich auch anlassbezogen, Menschenrechts- und Umweltrisiken, Verstöße und nachteilige Auswirkungen im Zusammenhang mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit, unserer Lieferkette und M&A-Projekten.

- **Präventions- und Abhilfemaßnahmen:** Wir adressieren identifizierte Risiken, Verstöße und nachteilige Auswirkungen durch klar definierte Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe (mit entsprechenden Umsetzungsfristen und klaren Verantwortlichkeiten), um diese zu verhindern, zu minimieren oder zu beenden. Wir führen regelmäßig Maßnahmen wie Schulungen zur Sensibilisierung und zum Wissensaufbau unserer Mitarbeiter:innen und für andere relevante Interessensgruppen und Akteure (z. B. unsere Lieferanten) durch. Wir verpflichten uns, bei Verstößen, die wir verursacht haben oder zu denen wir beigetragen haben, wirksame Abhilfe zu schaffen. Sofern wir über unsere Geschäftsbeziehungen direkt mit Verstößen in Verbindung stehen sollten, arbeiten wir mit dem betreffenden Geschäftspartner zusammen, um eine wirksame Abhilfe zu ermöglichen. Weitere Informationen zu unseren Präventions-, Abhilfe- und Schadensbegrenzungsmaßnahmen finden Sie in unserer jährlichen [Nachhaltigkeitsberichterstattung](#).
- **Beschwerdemanagement:** Wir stellen sicher, dass wirksame Beschwerdemechanismen für alle (potenziell) betroffenen Personen vorhanden sind. Unser zentraler Beschwerdekanal ist „[Tell ams OSRAM](#)“, unser vertrauliches Hinweisgebersystem für menschenrechts- und umweltbezogene Bedenken. Für weitere Informationen siehe Punkt 3. „Beschwerdeverfahren“.
- **Nachverfolgung und Kommunikation:** Wir überprüfen jährlich den Fortschritt der Umsetzung und die Wirksamkeit unserer Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie Beschwerdemechanismen. Wir berichten über unsere Aktivitäten auf unserer [Konzernwebsite](#) und in unserer jährlichen [Nachhaltigkeitsberichterstattung](#).
- **Stakeholder Engagement:** Bei der Durchführung dieser Prozesse binden wir unsere internen und externen Interessensgruppen und Akteure wie Mitarbeiter, Lieferanten oder Vertreter der Zivilgesellschaft ein, um die Bedenken und Perspektiven der Menschen zu verstehen, die (potenziell) von unseren Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen betroffen sind. Wir identifizieren potenzielle Risiken und leiten geeignete Abhilfemaßnahmen ein, um sie zu mildern, zu minimieren oder zu beenden. Darüber hinaus engagieren wir uns mit anderen Unternehmen über unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact, seine lokalen Netzwerke und die Responsible Business Alliance (RBA). Auf diese Weise wollen wir unser Engagement im Bereich Menschenrechte und Umwelt, unsere Sorgfaltsprozesse und unsere Umsetzungsstrategie kontinuierlich verbessern und weiterentwickeln.
- **Auswirkungen auf strategische Geschäftsentscheidungen, Fusionen, Übernahmen und Veräußerungen:** Wir verstärken die Integration der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in unsere strategischen Geschäftsentscheidungen; ferner bewerten und reagieren wir auf Menschenrechts- und Umweltrisiken im Zusammenhang mit Fusionen, Übernahmen und Veräußerungen.

Menschenrechtsbezogene Aspekte wurden in die Enterprise Risk Management (ERM)-Prozesse des ams OSRAM Konzerns sowie in den Fragebogen zu internen Kontrollen auf Unternehmensebene (CLC) integriert. Corporate Audit überprüft kontinuierlich die Einhaltung, Wirksamkeit und Effizienz des Risikomanagementsystems und unserer Due-Diligence-Prozesse durch entsprechende interne Audits.

2.2 Unser Engagement für Menschenrechte und Umwelt

Basierend auf unserem Verständnis von menschenrechtlichen und ökologischen Risikobereichen verpflichtet sich ams OSRAM, die Menschenrechte der von unserer Geschäftstätigkeit betroffenen Personen zu wahren sowie diese mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies gilt für alle Mitarbeiter einschließlich Festangestellten, Zeitarbeitskräfte, Teilzeitbeschäftigte oder Wanderarbeitnehmer, Werkstudenten, Nicht-Angestellte (d. h. Selbstständige oder Arbeitnehmer, die von Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, die eine unselbständige Tätigkeit ausüben) und alle anderen Arten von Arbeitnehmern sowie lokale Gemeinschaften in der Umgebung unserer Standorte weltweit.

Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Jede Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel ist strengstens verboten. ams OSRAM ist bestrebt, die Risiken moderner Sklaverei und Menschenhandels zu verstehen und anzugehen und ergreift Vorkehrungen in Regionen mit bekanntermaßen höheren Risiken für moderne Sklaverei.

Wir halten das Verbot der Beschäftigung eines Kindes unter dem schulpflichtigen Alter gemäß lokalem Recht in vollem Umfang ein. Das Alter bei Beschäftigung darf nicht unter 15 Jahren liegen.³ Falls lokale Vorschriften ein höheres Mindestalter für die Beschäftigung erfordern, sind diese anzuwenden.

Wir stellen sicher, dass Arbeitnehmer:innen keinen illegalen oder unethischen Rekrutierungspraktiken unterliegen, d. h. keine Rekrutierungs- oder andere damit verbundene Gebühren im Zusammenhang mit der Anwerbung, Bearbeitung, Vermittlung oder Erlangung einer Beschäftigung zahlen müssen.

Die Beschäftigung muss frei wählbar sein. Allen Arbeitnehmer:innen steht es frei, den Arbeitsplatz zu verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis mit angemessener Kündigungsfrist zu beenden. Die dauerhafte Beschlagnahmung oder Einbehaltung von Ausweis- oder anderen Dokumenten wie Arbeitserlaubnissen ist nicht zulässig, es sei denn, es liegt eine legitime Ausnahme vor.

Vielfalt, Diskriminierung und Belästigung

Wir setzen uns für Chancengleichheit und ein integratives Umfeld für alle Menschen ein, die für ams OSRAM arbeiten oder dies anstreben. Wir verstehen die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen als Erfolgsfaktor. Wir tolerieren keine Diskriminierung aufgrund der nationalen oder ethnischen Herkunft, des sozialen Hintergrunds, der Hautfarbe, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, des Gesundheitszustands, einer Beeinträchtigung, der Kultur, der Religion, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der politischen Meinung, der Weltanschauung oder jegliche andere Form der Diskriminierung.

Wir tolerieren keine persönliche, körperliche, verbale oder sexuelle Belästigung, Nötigung oder andere Formen von anstößigem, bedrohlichem, missbräuchlichem oder ausbeuterischem Verhalten.

Wir folgen dem Grundsatz, gleiche Löhne für gleiche Arbeit zu zahlen, unabhängig von Unterschieden in Bezug auf persönliche Merkmale. Diese Grundsätze sind in unserem [Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex) festgehalten.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeiter:innen und verpflichten uns, in gutem Glauben mit den Arbeitnehmervertreter:innen zusammenzuarbeiten. Unsere Arbeitnehmer:innen können ihr Recht, sich im Kollektiv zu organisieren, in einem Umfeld ausüben, das frei von Gewalt, Druck, Angst und Drohungen ist. Wir dulden weder Diskriminierung aufgrund der Entscheidung von Mitarbeiter:innen, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten, noch jede Form von Einschüchterung, Repressalien oder Belästigung von Arbeitnehmervertreter:innen.

In Ländern, in denen das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, suchen wir nach alternativen Wegen der unabhängigen und freien Vereinigung sowie Verhandlungsmöglichkeiten im Kollektiv für alle Beschäftigten und unterstützen diese.

Arbeitszeiten und Vergütung

Die Arbeitszeit darf die nach örtlichem Recht geltende Höchststundenzahl nicht überschreiten. Darüber hinaus darf die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden in der Regel 60 Stunden nicht überschreiten. Ausnahmen sind Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Alle Überstunden müssen freiwillig sein. Den Mitarbeiter:innen muss mindestens alle sieben Tage ein freier Tag gewährt werden, sofern keine Notfälle oder außergewöhnlichen Umstände vorliegen.

Die an die Mitarbeiter:innen gezahlte Vergütung muss mindestens den geltenden einschlägigen Gesetzen entsprechen, einschließlich der Gesetze über Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich festgelegte Sozialleistungen, und sollte Arbeitnehmer:innen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

³ Ausnahmen gelten für bestimmte Länder, die dem IAO-Übereinkommen Nr. 138 unterliegen, oder für von der jeweiligen Regierung genehmigte Berufsausbildungsprogramme, die mit Artikel 6 des IAO-Mindestalter-übereinkommens Nr. 138 im Einklang stehen, oder für leichte Arbeiten, die mit Artikel 7 des IAO-Mindestalter-übereinkommens Nr. 138 im Einklang stehen.

Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

ams OSRAM bekennt sich zu einem ressourcenschonenden Umweltmanagement und zur Entwicklung innovativer, energieeffizienter Produkte. Darüber hinaus verpflichten wir uns, unseren Mitarbeitern und Auftragnehmern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz sowie Sicherheit für benachbarte Gemeinden zu geben. Unsere Organisation ist bestrebt, eine Kultur des höchsten Respekts für den Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt zu prägen. Diese Verpflichtung und die Umsetzungsmaßnahmen sind in unserer [EHS-Policy](#) und in unterstützenden EHS-Prozessen detailliert festgehalten. Über unsere relevanten Präventions- und Korrekturmaßnahmen berichten wir öffentlich in unserer jährlichen [Nachhaltigkeitsberichterstattung](#).

Menschenrechts- und Umweltverpflichtungen in der Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten von Waren und Dienstleistungen, einschließlich der von uns eingesetzten öffentlichen oder privaten Sicherheitskräfte, dass sie die Menschenrechte aller internen und externen Arbeitnehmer:innen, der umliegenden Gemeinden sowie unsere Umweltverpflichtungen respektieren und diese Erwartung an ihre Lieferanten weitergeben. Unser Ziel ist es, unsere Lieferanten auf ihrem Weg zur kontinuierlichen Verbesserung zu unterstützen. Dies ist im [Supplier Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex für Lieferanten) detailliert beschrieben und spiegelt sich in unserem Lieferkettenmanagement wider. Weitere Informationen zu den unsere Lieferanten betreffenden Präventions- und Abhilfemaßnahmen finden sich in unserer jährlichen [Nachhaltigkeitsberichterstattung](#).

Auswirkungen unserer Produkte

Der langfristige Schutz von Mensch und Umwelt ist integraler Bestandteil unseres Produktsicherheits- und Qualitätsmanagements. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die eigene Geschäftstätigkeit und unsere Produkte umweltfreundlich zu gestalten und arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Ökobilanz. Entsprechend ist die umwelt- und klimafreundliche Gestaltung unserer Produkte bereits in deren Entwicklung ein festes Ziel. Wir sind bestrebt, negative Auswirkungen unserer Produkte während des gesamten Lebenszyklus zu minimieren, einschließlich der Entwicklung, Produktion und Nutzung bis zum Ende ihrer Lebensdauer.

Datenschutz

Wir respektieren die Privatsphäre aller Personen und die Vertraulichkeit aller personenbezogenen Daten, die wir über sie gespeichert haben. Weitere Details finden sich in unserem [Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex).

3. Beschwerdeverfahren

ams OSRAM erwartet von allen Mitarbeiter:innen, dass sie bezogen auf potenzielle Menschenrechts- oder Umweltrisiken, Verstöße oder andere negative Auswirkungen aufmerksam bleiben. Über unseren zentralen Meldekanal „[Tell ams OSRAM](#)“, ein konzernweites sicheres elektronisches Meldesystem, können Mitarbeiter, Lieferanten, andere Geschäftspartner oder Einzelpersonen Beschwerden oder Meldungen über menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, Verstöße oder andere nachteilige Auswirkungen einreichen, die im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit von ams OSRAM oder der Lieferkette stehen könnten.

Darüber hinaus können Mitarbeiter:innen potenzielle Risiken oder Verstöße auch über verschiedene unternehmensinterne Kanäle, wie z.B. die Compliance-Organisation, die Personalabteilungen (inkl. jeweiliger HR Business Partner, Lokaler HR und Corporate HR), sowie die jeweilige Führungskraft melden.

Eine Meldung kann anonym eingereicht werden, sofern gewünscht. Alle Meldungen werden nachverfolgt und streng vertraulich behandelt. Falls erforderlich, werden geeignete korrigierende Maßnahmen ergriffen, um die gemeldeten Risiken, Verstöße oder nachteiligen Auswirkungen zu verhindern, zu minimieren oder zu beenden.

Wir stellen sicher, dass alle Hinweisgeber:innen vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen oder sonstiger Benachteiligung (insbesondere Diskriminierung, Einschüchterung, Anfeindung, Bestrafung, arbeitsrechtliche Maßnahmen, etc.) geschützt sind. Repressalien gegen Hinweisgeber:innen jeglicher Art werden nicht toleriert.

Weitere Einzelheiten sind der [Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren](#) von ams OSRAM zu entnehmen. Wir bemühen uns, die Zugänglichkeit unserer Beschwerdemechanismen, insbesondere für (potenziell)

betroffene Personen, kontinuierlich zu verbessern. Wir werden ihre Wirksamkeit jährlich und bei Bedarf überprüfen, sollte sich unser Risikoprofil wesentlich ändern.

4. Überwachung und Überprüfung

Im Einklang mit unserer Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung wird diese Policy für Menschenrechte regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um etwaigen Veränderungen im menschenrechtlichen Risikoprofil von ams OSRAM, Erfahrungen bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten oder anderen relevanten Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Bei Fragen zu dieser Policy für Menschenrechte und ihrem Inhalt wenden Sie sich bitte an: humanrights@ams-OSRAM.com

München, 18. Dezember 2024

Ort, Datum



Aldo Kamper
Chief Executive Officer (CEO)



Rainer Irle
Chief Financial Officer (CFO)