



GORE MENSCHENRECHTSKODEX

Einleitung

W. L. Gore & Associates (im Folgenden „Gore“) ist seit der Unternehmensgründung 1958 konsequent ethischen Geschäftspraktiken verpflichtet. Unser Markenversprechen **Together, improving life** leitet uns bei allem, was wir tun, und dient uns auch im Umgang mit Menschenrechten als Kompass.

Gore ist bestrebt der Gesellschaft mit seinen Innovationen größtmöglichen Nutzen zu bereiten, gleichzeitig aber auch den sozialen und ökologischen Fußabdruck durch seine Produkte und Geschäftstätigkeit zu minimieren. Die Achtung von Menschenrechten bedeutet daher für uns, vor allem unserer besonderen Gore Kultur und unserem Markenversprechen treu zu bleiben und – ganz konkret – alle Geschäftspartner und Kunden fair zu behandeln. Bei Gore gilt: Wir achten die Würde aller Menschen sowie die Grund- und Menschenrechte.

1. Leitlinien und Gesetze

Gore führt seine Geschäfte unter Einhaltung aller anwendbaren nationalen und lokalen Gesetze, Vorschriften, Verordnungen und anderen relevanten gesetzlichen Anforderungen, unter anderem bezüglich Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umwelt-, Sicherheits-, Hygiene- und Gebäudesicherheitsstandards. Sind lokale Vorgaben weniger streng als die internationalen Menschenrechtsstandards, halten wir uns an Letztere. Folgende Standards sind unsere Leitlinien:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- die UN-Kinderrechtskonvention, das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- der UN Global Compact
- die Leitzsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen

Darüber hinaus unterstützen wir die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und konzentrieren uns dabei auf die Ziele, die wir beeinflussen können, wichtig für unsere Stakeholder sind und mit unserem Versprechen übereinstimmen.



2. Unsere Richtlinien

Bei Gore wägen wir sorgfältig ab, wie sich unsere Geschäftstätigkeit und Produkte auf das Wohlergehen unserer Mitmenschen auswirkt. Hierzu zählen unsere Associates, Kunden, Lieferkettenpartner und die Geschäftspartner in unseren jeweiligen Märkten. Mit den untenstehenden Richtlinien setzen wir diesen Anspruch in die Praxis um.

2.1 Grundsätze ethischen Verhaltens

Unsere **Grundsätze ethischen Verhaltens für Associates** erläutern, wie wir uns im Arbeitsalltag ethisch korrekt verhalten. In unserem Unternehmen tragen alle Associates zu einer integrativen Arbeitsumgebung bei, in der alle Menschen inner- und außerhalb von Gore fair, würdig und respektvoll behandelt werden und sich die Vielfalt der Gesellschaften widerspiegelt, in denen wir aktiv sind.

Ebenso hohe Integritätsanforderungen stellen wir an unsere Vertriebspartner, Handelsvertreter, Berater, Dienstleister und andere Dritte (im Folgenden zusammenfassend „Vertreter“), die Gore repräsentieren oder mit unseren Produkten zu tun haben. Sie alle müssen unsere weltweit geltenden **Grundsätze ethischen Verhaltens von Dritten** einhalten.

2.2 Verhaltenskodex für Lieferanten

Im Rahmen unserer laufenden Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit haben wir einen **Verhaltenskodex für Lieferanten** entwickelt, der darlegt, was wir hinsichtlich Menschenrechten, ethischer Verhaltensweisen, Umweltmanagement und rechtlicher Anforderungen von allen Lieferanten – auch Vertragsherstellern – erwarten. Wie oben erläutert, halten wir uns an etablierte internationale Standards und branchenweite Best Practices und verlangen von unseren Lieferanten, uns ihre Unterlieferanten und Unterauftragnehmer zu nennen sowie deren Einhaltung des Verhaltenskodex zu überwachen.

Dieselben Standards legen wir auch für unsere eigene Produktionstätigkeit an und fordern unsere Personalagenturen und Dienstleister dazu auf, es uns gleich zu tun.

Die Geschäftsbereiche von Gore erstrecken sich unter anderem über die Textil-, Medizin- und Elektronikbranche. Themen rund um Menschen- und Arbeitsrechte, die dort gemeinhin als zentrale Anliegen gelten, deckt unser Verhaltenskodex für Lieferanten ab. Dazu gehören:

- Verbot von Zwangsarbeit
- Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Beschäftigter
- Chancengleichheit
- Belästigungsverbot
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Faire Bezahlung und Zusatzleistungen
- Angemessene Arbeitszeiten
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- Verantwortungsbewusster Umgang mit Mineralien

2.3 Richtlinien zum verantwortlichen unternehmerischen Handeln

Unsere **Richtlinien zum verantwortlichen unternehmerischen Handeln** erläutern unseren Kunden und anderen Geschäftspartnern, welche Arbeitsplatzstandards Gore erwartet. Teilweise überschneiden sich die Richtlinien mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten, doch ergänzen sie die jeweiligen Geschäftsbeziehungen je nach Einfluss und Verantwortung von Gore gegenüber seinen Geschäftspartnern. Damit möchten wir über die gesamte Wertschöpfungskette mithilfe unserer Geschäftspartner für einheitlich hohe Standards sorgen.

2.4 Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Zwangsarbeit stellt bedauerlicherweise in Lieferketten noch immer einen häufigen Menschenrechtsverstoß dar. Im Einklang mit der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation betrachtet Gore jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die ein Mensch unter Androhung von Strafe erbringt und für die er sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, als Zwangsarbeit. Zwangsarbeit kann extreme Formen annehmen, etwa als Verkauf von und Handel mit Kindern und Erwachsenen, oder sich subtiler äußern, beispielsweise wenn Beschäftigten ihre Reisedokumente abgenommen werden. Die Richtlinien und Gepflogenheiten von Gore verbieten alle Arten unfreiwilliger Beschäftigung.

Gore ist bewusst, dass das Risiko von Zwangsarbeit für aus dem Ausland zugewanderte Arbeitskräfte besonders hoch ist. Um zu verhindern, dass sie gezielt ausgebeutet werden, gelten bei Gore folgende Vorgaben:

- Wir erwarten und befürworten ausdrücklich, dass der Arbeitgeber bei der Einstellung ausländischer Zuwanderer sämtliche Anwerbungskosten trägt.
- Die Beschäftigten müssen im Besitz ihrer Reisedokumente bleiben. Zudem dürfen die Bewegungsfreiheit an den Standorten des Arbeitgebers sowie das Betreten und Verlassen seiner Anlagen nicht unverhältnismäßig eingeschränkt werden.
- Die Beschäftigten sind über die allgemeinen Umstände ihres Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Gehalt und Zusatzleistungen, Beschäftigungsort, Lebensbedingungen sowie Wohn- und Nebenkosten) aufzuklären, bevor sie ihre Heimat verlassen.
- Werden Beschäftigte über einen externen Personalvermittler angeworben, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass dieser alle im Herkunfts- bzw. Zielland des Bewerbers geltenden Gesetze sowie die obigen Standards einhält.



Obwohl nicht jede Art von Kinderarbeit illegal oder Zwangsarbeit ist, verbietet Gore es, schulpflichtige Kinder sowie in jedem Fall Kinder unter 15 Jahren zu beschäftigen. Darüber hinaus wenden wir bei der Definition der Arbeitsbedingungen jugendlicher Beschäftigter dieselben geltenden Gesetze und Vorschriften an, an die wir unsere Lieferkettenpartner binden.

3 Unsere Schutzvorkehrungen

Um die Einhaltung unserer Menschenrechtsrichtlinie zu prüfen und zu gewährleisten, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen, mit denen wir potenzielle Risiken von Menschenrechtsverletzungen schnell identifizieren, beseitigen und so künftig vermeiden können.

3.1 Risikobewertung

Wir arbeiten nachdrücklich daran, Risiken von Menschenrechtsverletzungen in unserem Geschäftsbetrieb sowie unserer Lieferkette durch angemessen umfassende und tiefgehende Analysen zu erkennen. Aufgrund unseres breit aufgestellten Tätigkeitsfelds und entsprechend vielfältiger Lieferketten stimmen wir unsere Vorgehensweisen diesbezüglich auf den jeweiligen Standort und Sektor ab. Manche Geschäftsbereiche setzen zudem auf internationale Lieferketten, die oft ein größeres Risiko von Zwangsarbeit aufweisen. Hier bewerten wir das Risiko der jeweiligen Geschäftsbereiche basierend auf branchenspezifischen Instrumenten und Kenntnissen. Risikobewertungen erfolgen regelmäßig und werden gegebenenfalls mit Due-Diligence-Auflagen ergänzt.

3.2 Helpline für die Meldung von Missständen

Missstände sollen bei Gore bedenkenlos angesprochen werden können. Beobachten unsere Associates, Geschäftspartner oder andere Beteiligte offenbar oder anscheinend inkorrektes Verhalten – etwa Menschenrechtsverstöße oder entsprechende Risiken –, bitten wir sie, den Vorfall umgehend zu melden. Hierzu ist unsere **Integrity Helpline** mit Ansprechpartnern, die viele verschiedene Sprachen sprechen, rund um die Uhr verfügbar. Gemeldete Informationen werden – soweit möglich und gesetzlich erlaubt – vertraulich behandelt. Auch anonyme Meldungen sind – sofern nicht gesetzlich verboten – möglich. Wir scheuen keine Mühen, um Meldungen je nach Komplexität rasch nachzugehen. Gemäß unseren Richtlinien sind Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die mögliches Fehlverhalten nach bestem Wissen und Gewissen gemeldet oder an ihrer Aufklärung mitgewirkt haben, verboten und werden mit disziplinarischen Maßnahmen sanktioniert.

3.3 Stakeholder Engagement

Wir bringen uns an der Seite anderer Mitstreiter ein, um die sich ständig verändernden Herausforderungen gemeinsam zu meistern. Wir sind überzeugt, dass wir durch die Partnerschaft und Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten,

Partnerunternehmen, Interessensverbänden, NGOs und staatlichen Behörden umfassendere Erkenntnisse erzielen und unsere Expertise stärken können. Daher haben sich einige unserer Geschäftsbereiche beim Thema Menschen- und Arbeitsrechte branchenspezifischen Initiativen angeschlossen, etwa der American Apparel & Footwear Association (AAFA), Sustainable Apparel Coalition (SAC), Business for Social Responsibility (BSR), Fair Labor Association (FLA) und Responsible Mineral Initiative (RMI). Darüber hinaus prüfen wir laufend, wo wir uns zusätzlich engagieren können.

3.4 Transparenz

Transparenz ist für Gore als sozial verantwortungsbewusstes Unternehmen wesentlich, da sie jeden Akteur der gesamten Wertschöpfungskette für sein Handeln verantwortlich macht. Daher informieren wir unsere Kunden, Gemeinschaften und die Gesellschaft verstärkt über unsere Selbstverpflichtungen und Fortschritte beim Schutz unserer Mitmenschen und unserer Umwelt.

4 Dokumente mit weiterführenden und verwandten Themen

- Grundsätze ethischen Verhaltens für Associates
- Grundsätze ethischen Verhaltens von Dritten
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Richtlinien zum verantwortlichen unternehmerischen Handeln

5 Rechenschaftspflicht

Unsere Supply Chain und Sustainability Teams definieren und implementieren gemeinsam die notwendigen Voraussetzungen, um die vorliegende Menschenrechtsrichtlinie umzusetzen. Für die Einhaltung der Richtlinie ist in letzter Instanz das Enterprise Leadership Team von Gore verantwortlich. Die Richtlinie wird regelmäßig geprüft und aktualisiert, um relevanten Entwicklungen stets Rechnung zu tragen.



Genehmigt am 12. Juni 2023