

Menschenrechtsrichtlinie

Richtlinien der Smiths Group | Ethik 11.4 | Verbindliche Richtlinie

Die Richtlinie

In der Smiths Group plc (Smiths) werden Menschenrechtsverletzungen als schwerwiegende Verbrechen angesehen. Jegliche Verhaltensweise, die mit der Ausbeutung von Arbeitskräften oder der Vorenthaltung der ihnen gesetzlich zustehenden Rechte und Leistungen in Zusammenhang steht, ist mit den Werten und Richtlinien von Smiths unvereinbar und wird nicht toleriert. Smiths respektiert alle international anerkannten Menschenrechte in allen seinen Geschäftsbereichen. Wir sind uns der großen Verantwortung bewusst, die wir hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten tragen, und teilen die Vision einer Welt, in der die Menschenrechte jedes Einzelnen gewahrt werden.

Die Menschenrechtsrichtlinie von Smiths orientiert sich an den internationalen Menschenrechtsprinzipien, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verankert sind. Wir halten die geltenden nationalen Gesetze und Vorschriften in jedem unserer Märkte ein. Bei Konflikten zwischen international anerkannten Menschenrechten und nationalen Gesetzen befolgt das Unternehmen angemessene Schritte, um die Achtung internationaler Menschenrechtsprinzipien zu gewährleisten.

Smiths verpflichtet sich, nach den höchsten ethischen Standards zu arbeiten. Wir stellen sicher, dass Smiths, seine Betriebe, Zulieferer, Auftragnehmer, Subunternehmer und alle anderen Beteiligten in seiner Lieferkette, einschließlich aller Personalvermittler oder -dienstleister für (temporäre oder anderweitige) Arbeitskräfte (zusammenfassend als „Personalvermittler“ bezeichnet) unser Engagement für Menschenrechte teilen und keine Praktiken dulden, die mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht werden können. Diese Richtlinie gilt für alle Personen, die für oder im Auftrag von Smiths tätig sind, einschließlich der Mitarbeiter weltweiter Tochtergesellschaften und verbundener Unternehmen von Smiths, Joint Ventures, an denen Smiths eine Mehrheitsbeteiligung hat, Leiharbeiter, entsandte Mitarbeiter, Freiwillige, Praktikanten, Auftragnehmer und Vertreter Dritter (in dieser Richtlinie zusammenfassend als „Mitarbeiter“ bezeichnet).

Die Sicherheit und das Wohlergehen der Arbeitskräfte in unserer Lieferkette sind für Smiths von höchster Bedeutung. Unsere Erwartungen in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte der Arbeitskräfte in unserer erweiterten Lieferkette, einschließlich ihrer Arbeitsrechte, sind in unserem Lieferantenkodex

verankert. Die Einhaltung dieser Standards wird von allen Lieferanten, einschließlich Subunternehmern, und ihren Einrichtungen erwartet. Bei Joint Ventures, bei denen Smiths nicht die Gesamtkontrolle innehat, werden die Leiter und Führungskräfte der jeweiligen Unternehmen nachdrücklich aufgefordert, dieselben oder ähnliche Standards einzuhalten. Sollten Menschenrechtsprobleme bei Joint-Venture-Partnern auftreten, arbeiten wir aktiv mit der jeweiligen Geschäftsleitung zusammen, um diese Probleme zu beheben bzw. zu beseitigen.

Mitarbeiter von Smiths sind verpflichtet, jeden tatsächlichen oder potenziellen Verstoß gegen diese Richtlinie zu melden, unabhängig davon, ob der Verstoß durch Smiths oder einen Dritten begangen wurde. Die Meldung sollte entweder an den direkten Vorgesetzten des Mitarbeiters, an die Personalabteilung oder über die Speak-Out-Hotline von Smiths erfolgen: Speakout@smiths.com. Die Speak-Out-Hotline steht allen Geschäftspartnern von Smiths zur Verfügung, einschließlich Lieferanten, Vertriebsvertretern und allen anderen Geschäftspartnern (unabhängig davon, ob sie Mitarbeiter von Smiths sind oder nicht), wie in unserem Lieferantenkodex festgelegt. Smiths verfügt auch über ein wirksames Beschwerdeverfahren, durch das sichergestellt wird, dass Mitarbeiter eine Beschwerde einreichen können, ohne in irgendeiner Weise benachteiligt zu werden oder Vergeltungsmaßnahmen zu erleiden. Die Richtlinie kann auf der Seite der Unternehmensrichtlinien und der Seite Ethik & Compliance im Intranet der Smiths Group eingesehen werden.

Aufgrund der Art unserer Geschäftstätigkeit richten wir unsere menschenrechtlichen Bemühungen vor allem auf Menschenrechte im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen (siehe unten). Smiths erkennt jedoch an, dass andere Menschenrechte im Laufe der Zeit größere Priorität erlangen können. Deshalb überprüfen wir unsere Schwerpunktbereiche regelmäßig im Rahmen eines Due-Diligence Prozesses.

Diese Richtlinie umfasst die folgenden Praktiken zum Schutz der Menschenrechte unserer Mitarbeiter:

1. Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit
2. Abschaffung von Kinderarbeit
3. Menschenwürdige Behandlung am Arbeitsplatz
4. Gleichstellung am Arbeitsplatz / Beseitigung von Vorurteilen
5. Recht auf einen existenzsichernden Lohn
6. Anspruch auf angemessene Arbeitszeiten und Urlaub
7. Vereinigungsfreiheit
8. Sicherer und gesunder Arbeitsplatz
9. Sichere und gesunde Unterbringung, sofern Arbeitnehmern eine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird

1. Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit

Mitarbeiter dürfen keiner Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Gefängnisarbeit ausgesetzt werden. Mitarbeitern steht es jederzeit frei, das Arbeitsverhältnis ohne

Strafmaßnahmen zu beenden, wobei die im Arbeitsvertrag festgelegte Kündigungsfrist oder – falls diese nicht im Arbeitsvertrag festgelegt ist – eine angemessene Kündigungsfrist einzuhalten ist. Unter keinen Umständen dürfen Lohnabzüge vorgenommen werden, um Mitarbeiter zur Fortsetzung ihrer Arbeit bei Smiths zu zwingen. Mitarbeiter von Smiths dürfen niemals im Rahmen einer Disziplinarmaßnahme zur Arbeit gezwungen werden. Mitarbeitern, bei denen es sich um Wanderarbeitnehmer handelt, darf unter keinen Umständen mit einer Anzeige bei den Behörden gedroht werden, um sie zur Aufnahme oder Fortsetzung einer Beschäftigung bei Smiths zu zwingen.

1.a. Arbeitsverträge: Mitarbeiter erhalten klare und transparente Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in schriftlicher Form, in denen das Gehalt, alle gesetzlich zulässigen Abzüge, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und andere Arbeitsbedingungen festgelegt sind. Wichtige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen müssen immer vor Antritt des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Verträge müssen eine Kündigungsklausel enthalten und immer in einer dem Mitarbeiter verständlichen Sprache verfasst sein.

1.b. Einstellungsgebühren und Kauttionen: Unter keinen Umständen dürfen Mitarbeitern Gebühren oder sonstige direkte oder indirekte Kosten im Zusammenhang ihrer Einstellung bei Smiths in Rechnung gestellt werden. Alle Einstellungsgebühren sind von Smiths zu zahlen. Von Mitarbeitern darf zu keinem Zeitpunkt verlangt werden, Kauttionen oder Sicherheitszahlungen bei Smiths oder einem Personalvermittler von Smiths zu hinterlegen. Smiths fügt seinen Verträgen mit Personalvermittlern (zum Zeitpunkt ihrer Überarbeitung oder Erneuerung) entsprechende Beschränkungen hinzu und ergreift bei Bedarf weitere Maßnahmen, um Verstöße gegen diese Bestimmung zu verhindern.

1.c. Darlehen und Vorschüsse: Gelegentlich kann Smiths unter bestimmten Umständen und nach eigenem Ermessen Darlehen an Mitarbeiter gewähren (z. B. zur Bezahlung von Dauerafahrkarten). Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen zur Arbeit gezwungen werden, um eine Schuld gegenüber Smiths oder einem Personalvermittler von Smiths zu begleichen.

1.d. Aufbewahrung persönlicher Dokumente: Smiths verbietet ausdrücklich die Beschlagnahmung oder Einbehaltung von Pässen oder anderen persönlichen Ausweis- oder Reisedokumenten von Mitarbeitern. Unter keinen Umständen dürfen Mitarbeiter durch die Einbehaltung von persönlichen Ausweispapieren dazu gezwungen werden, direkt oder indirekt für Smiths zu arbeiten. Smiths oder Subunternehmer von Smiths dürfen nur dann die Ausweisdokumente von Mitarbeitern in Verwahrung nehmen, wenn dies auf Wunsch des jeweiligen Mitarbeiters geschieht (z. B. zur sicheren Aufbewahrung) oder wenn zu Verwaltungszwecken eine Kopie angefertigt werden muss, vorausgesetzt, dass die Dokumente auf Verlangen des Mitarbeiters unverzüglich zurückgegeben werden.

1.e. Bewegungsfreiheit: Die Bewegungsfreiheit von Mitarbeitern darf nie auf unangemessene Weise eingeschränkt werden. Mitarbeiter dürfen nicht physisch eingeschränkt oder auf ihren Arbeitsbereich oder die von Smiths oder seinen Subunternehmern zur Verfügung gestellten Unterkünfte beschränkt werden. Es dürfen keine Zwangsmaßnahmen angewandt werden, um die Bewegungsfreiheit von

Mitarbeitern einzuschränken. Zur Vermeidung von Missverständnissen: Bewegungseinschränkungen aus Sicherheitsgründen (z. B. wenn Mitarbeiter in einem Kriegsgebiet arbeiten) dürfen nicht gegen diese Richtlinie verstoßen.

2. **Abschaffung von Kinderarbeit:** Smiths beschäftigt keine Personen unter 16 Jahren und verlangt von seinen Subunternehmern, keine Mitarbeiter unter 16 Jahren für Arbeiten im Zusammenhang mit Smiths einzusetzen. Wenn ein Unternehmen von Smiths oder das Gesetz des Landes, in dem eine Person beschäftigt werden soll, eine Altersgrenze von über 16 Jahren vorschreibt, dann gilt diese Altersgrenze. Smiths unternimmt angemessene Schritte, um sich vor dem Arbeitsantritt eines neuen Mitarbeiters von dessen Alter zu überzeugen. Personen unter 18 Jahren dürfen keine Arbeit verrichten, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich oder schädlich ist oder ihre Schulbildung beeinträchtigt bzw. sie vom Schulbesuch abhält.
3. **Menschenwürdige Behandlung am Arbeitsplatz:** Smiths und alle Personalvermittler, die im Auftrag von Smiths arbeiten (in Fällen, in denen Mitarbeiter von einem Personalvermittler eingestellt werden), müssen alle Arbeitnehmer und Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandeln. Mitarbeiter von Smiths dürfen am Arbeitsplatz keiner harschen oder unmenschlichen Behandlung ausgesetzt werden. Weder Smiths noch seine Personalvermittler (in Fällen, in denen Mitarbeiter von einem Personalvermittler eingestellt werden) dürfen unmenschliche Disziplinarmaßnahmen anwenden, einschließlich körperlicher Bestrafung, geistiger oder körperlicher Nötigung, Belästigung, Einschüchterung oder verbaler Beleidigung von Mitarbeitern. Es dürfen keine zu Zwangsarbeit führenden Strafmaßnahmen angewandt werden. Die Anwendung oder Androhung von körperlicher Gewalt, Belästigung und Einschüchterung gegenüber Mitarbeitern, ihren Familien oder engen Vertrauten ist streng verboten. Smiths stellt sicher, dass Disziplinarverfahren nur in angemessener Weise, in Übereinstimmung mit dem Gesetz und aus legitimen geschäftlichen Gründen durchgeführt werden.
4. **Gleichstellung am Arbeitsplatz / Beseitigung von Vorurteilen:** Alle Mitarbeiter werden gleich und fair behandelt – ohne Diskriminierung oder Voreingenommenheit aufgrund der Nationalität oder des rechtlichen Status (dies gilt auch für alle am Einstellungsprozess Beteiligten). Smiths duldet keinerlei diskriminierende oder von Voreingenommenheit geprägte Praktiken, weder bei der Rekrutierung, der Entlohnung, dem Zugang zu Ausbildung, der Beförderung, der Kündigung noch dem Übergang in den Ruhestand, aufgrund von Geschlecht (einschließlich Geschlechtsumwandlung), Familienstand, religiöser Überzeugung, Behinderung, Alter, rassistischen Gründen (Rasse, Hautfarbe, Nationalität oder ethnischer Herkunft, einschließlich der Zugehörigkeit zur Traveller-Gemeinschaft), genetischen Informationen, Veteranenstatus, Schwangerschaft, sexueller Ausrichtung, Familienangehörigen, Krankheit, Bildung, sozialer Schicht, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und/oder politischer Einstellung sowie anderer durch geltendes Recht geschützter Merkmale, und unternimmt alle notwendigen Schritte, um zu verhindern, dass Personalvermittler sich an derartigen diskriminierenden Praktiken beteiligen. Besondere Aufmerksamkeit wird auf die Rechte jener Arbeitnehmer gelegt, die besonders anfällig für Diskriminierung sind. Staatsangehörige eines Landes

werden nicht besser behandelt als Wanderarbeitnehmer (auch nicht in Bezug auf Entlohnung, Leistungen und Unterkunft)

5. **Recht auf einen existenzsichernden Lohn:** Alle Mitarbeiter erhalten mindestens den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn und die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen. Löhne werden direkt auf die Bankkonten der Mitarbeiter gezahlt. Dies erfolgt ohne Abzüge, es sei denn, diese sind gesetzlich vorgeschrieben, z. B. Abzüge für die Einkommensteuer oder Abzüge, die mit vorheriger Zustimmung der Beteiligten vorgenommen werden und die weder ungewöhnlich noch unangemessen sind. Löhne werden in regelmäßigen Abständen und in Übereinstimmung mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des betreffenden Mitarbeiters gezahlt. Weder Smiths noch seine Personalvermittler werden jemals versuchen, die Einkünfte der Mitarbeiter oder ihre Bankkonten zu kontrollieren. Unter keinen Umständen dürfen Löhne im Rahmen einer Disziplinarmaßnahme einbehalten werden.
6. **Anspruch auf angemessene Arbeitszeiten und Urlaub:** Smiths hält sich an alle geltenden Gesetze in Bezug auf Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche. Sofern gesetzlich nicht anderweitig geregelt, geht das Unternehmen davon aus, dass die Standardarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche und die Überstundenzeit von 12 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Smiths wird darüber hinaus sicherstellen, dass alle durch geltendes Recht oder die Richtlinien von Smiths vorgeschriebenen Ruhezeiten eingehalten werden.
7. **Vereinigungsfreiheit:** Smiths respektiert das Recht auf Vereinigungsfreiheit und hält sich an die geltenden Gesetze, die das Recht seiner Mitarbeiter regeln, sich frei zusammenzuschließen, Gewerkschaften oder andere Arbeitsorganisationen zu gründen und/oder Smiths kollektive Petitionen in Verbindung mit ihren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen vorzulegen. Smiths ergreift keine Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die versuchen, ihre Rechte auf Vereinigungsfreiheit auszuüben, einschließlich der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Arbeitsorganisation oder der Teilnahme an anderen gesetzlich geschützten Aktivitäten. Smiths wird nicht versuchen, eine Gewerkschaft oder Arbeitsorganisation direkt oder indirekt zu kontrollieren, die von Mitarbeitern gegründet wurde oder der sie beitreten wollen. Smiths verlangt nicht, dass Mitarbeiter einer bestimmten Gewerkschaft oder Arbeitsorganisation beitreten, es sei denn, die Mitgliedschaft ist entweder durch geltendes Recht oder durch einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft oder Arbeitsorganisation vorgeschrieben.

7.a. Tarifverhandlungen: Smiths verhandelt in gutem Glauben mit jeder autorisierten und gesetzlich anerkannten Gewerkschaft, Arbeitsorganisation oder Arbeitnehmervertretung über Beschäftigungs- und andere Arbeitsbedingungen und ergreift alle vernünftigerweise erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Personalvermittler ebenfalls in gutem Glauben mit diesen Organisationen verhandeln. Smiths duldet keine unlauteren Arbeitspraktiken oder andere Verhaltensweisen, die darauf abzielen, Mitarbeiter einzuschüchtern oder sie zur Teilnahme an gesetzlich geschützten Aktivitäten in Verbindung mit Tarifverhandlungen oder kollektiven Arbeitskämpfmaßnahmen zu zwingen.

8. **Sicherer und gesunder Arbeitsplatz:** Smiths sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiter und ergreift wirksame Maßnahmen zur Verhinderung von Unfällen und Verletzungen, die die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter gefährden können, indem die Ursachen für Arbeitsplatzrisiken in Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitern so weit wie möglich beseitigt werden. Alle Mitarbeiter: (i) erhalten während ihrer Beschäftigung bei Smiths sicherheits- und arbeitsplatzspezifische Gesundheits- und Sicherheitsanweisungen; und (ii) haben Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen und Trinkwasser.
9. **Sichere und gesunde Unterbringung:** Der obligatorische Aufenthalt in vom Arbeitgeber oder Personalvermittler bereitgestellten Unterkünften ist keine Beschäftigungsbedingung für Mitarbeiter von Smiths. Jede einem Mitarbeiter zur Verfügung gestellte Unterkunft muss sicher sein und angemessenen Unterbringungsstandards entsprechen. Dazu gehört auch eine angemessene Anzahl von Bewohnern pro Unterkunft, um eine ausreichende Privatsphäre sowie sichere und hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Unterkünfte müssen allen örtlichen Gesundheits-, Sicherheits- und Planungsgesetzen sowie allen anderen einschlägigen Gesetzen und den Richtlinien von Smiths entsprechen.

Die erste Menschenrechtsrichtlinie von Smiths wurde im Jahr 2018 von der Leitung von Human Resources und Ethics & Compliance erstellt und 2022 überarbeitet. Die Richtlinien und Praktiken von Smiths werden regelmäßig aktualisiert, um neuen Themen und unserem wachsenden Bewusstsein für die menschenrechtlichen Auswirkungen unserer Entscheidungen Rechnung zu tragen. Durch diese Aktualisierungen wird sichergestellt, dass unsere Richtlinien jederzeit auf dem neuesten Stand sind und regelmäßig kommuniziert werden.

Weitere relevante Richtlinien

Smiths Ethikkodex
Smiths Lieferantenkodex
Smiths Richtlinie über faire Beschäftigung
Einstellungsrichtlinie
Einstellungsrichtlinie Personalvermittler