

Corporate Policy:

CP1-008

Unterbindung von
Menschenhandel /

Preventing human trafficking





Corporate Policy
**Unterbindung von Menschenhandel /
Preventing human trafficking**

CP1-008
V01.1
1/3

Anforderungen begegnen

Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung von B+S. Das Unternehmen bekennt sich zum internationalen Menschenrechtskodex der Vereinten Nationen, den „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“, den zehn Prinzipien des „UN Global Compact“ und den international anerkannten Standards der acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). B+S beugt der Beeinträchtigung von Menschenrechten aktiv vor, unabhängig davon, ob die Beeinträchtigung im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit der unserer Geschäftspartner steht. Dies hat B+S auch in seinem Code of Conduct und im Supplier Code of Conduct verankert.

Nahezu jedes Land der Welt ist von Menschenhandel betroffen, sei es als Herkunfts-, Transit- oder Zielland der Opfer. Schwere Formen des Menschenhandels beziehen sich auf die Anwerbung, den Transport, die Verbringung, die Beherbergung oder den Empfang von Personen durch die Anwendung von Gewalt, Nötigung, Entführung, Betrug, Täuschung, Machtmissbrauch oder die Gewährung von Zahlungen oder Vorteilen an eine Person, die die Kontrolle über das Opfer hat. Menschenhandel kann zum Zweck der Ausbeutung stattfinden, darunter Prostitution anderer, sexuelle Ausbeutung, Zwangsarbeit, Sklaverei oder ähnliche Praktiken.

Deshalb widmet B+S dem Thema Menschenhandel besondere Aufmerksamkeit.

B+S lehnt jede Form von Menschenhandel strikt ab. Die folgenden Grundsätze gelten für alle Bereiche unseres Unternehmens und alle unsere Unterauftragnehmer. Wir verpflichten uns, Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und zukünftige Generationen zu übernehmen.

Verbot von Menschenhandel

B+S untersagt seinen Mitarbeitenden und allen Unterauftragnehmern strikt den Einsatz von Zwangsarbeitenden oder die Beteiligung an jeglicher Form von Menschenhandel im Sinne der obigen Definition, einschließlich der Vermittlung von kommerziellen sexuellen Handlungen.

Meeting requirements

Respect for human rights is an integral part of B+S' corporate responsibility. The company is committed to the international human rights code of the United Nations, the "UN Guiding Principles on Business and Human Rights", the ten principles of the "UN Global Compact" and the internationally recognized standards of the eight core labor standards of the International Labor Organization (ILO). B+S actively prevents the impairment of human rights, regardless of whether the impairment is related to its own business activities or those of our business partners. B+S has also anchored this in its Code of Conduct and in the Supplier Code of Conduct.

Almost every country in the world is affected by human trafficking, be it as a country of origin, transit or destination for the victims. Serious forms of human trafficking refer to the recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of persons through the use of force, coercion, abduction, fraud, deception, abuse of power or the giving of payments or benefits to a person in control of the victim. Human trafficking can take place for the purpose of exploitation, including prostitution of others, sexual exploitation, forced labor, slavery or similar practices.

This is the reason why B+S pays special attention to the issue of human trafficking.

B+S strictly rejects any form of human trafficking. The following principles apply to all areas of our company and all our subcontractors. We are committed to taking responsibility for our employees, the society and future generations.

Prohibition of human trafficking

B+S strictly prohibits its employees and all subcontractors from using forced labor or engaging in any form of human trafficking as defined above, including the brokering of commercial sexual acts.



Corporate Policy
**Unterbindung von Menschenhandel /
Preventing human trafficking**

CP1-008
V01.1
2/3

Es ist nicht erlaubt, die Ausweispapiere oder Einwanderungsunterlagen von Mitarbeitenden, z.B. Reisepässe oder Führerscheine, zu zerstören, einzubehalten oder anderweitig den Zugang zu verweigern.

Einstellungsprozess

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden ist es untersagt, irreführende oder betrügerische Praktiken anzuwenden. Arbeitsangebote müssen in einem Format und in einer Sprache gemacht werden, die den Mitarbeitenden zugänglich sind. Im Einstellungsprozess müssen wesentliche Angaben zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen transparent gemacht werden. Darunter fallen z.B. Löhne und Lohnnebenleistungen, der Arbeitsort, ggfs. Lebens- und Wohnverhältnisse sowie die damit verbundenen Kosten (falls eine Unterkunft durch B+S oder einen Personaldienstleister zur Verfügung gestellt werden), jegliche weitere Kosten, die von der oder dem Mitarbeitenden zu tragen sind, und Angaben dazu, ob gefährliche Arbeiten zu leisten sind.

Personaldienstleister und Personalvermittlungunternehmen müssen zu jeder Zeit die lokalen Arbeitsgesetze des Landes einhalten, in dem die Einstellung stattfindet. Mitarbeitende dürfen im Rahmen des Einstellungsprozesses nicht mit Gebühren zur Vermittlung der Arbeitsstelle belastet werden. Darunter fallen Gebühren jeglicher Art, einschließlich Abgaben, Kosten, oder andere finanzielle Verpflichtungen, die mit dem Einstellungsprozess verbunden sind, unabhängig von Zeitpunkt, Art und Weise oder Ort der Erhebung der Gebühr.

Mobilität der Mitarbeitenden

Wenn den Mitarbeitenden eine Unterkunft zur Verfügung gestellt oder vermittelt wird, muss diese den Wohn- und Sicherheitsstandards des Gastlandes entsprechen. Arbeitnehmende, die nicht in dem Land ansässig sind, in dem die Arbeit stattfindet, müssen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Rückreisekosten erstattet bekommen. Falls Arbeitnehmende nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Aufenthaltserlaubnis im Gastland haben und freiwillig beschließen, im Gastland zu bleiben, müssen sie die Rückreisekosten nicht erstattet bekommen.

It is not permitted to destroy, withhold or otherwise deny access to employees' identification or immigration documents, e.g. passports or driving licenses.

Recruitment process

Misleading or deceptive practices are prohibited in the recruitment of employees. Offers of employment must be made in a format and language accessible to employees. In the recruitment process, essential information on key terms and conditions of employment must be made transparent. This includes, for example, wages and fringe benefits, the place of work, living and housing arrangements, if any, and related costs (if accommodation is provided by B+S or a staffing provider), any other costs to be borne by the employee, and whether hazardous work is to be performed.

Recruitment agencies and recruitment companies must at all times comply with the local labor laws of the country in which the recruitment takes place. Employees must not be charged fees as part of the recruitment process to arrange employment. This includes fees of any kind, including levies, costs, or other financial obligations associated with the recruitment process, regardless of when, how or where the fee is charged.

Mobility of staff

If accommodation is provided or arranged for employees, it must meet the housing and safety standards of the host country. Employees who are not resident in the country where the work takes place must have their return travel expenses reimbursed upon termination of the employment relationship. If workers have a residence permit in the host country after termination of the employment relationship and voluntarily decide to stay in the host country, they do not have to be reimbursed for return travel costs.



Corporate Policy
**Unterbindung von Menschenhandel /
Preventing human trafficking**

CP1-008
V01.1
3/3

Arbeitsverträge

Ein Arbeitsvertrag, eine Einstellungsvereinbarung oder ein anderes gesetzlich vorgeschriebenes Arbeitsdokument müssen schriftlich in einer Sprache vorgelegt werden, welche die oder der Mitarbeitende versteht. Das Dokument muss eine detaillierte Beschreibung der Arbeitsbedingungen enthalten und der oder dem Mitarbeitenden mindestens fünf Tage vor der Abreise in das Gastland, in dem das Arbeitsverhältnis stattfindet, verfügbar sein.

Employment contracts

An employment contract, hiring agreement or other legally required employment document must be provided in writing in a language the employee understands. The document must contain a detailed description of the terms and conditions of employment and be available to the employee at least five days before departure for the host country where the employment takes place.

Whistleblowing zu Menschenrechten

Jeder Fall einer möglichen Menschenrechtsverletzung einschließlich Menschenhandel kann über das B+S-Hinweisgebersystem gemeldet werden. Das System steht in mehreren Sprachen zur Verfügung und ermöglicht eine anonyme, vertrauliche und speziell verschlüsselte, sichere Kommunikation mit der Compliance Abteilung bei B+S.

Whistleblowing on human rights

Any case of a possible human rights violation, including human trafficking, can be reported via the B+S whistleblowing system. The system is available in several languages and enables anonymous, confidential and specially encrypted, secure communication with the Compliance Department at B+S.

B+S geht unter Berücksichtigung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit jedem Hinweis auf Fehlverhalten konsequent nach. Jeder einzelne Hinweis wird überprüft. Entsprechend dem Ergebnis wird nachvollziehbar entschieden, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind. Rechtsverstöße werden konsequent zur Anzeige gebracht.

B+S consistently follows up on every indication of misconduct, taking into account the principle of proportionality. Every single tip is checked. According to the result, a comprehensible decision is made as to which consequences are suitable, necessary and appropriate. Violations of the law are consistently reported.

Ilshofen, 2023-06-22

Markus Ströbel

Thorsten Bullinger

Dr. Hagen Gehringer

Ralph Frank

Bernhard Frisch