



ESG-RICHTLINIE

STABILUS

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Soziale Informationen	4
S1 – Eigene Belegschaft	4
Diversität	6
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	7
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	8
Gesundheit und Sicherheit	9
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	10
Governance Informationen	12
G1 – Unternehmensführung	12
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	13
Management der Beziehungen zu Lieferanten	14
Standards und Initiativen Dritter	15

Präambel

Der Vorstand der Stabilus SE trägt die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie und für die Compliance-Organisation, um sicherzustellen, dass geltende Gesetze und interne Richtlinien eingehalten werden.

Die Struktur des Dokuments folgt den unter der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) definierten Themen/Standards. Für jedes Thema sind die „Mindestangabepflichten“ zu Konzepten für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten gemäß ESRS 2.65 (MDR-P) aufgeführt.

Diese Richtlinie wurde von Stabilus entwickelt, um die Anforderungen der CSRD zu erfüllen. Da sie speziell für die Zwecke der CSRD erstellt wurde, gab es keine wesentlichen Änderungen. Stabilus behält sich das Recht vor, die Bestimmungen dieser Richtlinie mit oder ohne Vorankündigung zu ändern oder aufzuheben, je nach den Erfordernissen von Stabilus. In jedem Fall wird die Richtlinie regelmäßig überprüft. Alle zukünftigen Änderungen der Richtlinie werden in einer Tabelle am Ende des Dokuments dokumentiert.

Diese Richtlinie tritt am 1. Oktober 2025 in Kraft und ist für alle relevanten Interessengruppen und relevanten Umsetzungsparteien auf der Unternehmenswebsite der Stabilus Gruppe veröffentlicht und über den Stabilus-internen SharePoint im Bereich Dokumentenmanagement öffentlich zugänglich.

Soziale Informationen

S1 – Eigene Belegschaft

Anwendungsbereich, Verantwortlichkeit, Verweis auf die Standards oder Initiativen Dritter, Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte und Prozesse zur Überwachung (MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e; S1-120a, 20b, 21)

Diese Konzepte gelten für alle Mitarbeiter, einschließlich Vorstand, Geschäftsleitung und Führungskräfte der Stabilus Gruppe (Stabilus SE und ihre Tochtergesellschaften [„Stabilus“]). Der Vice President Global HR bei Stabilus ist der ranghöchste Verantwortliche für die Umsetzung dieser Konzepte, mit Ausnahme des Bereichs Gesundheit und Sicherheit, der in die Zuständigkeit des Chief Operating Officer fällt.

Stabilus ist dem Schutz der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte verpflichtet. Deshalb bilden die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDG) die Grundlage für unser Handeln.

Die Interessen der wichtigsten Interessenträger, insbesondere der Mitarbeiter des Unternehmens wurden berücksichtigt und in die Entwicklung der Konzepte einbezogen. Soweit erforderlich wurde die Arbeitnehmervertretung mit einbezogen. Darüber hinaus war die Personalabteilung an der Erstellung dieser Richtlinie beteiligt.

Stabilus hat eine Compliance-Organisation eingeführt, um sicherzustellen, dass potenzielle negative Auswirkungen frühzeitig erkannt und mit geeigneten Mitteln gesteuert werden können. Die konzernweite Compliance-Organisation wird von einem Chief Compliance Officer sowie unterstehenden lokalen Compliance Officer geleitet, die für die Umsetzung des Compliance-Management-Systems verantwortlich sind.

Jeder Mitarbeiter wird dazu angehalten, Verstöße über das elektronische Whistleblower-System, die Stabilus Ethics Line (erreichbar über die Stabilus Internetseite oder unter nachfolgendem Link: <https://stabilus.whistleblownetwork.net/>) oder direkt an den Chief Compliance Officer zu melden, sobald er Kenntnis von einem Verstoß gegen diese Richtlinie oder einem fragwürdigen Geschäftsvorfall erhält, an dem der Mitarbeiter selbst oder eine andere Person in seinem Arbeitsumfeld beteiligt ist.

Die Kontaktdaten des Chief Compliance Officer lauten wie folgt:

Stabilus Corporate Compliance

E-Mail: inbecker@stabilus.com

Telefon: +49 261 8900-360

Alle Meldungen werden unabhängig vom Übermittlungsweg gleichbehandelt. Sie werden vertraulich und unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Datenschutzvorschriften, bearbeitet. Die mit der Bearbeitung der Meldungen betrauten Personen sind unabhängig, unparteiisch und zur Vertraulichkeit verpflichtet und verfügen über eine angemessene Ausbildung und Ressourcen.

Stabilus versichert seinen Mitarbeitern, dass kein Mitarbeiter, der in gutem Glauben und auf der Grundlage konkreter Anhaltspunkte potenzielles Fehlverhalten anderer Personen meldet, Nachteile seitens Stabilus zu befürchten hat. Das Gleiche gilt auch, wenn sich später herausstellt, dass kein Fehlverhalten vorlag.

Beschreibung der Abhilfemaßnahmen (S1-1 20c)

In Übereinstimmung mit den oben genannten Standards und Initiativen Dritter hält sich Stabilus an geltende Gesetze und arbeitet in gutem Glauben mit gerichtlichen oder außergerichtlichen Abhilfemechanismen zusammen. Stabilus legt die geeigneten Maßnahmen auf der Grundlage der Schwere des Vorfalls und in Absprache mit den betroffenen Parteien fest, um eine faire und wirksame Lösung zu gewährleisten. Je nach Schweregrad ergreift Stabilus verschiedene Abhilfemaßnahmen. Dazu können fallspezifische Untersuchungen sowie Maßnahmen wie formelle Entschuldigungen, finanzielle oder nicht-finanzielle Entschädigungen oder Schadensverhütung durch Unterlassungsklagen gehören. Die Wirksamkeit des Abhilfeverfahrens wird jährlich und bei Bedarf unter Berücksichtigung des Feedbacks der Beschwerdeführer überprüft. Zu den wichtigsten Kennzahlen gehören die Anzahl der Meldungen, ihre Relevanz, die Lösungsquoten und die Zufriedenheit der Beschwerdeführer.

Jeder Manager oder Mitarbeiter, der nachweislich gegen diesen Rahmen verstößt, muss mit entsprechenden Maßnahmen rechnen. Zu diesen Maßnahmen gehören unter anderem Schulungen und mögliche Disziplinarmaßnahmen wie Verwarnungen, Versetzungen oder Kündigungen.

Diversität

Allgemeine Ziele, wichtigste Inhalte und Überwachungsprozesse (MDR-P 65a, 24a)

Das Konzept zielt darauf ab, Vielfalt und Inklusion zu fördern, Leitlinien für eine diskriminierungsfreie Kultur festzulegen, Diskriminierung und Belästigung innerhalb von Stabilus zu verhindern und Verfahren für den Umgang mit entsprechenden Meldungen zu beschreiben. Es gilt für alle Mitarbeiter weltweit und erstreckt sich sowohl auf die interne Zusammenarbeit als auch auf die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, Behörden und der Öffentlichkeit.

Die Konzernrichtlinie „Diversity Policy“, die vom Konzernvorstand unterzeichnet wurde, fasst Vorgaben mit dem Ziel einer beschleunigten Entwicklung und Talentförderung der Beschäftigten zusammen.

Gründe für Diskriminierung, Fördermaßnahmen und Verfahren zur Verhinderung von Diskriminierung (S1-124b - 24d)

Das Konzept entspricht dem Verhaltenskodex von Stabilus, in dem diese Grundsätze ebenfalls als eines der Kernprinzipien des Unternehmens verankert sind. Die Mitarbeiter von Stabilus sollen in einem Umfeld arbeiten können, das frei von Diskriminierung, Belästigung, körperlicher Bestrafung, psychischer Gewalt, verbaler Gewalt, Drohungen oder Einschüchterung ist. Jede Form von Misshandlung ist strengstens untersagt. Stabilus verpflichtet sich, jeden Mitarbeiter mit Respekt und Würde zu behandeln, unabhängig von seiner Rasse und ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischen und anderen Ansichten, Behinderung, Alter, Geschlecht, sexueller Identität oder Orientierung, sozioökonomischer Klasse, nationaler oder sozialer Herkunft, Sprache oder jeder anderen Form der Diskriminierung, die nach EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht geschützt sind. Stabilus beachtet das Diskriminierungsverbot sowohl bei der Suche nach neuen Mitarbeitern als auch während des Arbeitsverhältnisses.

Wie im allgemeinen Abschnitt zu den S1-Konzepten oben beschrieben, hält sich Stabilus an Standards und Initiativen Dritter und bietet seinen Mitarbeitern verschiedene Kanäle, um Bedenken zu äußern. Wir stellen sicher, dass die Beschäftigung bei Stabilus durch Gleichbehandlung und Chancengleichheit gekennzeichnet ist. Wir haben klare Standards und Definitionen in Bezug auf Vielfalt sowie einen umfassenden Rahmen festgelegt, den alle Mitarbeiter und Führungskräfte verstehen müssen.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Allgemeine Ziele, wichtigste Inhalte und Überwachungsprozesse (MDR-P 65a)

Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein grundlegendes Menschenrecht, sondern auch eine notwendige Grundlage für eine friedliche, prosperierende und nachhaltige Welt. In der Geschäftswelt von Stabilus profitieren die Mitarbeiter im Sinne einer modernen Unternehmensführung von den unterschiedlichen Fähigkeiten von Männern und Frauen. Stabilus engagiert sich insbesondere für das Ziel Nr. 5 der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung – „Geschlechtergleichheit“ – und strebt einen höheren Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen an, verbunden mit Gleichberechtigung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Bildung und Bezahlung.

Als Unternehmen, das in einem hochtechnischen Umfeld tätig ist, sieht sich Stabilus weiterhin mit einem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern konfrontiert, wobei Männer in Führungspositionen überrepräsentiert sind. Für die oberste Führungsebene, definiert als Level 1 und Level 2, hat Stabilus unter Berücksichtigung der soliden Mitarbeiterbindung auf diesen Ebenen und der aktuellen Nachfolgeplanung konkrete Ziele festgelegt.

Darüber hinaus zahlt Stabilus faire Löhne und gewährt weitere Leistungen, die den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen und -leistungen am Arbeitsort entsprechen oder diese übersteigen. Stabilus stellt sicher, dass die Löhne und Leistungen ausreichen, um die Grundbedürfnisse seiner Mitarbeiter und ihrer Familien zu decken.

Fördermaßnahmen und Verfahren zur Verhinderung von Diskriminierung (S1-1 24c, 24d)

Alle Führungskräfte innerhalb der Stabilus Gruppe sind verpflichtet, sich aktiv für die Erreichung und Aufrechterhaltung der Ziele einzusetzen. In diesem Zusammenhang werden Maßnahmen zur Stärkung von Frauen, zur Weiterentwicklung und zur Förderung von Frauen in Betracht gezogen. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie Stabilus ein attraktiveres Arbeitsumfeld für kompetente Frauen schaffen kann. Stabilus wird spezielle Angebote für Frauen in der Personalentwicklungsstrategie bereitstellen, flexible Arbeitszeiten anbieten, Teilzeitmodelle und Homeoffice ermöglichen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Insbesondere bei der Besetzung neuer Führungspositionen muss jeder einzelne Standort verschiedene Optionen zur Sicherung weiblicher Fachkräfte in Betracht ziehen, wobei der Schwerpunkt auf der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers für weibliche Bewerberinnen liegt.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Allgemeine Ziele, wichtigste Inhalte und Überwachungsprozesse (MDR-P 65a)

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sind für Stabilus von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um ihre Aufgaben sicher und effizient auszuführen. Ohne angemessene Schulungen sind Mitarbeiter möglicherweise nicht ausreichend auf ihre Aufgaben vorbereitet, was sich sowohl auf die Leistung als auch auf die Sicherheit negativ auswirkt. Das Konzept zielt daher darauf ab, eine kontinuierliche Schulung sicherzustellen, die sowohl technische als auch sicherheitsrelevante Aspekte abdeckt.

Stabilus hat sich verpflichtet, regelmäßig Schulungen anzubieten, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten sind. Dazu gehören die Durchführung regelmäßiger Bedarfsanalysen auf der Grundlage von positionsspezifischen Entwicklungsplänen, die weltweit umgesetzt werden, sowie die Erstellung rollenspezifischer Entwicklungspläne. Der Schwerpunkt liegt auf fachlichen und sicherheitsrelevanten Schulungen sowie auf Compliance-Anforderungen.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Konzepts liegt beim Vice President Global HR, der den Schulungsbedarf ermittelt und die erforderlichen Ressourcen bereitstellt, sowie bei den Mitarbeitern, von denen erwartet wird, dass sie an Schulungen teilnehmen und ihr Wissen anwenden. Die Personal- und Schulungsteams sind für die Organisation, Dokumentation und Bewertung der Schulungsmaßnahmen verantwortlich.

Um die Wirksamkeit des Konzepts zu überwachen, werden KPIs wie Teilnahmequoten, Testergebnisse und eine Verringerung von Fehlern und Sicherheitsvorfällen in den nächsten Jahren festgelegt. Diese KPIs werden regelmäßig überprüft und auf der Grundlage von Mitarbeiterfeedback und aktuellen Anforderungen angepasst. Dies gewährleistet eine kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung und trägt dazu bei, dass Stabilus langfristig wettbewerbsfähig bleibt.

Gesundheit und Sicherheit

Allgemeine Ziele, wichtigste Inhalte und Überwachungsprozesse (MDR-P 65a, S1-123)

Stabilus hat konzernweit EHS-Managementsysteme implementiert und verfügt über schriftlich formalisierte Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien gemäß ISO 45001 und OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) oder aber in Anlehnung daran. Die Richtlinien, welche alle Mitarbeitenden berücksichtigen, entsprechen vor Ort geltendem Recht und decken folgende Themen ab: Verhütung von Arbeitsunfällen, persönliche Schutzausrüstung, Maschinensicherheit, Notfallbereitschaft, Vorfall- und Unfallmanagement, Ergonomie am Arbeitsplatz, Umgang mit Chemikalien und Brandschutz. Die Verantwortung für die Implementierung der Richtlinien obliegt der jeweiligen Werksleitung des Standortes.

S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Stabilus verpflichtet sich, international anerkannte Menschenrechte und Umweltstandards in allen seinen Betrieben und entlang der gesamten Wertschöpfungskette einzuhalten. Dazu gehört ein ausdrückliches und striktes Verbot von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel. Solche Praktiken werden weder im eigenen Unternehmen noch bei Lieferanten und Geschäftspartnern von Stabilus toleriert. [MDR-P 65a, S2-118]

Diese Verpflichtung gilt für alle Personen, die von den Aktivitäten von Stabilus betroffen sind oder dazu beitragen, einschließlich der Mitarbeiter in der Lieferkette in den Bereichen Beschaffung, Fertigung, Logistik und Dienstleistungen, der Mitarbeiter und der Auftragnehmer vor Ort. [MDR-P 65 b]

Zur Umsetzung des Konzepts hat Stabilus ein Due Diligence-Verfahren eingeführt, das sich an den OECD-Leitsätzen und anderen internationalen Standards orientiert, darunter den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Diese Rahmenwerke bilden die Grundlage für das Handeln und die Erwartungen von Stabilus gegenüber seinen Geschäftspartnern. [MDR-P 65 d, S2-117, S2-119]

Um seinen Sorgfaltspflichten nachzukommen, hat Stabilus verschiedene interne und externe Prozesse gemäß den OECD-Leitfäden zur Sorgfaltspflicht implementiert. Diese werden kontinuierlich überprüft und verbessert, um ihre Wirksamkeit sicherzustellen. Der Vorstand der Stabilus SE ist für die Einhaltung verantwortlich und hat einen Menschenrechtsbeauftragten ernannt, der Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechten und Umwelt überwacht. [MDR-P 65 a]

Stabilus erwartet von seinen Lieferanten, dass sie den Schutz der Menschenrechte in ihre eigenen Betriebsabläufe integrieren und proaktive Maßnahmen zur Vermeidung entsprechender Risiken ergreifen. Diese Erwartungen sind im Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgelegt und werden durch den Lieferantenqualifizierungsprozess von Stabilus konkretisiert. Bei der Festlegung der Erwartungen an Lieferanten werden auch die Beiträge von Stakeholdern und branchenweite Dialoge berücksichtigt. [MDR-P 65 e, S2-117a]

Um Verantwortlichkeiten sicherzustellen, bietet Stabilus allen Interessenträgern – einschließlich Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette, lokalen Gemeinschaften und Nichtregierungsorganisationen – Zugang zu einem öffentlichen Beschwerdeverfahren. Dies ermöglicht die frühzeitige Erkennung potenzieller Verstöße und stellt sicher, dass Bedenken ordnungsgemäß untersucht und behandelt werden. Die Lieferanten sind außerdem verpflichtet,

ihre Mitarbeiter über die Verfügbarkeit dieses Mechanismus zu informieren. [S2-1 17b, MDR-P 65 f]

Wenn Verstöße festgestellt werden, arbeitet Stabilus mit dem betreffenden Lieferanten zusammen, um geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen und eine Wiederholung zu verhindern. Ist ein Lieferant nicht bereit, bei der Behebung des Problems zu kooperieren, kann Stabilus die Geschäftsbeziehung neu bewerten. Dieser Ansatz fördert langfristiges Vertrauen und kontinuierliche Verbesserungen in der gesamten Lieferkette. [S2-1 17c]

Governance Informationen

G1 – Unternehmensführung

Stabilus hat sich verpflichtet, den langfristigen Erfolg der Gruppe nicht nur durch technologische Exzellenz, Innovationskraft und herausragende Qualität zu sichern, sondern auch durch die Einhaltung hoher Standards für ethisches, faires, ehrliches und nachhaltiges Verhalten in Wirtschaft und Gesellschaft. Diese Verpflichtung prägt die Art und Weise, wie Stabilus seine internen und externen Beziehungen gestaltet, seine Geschäftspraktiken überwacht und auf die Anliegen der betroffenen Interessenträger, einschließlich derjenigen innerhalb seiner Wertschöpfungskette, eingeht. [MDR-P 65a; G1-110a]

Rechtmäßiges Verhalten und Integrität werden als gemeinsame Verantwortung aller Unternehmenseinheiten und Geschäftspartner angesehen. Stabilus stellt klare Erwartungen, dass seine Geschäftstätigkeiten und Beziehungen im Einklang mit diesen Grundsätzen durchgeführt werden. Dazu gehören Mechanismen zur Identifizierung und Bewältigung tatsächlicher oder potenzieller Verfehlungen, zur Durchsetzung der Rechenschaftspflicht innerhalb des Unternehmens und gegenüber Lieferanten sowie zur Gewährleistung, dass betroffene Personen Zugang zu sicheren und wirksamen Kanälen haben, um Bedenken zu äußern. [MDR-P 65a, MDR-P 65b]

Der Governance-Rahmen, der den Ansatz von Stabilus für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln leitet, umfasst Sorgfaltspflichten gemäß geltenden Gesetzen, wie beispielsweise dem deutschen Gesetz über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG), und orientiert sich an international anerkannten Standards, darunter den OECD-Leitsätzen. Um sicherzustellen, dass diese Bemühungen den Erwartungen der wichtigsten Stakeholder entsprechen, steht Stabilus in regelmäßigem Austausch mit internen und externen Parteien – wie Mitarbeitern, Compliance-Experten und Partnern in der Lieferkette –, um Informationen zu relevanten Risiken, meldepflichtigen Themen und Verfahrensgerechtigkeit zu sammeln. Diese Erkenntnisse tragen zur kontinuierlichen Verbesserung der Mechanismen von Stabilus bei und stellen sicher, dass Konzepte wirksam und zweckmäßig bleiben und um auf die sich wandelnden Herausforderungen entlang der Wertschöpfungskette reagieren zu können. [MDR-P 65d, MDR-P 65e]

Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)

Stabilus ermutigt zur Meldung von Verstößen gegen Richtlinien und potenziell oder tatsächlich illegalen Handlungen. Das Beschwerdeverfahren deckt ein breites Spektrum von Themen ab, darunter: wettbewerbswidriges Verhalten, Korruption und Interessenkonflikte, Betrug, Urkundenfälschung, Unregelmäßigkeiten in der Buchführung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Unternehmenssicherheit, Umweltschutz und andere schwere Straftaten. [MDR-P 65 a]

Das Beschwerdeverfahren steht allen Personen offen, unabhängig von ihrem Standort oder ihrer Zugehörigkeit. Dazu gehören Mitarbeiter der Stabilus SE und ihrer Konzerngesellschaften, Arbeitnehmer direkter oder indirekter Zulieferer, lokale Gemeinschaften, Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Gruppen. Dritte, die Beschwerdeführer unterstützen (z. B. Kollegen, Familienangehörige), fallen ebenfalls unter den Schutz von Stabilus vor Vergeltungsmaßnahmen. [MDR-P 65 b]

Stabilus hält es für unerlässlich, dass Beschwerdeführer vor Nachteilen oder Sanktionen geschützt werden, die sich aus der Einreichung einer Beschwerde ergeben könnten. Meldungen werden vertraulich behandelt und von speziell geschulten Mitarbeitern unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze bearbeitet. Keine Person, die in gutem Glauben eine Beschwerde einreicht, wird in irgendeiner Form benachteiligt, selbst wenn sich die Bedenken als unbegründet erweisen sollten. Kommt es innerhalb des Einflussbereichs von Stabilus zu Vergeltungsmaßnahmen, ergreift das Unternehmen Korrekturmaßnahmen, die Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter oder die Beendigung von Lieferantenbeziehungen umfassen können. Diese Schutzmaßnahmen gelten auch für Personen, die mit einem Beschwerdeführer in Verbindung stehen. Stabilus empfiehlt allen Personen, die Vergeltungsmaßnahmen erfahren, sich unverzüglich an die Meldekanäle für Hinweisgeber zu wenden. [G1-110c]

Mit der Umsetzung des LkSG hat Stabilus eine Mitverantwortung für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten von Unternehmen. Das interne Beschwerdeverfahren des Unternehmens ist ein wichtiger Bestandteil der Erfüllung dieser Verpflichtungen und steht im Einklang mit der Richtlinie (EU) 2019/1937. [MDR-P 65d, G1-110c]

Die Stabilus Compliance Reporting Policy ist öffentlich zugänglich und wird betroffenen Interessenträgern, einschließlich Lieferanten, über die Homepage der Stabilus Ethics Line zur Verfügung gestellt. [MDR-P 65 f]

Management der Beziehungen zu Lieferanten

Stabilus setzt klare Erwartungen an ethisches und rechtmäßiges Verhalten entlang seiner gesamten Wertschöpfungskette. Diese Erwartungen werden Lieferanten und anderen Geschäftspartnern offiziell in der Stabilus Procurement Sustainability Guideline mitgeteilt, die die Einhaltung internationaler Standards in den Bereichen Menschenrechte, Umweltschutz und Unternehmensintegrität vorschreibt. Stabilus nutzt dieses Dokument, um das Verhalten seiner Lieferanten zu steuern und ein verantwortungsbewusstes Wertschöpfungskettenmanagement zu fördern. [G1-1 10a]

Im Rahmen seines Lieferantenbeziehungsmanagements integriert Stabilus vertragliche Verpflichtungen, Qualifizierungsverfahren und risikobasierte Sorgfaltspflichten, um die Einhaltung der Vorschriften durch die Lieferanten sicherzustellen. Gegebenenfalls führt Stabilus Lieferantenaudits durch, überwacht Nachhaltigkeitskriterien und kann Korrekturmaßnahmenpläne verlangen, um festgestellte Risiken oder Verstöße zu beheben. Bei der Einbindung von Lieferanten werden diese Erwartungen klar kommuniziert. [G1-2 15a&b]

In Fällen, in denen schwerwiegende oder wiederholte Verstöße festgestellt werden – einschließlich Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechten, Umweltschäden oder Korruption – kann Stabilus Abhilfemaßnahmen ergreifen, die bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen können. Die Schwere und der Umfang der ergriffenen Maßnahmen hängen von der Art des Verstoßes, der Zusammenarbeit des Lieferanten und der Möglichkeit von Stabilus ab, Einfluss auf die Ergebnisse zu nehmen. [G1-1 10a]

Stabilus berücksichtigt bei der Gestaltung seiner Lieferantenbeziehungen auch das Feedback verschiedener Interessenträger, darunter Branchendialoge, Beiträge der Zivilgesellschaft und die direkte Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern. Diese Erkenntnisse helfen Stabilus dabei, seine Sorgfaltspflichten zu verfeinern und seine Erwartungen an die branchenspezifischen Gegebenheiten anzupassen. [G1-1 10a]

Standards und Initiativen Dritter

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/german-deutsch>

Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

<https://www.ilo.org/de/resource/erkl%C3%A4rung-der-iao-%C3%BCber-grundlegende-prinzipien-und-rechte-bei-der-arbeit>

Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte

https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien-fuer-wirtschaft-und-menschenrechte.pdf

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

<https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/BJNR295910021.html>

OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

https://www.oecd.org/de/publications/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57.html

OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

<https://www.oecd.org/publications/oecd-leitfaden-fur-die-erfullung-der-sorgfaltspflicht-zur-forderung-verantwortungsvoller-lieferketten-fur-minerale-aus-konflikt-3d21faa0-de.htm>

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln

https://www.oecd.org/de/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html

Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

US-Gesetz zur Verhinderung uigurischer Zwangsarbeit

<https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-117publ78>

Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)

<https://dgvn.de/ziele-fuer-nachhaltige-entwicklung>