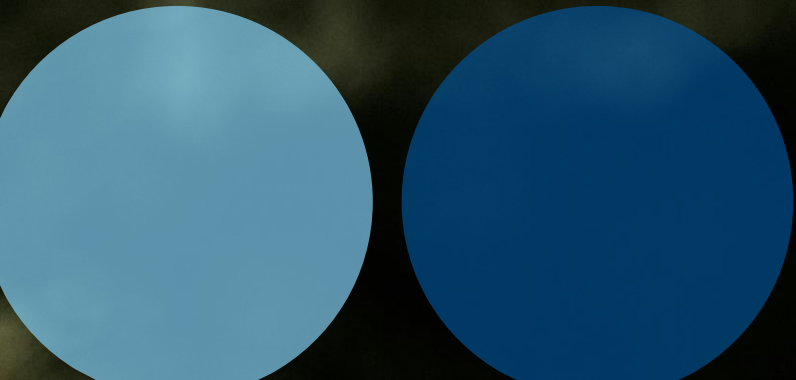


Accepting responsibility.

HUMAN RIGHTS POLICY





HUMAN RIGHTS POLICY

Die Human Rights Policy von BRITA verdeutlicht unser Engagement für die Achtung der international anerkannten Menschenrechte und unsere Verantwortung für den Planeten. Sie erläutert, wie wir mit möglichen Problemen im Zusammenhang mit den Menschenrechten und Umweltrisiken an unseren eigenen Standorten und bei unseren Zulieferern umgehen.



Dem Schutz der Menschenrechte und der Umwelt verpflichtet

BRITA ist einer der führenden Experten für die Optimierung von Trinkwasser. Unsere traditionsreiche Marke ist in vielen Ländern ein Synonym für die Wasserfilterkanne, aber unser Produktportfolio erstreckt sich unter anderem auch auf Filteranwendungen in gewerblichen Bereichen und leitungsggebundene Wasserspender. Als familiengeführtes und wertorientiertes Unternehmen ist es ein wesentlicher und grundlegender Bestandteil der Geschäftskultur und des Selbstverständnisses von BRITA, mit Integrität und Verantwortung zu handeln. Unsere soziale Verantwortung beruht darauf, dass wir im Rahmen der Gesetze handeln. Wir halten uns an alle geltenden Gesetze in Bezug auf Menschenrechte und Umweltfragen. In Fällen, in denen die lokale Gesetzgebung und die Grundsätze der oben genannten Standards

nicht deckungsgleich sind, gilt der strengere Standard.

Über unsere gesetzlichen Verpflichtungen hinaus verurteilen wir außerdem jede Verletzung und Missachtung der international anerkannten Menschen- und Umweltrechte. Wir setzen uns dafür ein, Systeme zur Verhinderung von Menschenrechts- und Umweltverstößen einzurichten und dafür zu sorgen, dass gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen ergriffen werden, um diese Verstöße zu unterbinden – in unseren eigenen Betrieben, aber auch in den Betrieben unserer Lieferanten und Geschäftspartner. Wir sind stets bestrebt, unsere Geschäftspraktiken und Produkte zu verbessern, um die positiven Auswirkungen zu maximieren. Gleichzeitig wollen wir mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte oder die Umwelt minimieren.

Zusammen mit unserem BRITA Verhaltenskodex sowie dem BRITA Verhaltenskodex für Lieferanten und der BRITA Sustainability Policy bildet die Human Rights Policy den Leitrahmen, auf den wir unser verantwortungsvolles Geschäftsverhalten stützen. Unser Engagement stützt sich auf international anerkannte Normen, Richtlinien und Standards, die als wesentlicher Bezugsrahmen für diese Richtlinie dienen. Die wichtigsten davon sind:

- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)**
- **Internationale Charta für Menschenrechte**
- **Charta der Grundrechte der Europäischen Union**
- **UN Global Compact**
- **Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (und ihre Folgemaßnahmen)**
- **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**
- **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**
- **Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (Nachhaltige Entwicklungsziele)**

Von den 17 Nachhaltigen Entwicklungszielen haben wir vier direkte und vier indirekte Ziele identifiziert, die für unser Geschäft besonders relevant sind:

Vision und Purpose



Produkte und Business



Indirekter Einfluss



Sustainability Policy



Verhaltenskodex für Mitarbeitende



Verhaltenskodex für Lieferanten

Unsere Grundsätze

Die folgenden Menschenrechts- und Umweltprinzipien bilden die Grundlage unseres Rahmenwerks für soziale Verantwortung. Wir halten uns an die ILO-Konventionen, auf die im Folgenden verwiesen wird.

Verbot von Kinderarbeit

Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit grundsätzlich ab und akzeptieren keine Beschäftigung von Kindern unter dem gesetzlichen Mindestalter gemäß den nationalen Gesetzen. Wir lehnen außerdem die schlimmsten Formen der Kinderarbeit ab und fordern, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die jünger als 18 Jahre sind, in Bezug auf ihre Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung mit besonderer Sorgfalt betreut werden².

Verbot von Zwangsarbeit

Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit und Sklaverei entschieden ab. Wir bestehen darauf, dass jede Arbeit freiwillig und frei von jeglicher Strafandrohung sein muss³. Zwangsarbeit umfasst die Anwerbung, den Transport oder die Unterbringung von Menschen unter Anwendung von Gewalt, Täuschung oder Betrug mit dem Ziel, ihre Arbeitskraft auszu-beuten.

Recht auf sichere Arbeitsbedingungen

Wir sind davon überzeugt, dass jeder das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld hat, in dem die lokalen Gesetze eingehalten werden, Unfälle vermieden werden und die Gesundheit aller Mitarbeitenden gefördert wird. BRITA Mitarbeitende und die Mitarbeitenden von Zulieferern müssen entsprechende Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit erhalten. Idealerweise werden internationale Standards wie ISO 45001 angewendet, wenn ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowohl bei uns als auch bei unseren Zulieferern eingeführt wird.

Recht auf Freiheit von Diskriminierung

Wir leben und fördern Vielfalt. Das bedeutet, dass wir dafür sorgen wollen, dass jeder in einem Umfeld arbeiten kann, das frei von Diskriminierung ist – sei es aufgrund von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter, Nationalität, sozialem Hintergrund, Behinderung oder Gesundheitszustand, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung, politischer Meinung oder gewerkschaftlicher Aktivität. Unser Ziel ist es, ein solches Umfeld zu schaffen.

¹ ILO Übereinkommen Nr. 138

² ILO Übereinkommen Nr. 182

³ ILO Konvention Nr. 29, Nr. 105 und deren Indikatoren zu Zwangsarbeit



Recht auf faire Entlohnung und angemessene Arbeitszeiten

Wir legen Wert darauf, dass die Menschen, die zu unserem Unternehmen beitragen, fair entlohnt werden und ein menschenwürdiges Leben führen können. Daher sollte die Vergütung für reguläre Arbeitszeiten und Überstunden mindestens dem lokalen gesetzlichen Mindestlohn entsprechen. Außerdem müssen die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten, Pausen und Urlaub eingehalten werden. Wir unterstützen außerdem den Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit⁴.

Recht auf Vereinigungsfreiheit

Wir unterstützen das Recht aller Menschen, frei Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, ohne Angst vor ungerechter oder ungleicher Behandlung haben zu müssen⁵. Im Rahmen der örtlichen gesetzlichen Regelungen muss das Recht auf Tarifverhandlungen zur Regelung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewährt werden.

Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Wir unterstützen den Einsatz von Sicherheitskräften nicht, wenn das Risiko von Folter, grausamer oder unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, der Verletzung von Leib und Leben oder der Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Gewerkschaftsfreiheit besteht. Beim Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte müssen besondere Vorkehrungen getroffen werden, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden nicht in ihren Rechten eingeschränkt werden.

Schutz vor missbräuchlicher Landnutzung

Wir achten die Rechte indigener Völker und lokaler Gemeinschaften, die von unseren oder den Geschäftsaktivitäten unserer Lieferanten oder deren Lieferanten betroffen sein könnten. Wir sehen uns außerdem in der Verantwortung, dazu beizutragen, den Planeten und seine Ressourcen für künftige Generationen zu bewahren. Daher lehnen wir illegale Vertreibungspraktiken und den unrechtmäßigen Entzug von Land, Wäldern oder Wasserressourcen ab, die für den Lebensunterhalt der lokalen Gemeinschaften von entscheidender Bedeutung sind.

Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt

Die Verhinderung von Umweltschäden trägt dazu bei, dass die Menschen Zugang zu sauberer Luft, sauberem Boden und Wasser haben. Daher unterstützen wir den verantwortungsvollen Ressourceneinsatz, die Abfallvermeidung, den Schutz natürlicher Lebensräume, die Begrenzung des CO₂-Ausstoßes sowie die Einhaltung von Umweltgesetzen und -normen wie der ISO 14001 als wichtigen Bestandteil eines sozial verantwortlichen Verhaltens. Dazu gehören insbesondere die im deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) festgelegten Umweltkonventionen⁶.

⁴ILO Übereinkommen Nr. 100

⁵ILO Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98

⁶Basler Konvention, Minamata-Konvention über Quecksilber, Stockholmer Konvention über langlebige organische Schadstoffe (POPs)



Der Schutz von Mensch und Umwelt: eine gemeinschaftliche Verantwortung

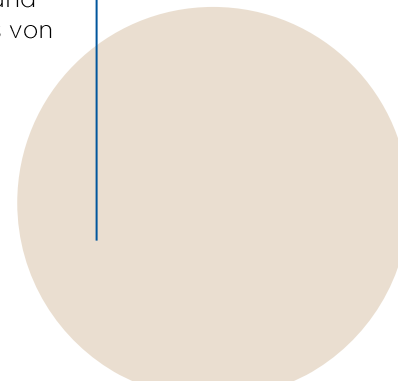
Die Gesamtverantwortung für die Due Diligence in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt, sowohl innerhalb von BRITA als auch in unserer Lieferkette, liegt beim Vorstand von BRITA. Die operative Umsetzung ist auf mehrere Abteilungen verteilt, die alle die erforderlichen Ressourcen für die Umsetzung, Aufrechterhaltung, Berichterstattung und Analyse des Due-Diligence-Systems für Menschenrechte und Umwelt bereitstellen. Die Abteilung Group Human Resources ist für die Koordinierung der Prozesse verantwortlich, die sicherstellen, dass die Menschenrechte an allen BRITA Standorten geachtet werden und faire Arbeitsbedingungen herrschen. Die Abteilung Group Supply Chain Management entwickelt und verwaltet Due-Diligence-Prozesse in Bezug auf unsere direkten Lieferanten und kritischen Lieferketten. Beide werden von den Abteilungen Group Legal and Compliance, Group Auditing and Continuous Improvement, Group Sustainability und anderen dabei unterstützt, Menschenrechts- und Umweltbelange anzugehen und zu koordinieren.

Wir erwarten von unseren internationalen Standorten, dass sie angemessene Due-Diligence-Prozesse gemäß den Anweisungen implementieren und die Einhaltung der

einschlägigen Vorschriften wie dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) oder dem britischen Modern Slavery Act sicherstellen.

Um die Risikomanagement- und Due-Diligence-Prozesse im Zusammenhang mit Menschenrechten und Umweltfragen zu überwachen, hat BRITA die Rolle des Social Responsibility Managers innerhalb der Nachhaltigkeitsabteilung eingerichtet. Der Social Responsibility Manager fungiert als designierte Menschenrechtsbeauftragte oder designierter Menschenrechtsbeauftragter und unterstützt, überprüft und berät bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Due-Diligence-Systems für Menschenrechte. Außerdem informiert der Social Responsibility Manager den BRITA Vorstand regelmäßig über aktuelle Menschenrechtsthemen und -vorfälle. Darüber hinaus fungiert das Social Responsibility Committee unter dem Vorsitz des Social Responsibility Managers als internes Aufsichtsgremium. Dieses Expertenteam legt außerdem Korrektur- und Abhilfemaßnahmen fest, falls wir Kenntnis von Vorfällen oder Verstößen erhalten.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden an allen BRITA Standorten, dass sie die in dieser Human Rights Policy und im BRITA Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze einhalten und ihre Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden und alle anderen Stakeholder mit Respekt behandeln. Wir sehen Lieferanten und Händler als unsere Partner und arbeiten mit ihnen auf Augenhöhe zusammen. Deshalb erwarten wir von ihnen auch, dass sie Systeme und Prozesse zum Schutz der Menschen- und Umweltrechte einrichten und die Auswirkungen von Verstößen abschwächen. Der BRITA Verhaltenskodex für Lieferanten legt unsere Erwartungen in Bezug auf Menschenrechts- und Umweltfragen weiter fest. Er ist für alle unsere Lieferanten und Partner weltweit verbindlich.



Corporate responsibility due diligence

Identifizieren potenzieller Risiken

Wir sind uns bewusst, dass im Zusammenhang mit unseren globalen Geschäftsaktivitäten potenzielle Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt bestehen können. Um diese Risiken zu erkennen, führen wir jährliche Risikobewertungen durch, um tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen sowohl in unseren eigenen Betrieben als auch bei unseren direkten Lieferanten und in unseren wichtigsten Lieferketten zu ermitteln.

Unsere Risikoanalyse konzentriert sich speziell auf die Stakeholder-Gruppen, die möglicherweise am stärksten von negativen Auswirkungen bedroht sind. Dazu gehören BRITA Mitarbeitende weltweit (einschließlich Auszubildende, Werkstudierende, und Zeitarbeitnehmende) sowie Mitarbeitende unserer direkten Zulieferer und Dienstleister, die an oder außerhalb von BRITA Standorten arbeiten. Wir berücksichtigen bei der Risikoanalyse auch die Lieferanten unserer Zulieferer, aber unser Hauptaugenmerk liegt derzeit noch bei der Einrichtung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen bei den direkten Zulieferern.

Sowohl bei unseren eigenen Standorten als auch bei unseren Lieferanten verfolgen wir einen zweistufigen Ansatz:

In einem ersten Schritt bewerten wir **abstrakte Risiken** auf der Basis des Standorts und der Materialgruppe bzw. der Aktivitäten. Dabei ziehen wir öffentlich verfügbare Informationen über potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken in den Ländern heran, in denen wir tätig sind. Diese Analyse hilft uns, potenziell risikoreiche BRITA Standorte und Lieferanten sowie risikoreiche Lieferketten zu ermitteln.

In einem zweiten Schritt überprüfen wir das **tatsächliche Risiko** kritischer BRITA Standorte und Lieferanten durch die Beurteilung ihrer Leistung im Bereich der sozialen Verantwortung. Dies geschieht in einem ersten Schritt anhand von Fragebögen zur Selbsteinschätzung oder durch Audits. Wir haben darüber hinaus zwei risikoreiche Lieferketten identifiziert, für die wir eine eingehendere Analyse durchführen werden, die über die für unsere direkten Lieferanten hinausgeht.

Auf der Grundlage unserer aktuellen Risikoanalyse werden wir uns speziell auf die Überwachung und Abmilderung der folgenden Menschenrechts- und Umweltrisiken konzentrieren: Sichere Arbeitsbedingungen, Zwangsarbeit, faire Entlohnung und angemessene Arbeitszeiten, Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit sowie Umwelt-/Luftverschmutzung und Abfallbehandlung.

Prävention und Risikominimierung

BRITA setzt sich dafür ein, negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu vermeiden, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens verursacht werden können. Daher ist es unser Ziel, potenziell betroffene Menschen zu schützen, negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen und ihnen vorzubeugen. Oder, falls eine Vermeidung nicht möglich ist, zumindest die Auswirkungen zu mildern. Zu diesem Zweck haben wir verschiedene Präventivmaßnahmen eingerichtet – sowohl für unsere eigenen Standorte als auch für unsere direkten Lieferanten.

An unseren eigenen Standorten nutzen wir Standards und Zertifizierungen wie ISO 45001 und ISO 14001, um sicherzustellen, dass unsere Prozesse unsere Erwartungen an die soziale Verantwortung erfüllen. Wir bieten Schulungen für Mitarbeitende zu den Themen Compliance, Arbeitssicherheit und Umwelt an. In Zukunft wollen wir regelmäßige, einheitlichere Schulungen zu wichtigen Themen, darunter Menschenrechte sowie weitere Compliance- und Nachhaltigkeitsthemen für bestehende Mitarbeitende, aber auch im Rahmen des Onboarding-Prozesses einrichten. Unsere Einkaufsteams erhalten zusätzliche Schulungen zur Due Diligence in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt.

Bei der Auswahl von Lieferanten und Materialien berücksichtigen wir potenzielle Risikofaktoren und bewerten die Leistung neuer Lieferanten im Hinblick auf die soziale Verantwortung, bevor wir mit ihnen einen Vertrag schließen. Alle Lieferanten müssen sich an unsere Grundsätze der sozialen Verantwortung halten, die im Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt sind. Er ist Bestandteil unserer vertraglichen Vereinbarung mit den Lieferanten. Wir haben Mindestkriterien festgelegt, die unsere Lieferanten erfüllen müssen, und überprüfen regelmäßig ihre Leistung in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt und Nachhaltigkeit. Dort, wo wir Defizite oder Probleme feststellen, arbeiten wir mit den Lieferanten zusammen, um die Risiken und Auswirkungen dieser Defizite zu mindern – indem wir Abhilfemaßnahmen mit konkreten Zeitvorgaben vereinbaren. Sollten die Maßnahmen trotz aller Bemühungen nicht zu einer Verbesserung führen, behalten wir uns das Recht vor, das Vertragsverhältnis zu beenden.

Meldung und Behandlung von Vorfällen und Verstößen

Der Schlüssel zu einem funktionierenden Due-Diligence-System besteht darin, Vorfälle im Bereich der Menschenrechte und des Umweltschutzes unverzüglich und angemessen zu behandeln. Nur wenn wir von Verstößen gegen unsere Grundsätze Kenntnis haben, können wir mit Entschlossenheit handeln, um weitere Vorfälle abzumildern und zu verhindern. Damit die Hürden für die Meldung von vermuteten oder tatsächlichen Vorfällen möglichst niedrig sind, hat BRITA ein umfassendes [Whistleblowing-System](#) eingerichtet. Meldungen über Verstöße bei BRITA, unseren Lieferanten oder Geschäftspartnern werden von einer externen, neutralen Ombudsperson entgegengenommen, die eine vertrauliche und schnelle Reaktion sicherstellt. Das System ist in 26 Sprachen verfügbar und Meldungen können anonym abgegeben werden.

Wir fordern BRITA Mitarbeitende, Geschäftspartner und andere Dritte auf, vermutete Verstöße und Unregelmäßigkeiten immer zu melden. Wir nehmen alle gemeldeten Vorfälle sehr ernst und werden spezifische Maßnahmen festlegen, um die Situation abzumildern. Wir stellen sicher, dass die meldenden Parteien nicht ungleich behandelt oder bestraft werden.

Kontakt bei weiteren Fragen:

✉ compliance@brita.net

Dokumentation und Berichterstattung über Fortschritte

Wir werden die Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Systems, sowohl für die eigenen Standorte als auch für die Lieferkette, mindestens einmal jährlich überprüfen. Vorrangiges Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung unter Berücksichtigung der Entwicklungen in unserem Unternehmen und unseren Lieferketten, sowie der sich entwickelnden Vorschriften und Anforderungen der Stakeholder. Wenn wir Kenntnis von Menschenrechts- oder Umweltverstößen an unseren eigenen Standorten oder bei unseren Lieferanten erlangen, werden wir außerdem eine Ad-hoc-Analyse durchführen, um Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu identifizieren.

Wir dokumentieren unsere Prozesse und berichten regelmäßig an den Vorstand und andere relevante interne Stakeholder. Auch für externe Stakeholder machen wir unser Vorgehen transparent, insbesondere in unserem Nachhaltigkeitsbericht. In Zukunft werden wir außerdem einen jährlichen Due-Diligence-Bericht erstellen, der den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und anderen relevanten Vorschriften gerecht wird. Der Bericht wird auf der BRITA Website verfügbar sein.

Weitere Fragen?

Fragen zu unserer Due Diligence, zur Risikoanalyse oder zu unseren Bemühungen zur Risikominderung beantwortet der BRITA Social Responsibility Manager

✉ socialresponsibility@brita.net

Diese Human Rights Policy wurde vom BRITA Vorstand im Juni 2024 freigegeben. Sie wird regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, während wir unseren Ansatz und unser Managementsystem weiterentwickeln.

Markus Hankammer
CEO BRITA Group

Stefan Jonitz
CFO BRITA Group

Dr. Rüdiger Kraege
CCO Professional Filter /
Dispenser BRITA Group





KONTAKT UND FEEDBACK:

BRITA SE
Heinz-Hankammer-Straße 1
65232 Taunusstein
Deutschland
socialresponsibility@brita.net

