

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und damit eingehender Umweltstandards

Be Inclusive. Be Inventive. Get Results the Right Way. Dies sind die zentralen Werte der Lear Corporation und die Grundlage für unseren langfristigen Erfolg. Im Rahmen unserer Verpflichtung, Ergebnisse auf die richtige Weise zu erzielen, achten und stärken wir die Menschenrechte in unserem Geschäftsbereich, den Gemeinden, in denen wir tätig sind, und in unserer globalen Lieferkette. Wir bekennen uns auch zu der Einhaltung der internationalen Menschenrechtsstandards, die in den folgenden Konventionen zum Ausdruck kommen:

- Die Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, den Lear unterzeichnet hat;
- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen;
- Die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation von 1988 über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; und
- Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Diese Grundsatzerklärung gilt für unser gesamtes Unternehmen, die Gesellschaften, die wir besitzen, und die Gesellschaften, an denen wir eine Mehrheitsbeteiligung halten, sowie für alle Personen, die Lear vertreten und mit Lear zusammenarbeiten, einschließlich Mitarbeiter, Führungskräfte, Direktoren und Geschäftspartner. Diese Grundsatzerklärung untersteht der Aufsicht des Vorstands von Lear.

Mitarbeiterdiversität, Gerechtigkeit und Inklusion

Bei Lear ist "Be Inclusive" ein zentraler Wert, um zu unterstreichen, wie wichtig uns eine vielfältige Belegschaft und ein gerechter und inklusiver Arbeitsplatz sind. Wir wissen, dass die Stärke unseres Unternehmens in der Vielfalt unseres Teams und in unseren ständigen Bemühungen liegt, immer inklusiv und gerecht zu sein. Wir bieten allen Mitarbeitern ein professionelles Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist. Wir bieten jeder Person faire und gleiche Beschäftigungschancen, unabhängig von nationaler und ethnischer Abstammung, Geschlecht, Hautfarbe, Veteranenstatus, Behinderung oder Gesundheitszustand, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentifikation oder -ausdruck, Alter, Religion oder Weltanschauung, genetischen Informationen, politischer Zugehörigkeit oder einem anderen gesetzlich geschützten Status. In diesem Sinne und insbesondere in Anerkennung der Diskriminierung, der Frauen häufig ausgesetzt sind, unterstützen wir die Rechte von Frauen, wie z. B. die Förderung der Lohngleichheit. Wir treffen alle Einstellungs-, Vergütungs-, Beförderungs- und sonstigen Beschäftigungsentscheidungen auf der Grundlage von Qualifikation, Leistung, Fähigkeiten, Erfahrung und anderen zulässigen Faktoren. Wir befolgen überall, wo wir tätig sind, alle arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Wir bieten unseren Mitarbeitern an und ermutigen sie, sich verschiedenen von Mitarbeitern geleiteten Gruppen anzuschließen, die sich aus Personen zusammensetzen, die gemeinsame Interessen, Hintergründe wie den Status eines Veteranen oder demografische Faktoren wie Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Alter teilen. Durch diese Mitarbeitergruppen werden unsere Mitarbeiter gehört, geschätzt und in den Erfolg des Unternehmens eingebunden.

Nötigung, Belästigung und Disziplinarmaßnahmen

Wir behandeln unsere Mitarbeiter mit Würde und Respekt. Wir dulden kein körperlich, geistig, emotional oder anderweitig wirkendes missbräuchliches Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitern (einschließlich Gewerkschaftsmitgliedern), auch nicht bei Einsatz von privatem oder öffentlichem Sicherheitspersonal. Wir verfügen über Systeme zur Verhinderung, Aufdeckung, Meldung und Abstellung inakzeptabler Behandlung von Mitarbeitern, wie z. B. rechtswidrige Handlungen, Belästigung oder Diskriminierung, Gewalt am Arbeitsplatz, unangemessener Einsatz von Disziplinarmaßnahmen, geistiger oder körperlicher Zwang als Form der Disziplinierung, körperliche

oder geistige Bestrafung, körperlicher oder verbaler Missbrauch oder Einschüchterung sowie jede Art von körperlicher Züchtigung. Um eine zuverlässige Berichterstattung durch unsere Mitarbeiter zu gewährleisten, verbieten wir Vergeltungsmaßnahmen gegen die Person, die in gutem Glauben eine solche Misshandlung meldet oder bei einer Untersuchung kooperiert. Wir ergreifen angemessene Korrekturmaßnahmen, wenn wir feststellen, dass eine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern oder Vergeltungsmaßnahmen vorliegt. Siehe die Richtlinie zum Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz.

Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen

Wir halten alle geltenden Lohn- und Arbeitszeitgesetze ein, einschließlich Lohngleichheit, Mindestlohn, Überstunden, Höchststundenregelungen, Essens- und Ruhezeiten. Wir bieten auch die gesetzlich vorgeschriebenen Nebenleistungen. Wo die örtlichen Industriestandards über die geltenden gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, zahlt Lear faire Löhne und gewährleistet Arbeitsbedingungen, die mit den höheren lokalen Industriestandards wettbewerbsfähig sind.

Wir wenden ethische Einstellungspraktiken an. Wir verbieten Personalvermittlern, von potenziellen Mitarbeitern Einstellungsgebühren zu verlangen und Ausweisdokumente vorzuenthalten. Wenn unsere Mitarbeiter schriftliche Arbeitsverträge haben, gewähren wir Zugang zu diesen Verträgen.

Gesundheit der Mitarbeiter und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist von größter Bedeutung. Wir werden unsere Mitarbeiter nicht in eine Situation bringen, die ihrem Wohlbefinden schaden könnte. Wir glauben, dass sichere Arbeitsplätze das Ergebnis des Engagements aller Mitarbeiter von Lear sind. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, sichere Verhaltensweisen in allen unseren Tätigkeiten zu verankern, und zwar in Verbindung mit strengen Programmen, Betriebsdisziplin, solider Kommunikation und Schulung sowie der Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit. Wir wissen, dass wir gemeinsam Gefahren und Risiken mindern oder beseitigen und auf die richtige Weise Ergebnisse erzielen können. Siehe die EHSS-Richtlinie .

Datenschutz

Wir respektieren die Privatsphäre von Personen, einschließlich Mitarbeitern und Kunden. Wir befolgen weltweit anerkannte Datenschutzprinzipien und wenden bei der Erfassung, Verwendung und Weitergabe personenbezogener Daten von Einzelpersonen angemessene und geeignete Verfahren an.

Kinderarbeit

Wir verbieten Kinderarbeit in allen unseren Einrichtungen weltweit und erfüllen alle geltenden Gesetze bezüglich des Mindestalters für die Beschäftigung in allen Ländern und Regionen, in denen wir tätig sind.

Zwangsarbeit und Menschenhandel

Wir sind der Meinung, dass alle Mitarbeiter das Recht haben sollten, freiwillig zu entscheiden, ob sie bei Lear beschäftigt sein wollen. Wir setzen keine Zwangs- oder unfreiwillige Arbeit gleich welcher Art ein, einschließlich Gefängnisarbeit, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Militärarbeit, moderne Formen der Sklaverei und jede Form des Menschenhandels. Siehe die Offenlegung gemäß des kalifornischen Gesetzes über Transparenz in den Lieferketten.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, eine Gewerkschaft zu gründen, ihr beizutreten oder nicht beizutreten oder eine anerkannte Arbeitnehmervertretung in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen zu haben. Wir verpflichten uns, einen konstruktiven Dialog zu führen und in gutem Glauben mit den frei gewählten Arbeitnehmervertretern zu verhandeln. Wir belästigen, diskriminieren oder bestrafen Mitarbeiter, ihre Vertreter oder Gewerkschaftsmitglieder nicht wegen ihres Interesses und/oder ihrer Mitgliedschaft oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer legitimen gewerkschaftlichen Tätigkeit in Übereinstimmung mit den internationalen und örtlichen Arbeitsnormen.

Verantwortungsvolle Beschaffung

Wir beschaffen verantwortungsbewusst und stellen sicher, dass die in unseren Produkten verwendeten Materialien weder direkt noch indirekt zur Finanzierung von Konflikten oder Menschenrechtsverletzungen beitragen. Wir bemühen uns, nur Komponenten mit Rohstoffen zu verwenden, deren Gewinnung, Transport, Handel, Verarbeitung und Export grundsätzlich aus validierten Quellen stammen, wo immer dies praktikabel ist. Wir verwenden keine Materialien, die nach geltendem nationalen oder internationalen Recht verboten sind.

Wir engagieren uns für den Schutz der Umwelt, einschließlich der Wälder (siehe unsere Erklärung "Keine Abholzung"), des Bodens, des Wassers und der Artenvielfalt, und erwarten von unseren Lieferanten dasselbe. Wir glauben, dass der Zugang zu sauberem Wasser ein grundlegendes Menschenrecht ist. Wir dulden keine Zwangsräumungen oder illegalen Landnahmen in unseren Betrieben oder in unseren Lieferketten und verpflichten uns, die Rechte gefährdeter Gruppen auf der ganzen Welt zu respektieren, wie z. B. die Rechte indigener Gruppen und anderer Minderheiten.

Im Rahmen unserer Bemühungen um eine verantwortungsbewusste Beschaffung befolgen wir die OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus konfliktbetroffenen und hochriskanten Gebieten. Wir beteiligen uns auch an branchenorientierten Initiativen (z. B. Responsible Minerals Initiative), die branchenweite Kontrollsysteme und Transparenz in der vorgelagerten Lieferkette, wie z. B. Chain-of-Custody- oder Rückverfolgbarkeitssysteme, validieren und etablieren. Siehe Richtlinie zur verantwortungsvollen Materialbeschaffung und Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich unseren Verpflichtungen in Bezug auf die Menschenrechte, einschließlich der verantwortungsvollen Beschaffung, anschließen und diese Anforderung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.

Einhaltung der Vorschriften, Überwachung und Berichterstattung

Wir halten uns an alle geltenden gesetzlichen Bestimmungen und verbieten Vorfälle oder Bedingungen, die zu einem Verstoß gegen Gesetze führen könnten. Wir haben mehrere Meldemechanismen eingerichtet und verfügen über strenge Richtlinien gegen Vergeltungsmaßnahmen. Wir überwachen unseren Betrieb, unsere Partner und unsere Zulieferer auf mögliche Verstöße und ergreifen bei Verstößen Maßnahmen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertrags reichen können.

Wir bieten mehrere Möglichkeiten an, um Hinweise über potenzielle Menschenrechts- oder Geschäftsrisiken abzugeben. Weltweit können Mitarbeiter, Zulieferer, Geschäftspartner oder andere potenziell Betroffene vertrauliche und anonyme Hinweise in ihrer Sprache über die Lear Ethics Line (online oder telefonisch), ein Onlineformular, per E-Mail, über eine mobile App oder per Post abgeben. Der Zugang zu diesen Beschwerdekämen wird proaktiv kommuniziert, und die über diese Kanäle eingehenden Meldungen werden angemessen und transparent geprüft. Wir überprüfen die Wirksamkeit der bestehenden Kanäle für die Meldung von Beschwerden jährlich und auf Ad-hoc-Basis.

Berichterstattung

Wir berichten in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht über unsere Maßnahmen und unser Engagement für die Menschenrechte. Außerdem veröffentlichen wir auf unserer Website unsere Werte, Grundsätze, Richtlinien und Praktiken, die durch diese Richtlinie gestärkt werden. Siehe Lear Verhaltens- und Ethikkodex für Unternehmen.



Ray Scott
Präsident und Hauptgeschäftsführer,
Lear Gesellschaft