



Grundsatzerklärung zur sozialen  
Verantwortung im MAHLE Konzern

# Grundsatzerklärung zur sozialen Verantwortung im MAHLE Konzern

## Präambel

Bei MAHLE sehen wir die Internationalisierung seit jeher als Teil unserer Unternehmensstrategie. Dies bietet unserem Unternehmen und unseren Beschäftigten enorme Chancen. Mit dieser internationalen Ausrichtung geht auch eine soziale Verantwortung einher, menschengerechte Arbeitsbedingungen global sicherzustellen.

MAHLE unterstützt mit den nachfolgenden Grundsätzen die Gewährleistung der Menschenrechte in einer globalisierten Welt und versteht dies auch als Beitrag zur Wahrung des sozialen Friedens. Als Stiftungsunternehmen fühlen wir uns diesen Grundsätzen und den darin zum Ausdruck kommenden Werten in besonderer Weise verpflichtet und sehen deren Einhaltung für eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenskultur als unabdingbar an.

Die nachfolgend beschriebenen Grundsätze basieren auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).<sup>1</sup> MAHLE verpflichtet sich darüber hinaus auch zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte sowie des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

Diese Grundsätze sind für alle Gesellschaften und Standorte des MAHLE Konzerns gültig. Sie werden gegenüber den Beschäftigten in der an den Standorten jeweils üblichen Form bekannt gemacht. Wir werden die Grundsätze kontinuierlich weiterentwickeln.

Soweit in dieser Erklärung von „Beschäftigten“ die Rede ist, umfasst dies alle Mitarbeitenden und Führungskräfte.

## Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte

MAHLE bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Auf Basis unserer Risikoanalyse legen wir den Fokus unserer Sorgfaltsprozesse auf folgende Themen:

### Menschenrechte

- Wir sichern unseren Beschäftigten Chancengleichheit und die Unterlassung jeglicher Diskriminierung zu. Eine ungerechtfertigte ungleiche Behandlung von Beschäftigten wegen ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen oder kulturellen Herkunft, Religion, politischen Einstellung, Staatsangehörigkeit, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf nicht erfolgen. Diesbezüglich gelten im Einzelnen die nationalen rechtlichen Bestimmungen und Kriterien, sofern sie nicht den Kernarbeitsnormen der ILO widersprechen.

---

<sup>1</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 und Protokoll vom 11. Juni 2014 zum ILO-Übereinkommen Nr. 29.

- Beschäftigte werden wegen ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder betrieblichen Arbeitnehmersvertretung nicht benachteiligt.
- Die Beschäftigung im MAHLE Konzern ist frei gewählt. Zwangs- und Pflichtarbeit wird abgelehnt.
- Wir respektieren die Würde von Kindern weltweit und fördern ihre Gesundheit und unbeeinträchtigte Entwicklung. MAHLE setzt sich daher für die wirksame Abschaffung jeder Form von Kinderarbeit ein.
- MAHLE stellt sicher, dass der Einsatz bzw. die Beauftragung von Sicherheitskräften nicht zu Menschenrechtsverletzungen führt.
- Wir achten bei jeder Geschäftstätigkeit darauf, dass die Lebensgrundlage sowie die Gesundheit lokaler Gemeinschaften und indigener Völker nicht beeinträchtigt werden. Die Beachtung des Verbotes der widerrechtlichen Zwangsraumung sowie des Verbotes des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern ist für MAHLE selbstverständlich.

## **Arbeitsbedingungen**

- MAHLE hält die gesetzlich gültigen Standards für angemessene Arbeitsbedingungen ein und duldet keine Nötigung oder Mobbing am Arbeitsplatz.
- Wir fördern die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und sehen dies als Beitrag zur menschengerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen an.
- Die Einhaltung der jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen und gültigen Vereinbarungen (einschließlich Tarifverträge) zur Arbeitszeit, Vergütung und zu regelmäßigem Erholungsurlaub sowie zum Datenschutz wird gewährleistet. Insbesondere sichert MAHLE die Zahlung eines angemessenen Lohns zu, der mindestens dem nach dem anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohn entspricht und sich im Übrigen nach dem Recht des Beschäftigungsortes bemisst.
- MAHLE bekennt sich zum Grundsatz des gleichwertigen Entgeltes für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht.
- MAHLE fördert aktiv die Qualifizierung seiner Beschäftigten als Beitrag zu ihrer Erwerbsfähigkeit, persönlichen Entwicklung und als Voraussetzung für qualitativ hochwertige Produkte und Leistungen mit hohem Kundennutzen.

## **Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen**

- Wir streben mit allen Beschäftigten eine gute Zusammenarbeit an und respektieren die Koalitionsfreiheit.
- Wir beachten das Grundrecht von Menschen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und behindern die Wahrnehmung dieses Rechtes und die persönliche Entscheidungsfreiheit nicht. Das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen wird anerkannt.

- MAHLE strebt in der Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten Information, Einbeziehung und Beteiligung an, um persönliche Entfaltung und Motivation zu gegenseitigem Nutzen zu fördern. Führungsverhalten und Regeln für den Umgang der Beschäftigten untereinander orientieren sich an diesem Grundsatz.
- MAHLE strebt eine konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten sowie mit den Arbeitnehmervertretungen im Rahmen der national oder regional gültigen Bestimmungen - sofern diese mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 98 in Einklang stehen - an. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen in der Sache ist unser Ziel, einvernehmliche Lösungen zu finden und eine dauerhaft vertrauensvolle Zusammenarbeit zu gewährleisten.

## Umweltschutz

Bei MAHLE kommen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach und bringen die Interessen unseres Unternehmens nicht nur mit den Erwartungen unserer Beschäftigten, sondern auch mit den Belangen der Umwelt in Einklang.

Daher beachten wir neben den menschenrechtlichen auch die umweltbezogenen Sorgfaltspflichten sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in Bezug auf unsere Zulieferer und Geschäftspartner und halten die geltenden Gesetze und regulatorischen Vorgaben – insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit gefährlichen Stoffen und die umweltgerechte Sammlung, Lagerung, Verwertung und Entsorgung von Abfällen<sup>2</sup> sowie auf die Vermeidung schädlicher Umwelteinwirkungen wie Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, Lärmemissionen oder übermäßigem Wasserverbrauch ein.

## Unser Ansatz zur Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten

### Verantwortlichkeiten

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten haben wir bei MAHLE klare Verantwortlichkeiten definiert.

Auf oberster Führungsebene ist die Geschäftsführung der MAHLE GmbH dafür verantwortlich, dass menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in unseren Geschäftsaktivitäten eingehalten werden.

Für die operative Umsetzung dieser Sorgfaltspflichten ist eine zentrale Arbeitsgruppe, bestehend aus Beschäftigten der Bereiche Einkauf, Recht/Compliance, Nachhaltigkeit/Arbeits-/Umweltschutz und Personal, eingerichtet.

Die Überwachung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bei MAHLE erfolgt durch das Steering Committee Nachhaltigkeit, ein Gremium für Menschenrechte und Umweltschutz, welches fachübergreifend besetzt und unmittelbar unterhalb der Geschäftsführung angesiedelt ist.

---

<sup>2</sup> Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber, Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen) und Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989.

Das Steering Committee Nachhaltigkeit berichtet mindestens einmal jährlich und ergänzend anlassbezogen an die Geschäftsführung der MAHLE GmbH. Wesentliche Inhalte der Berichterstattung sind u. a. menschenrechts- und umweltrelevante Ergebnisse aus unserer Risikoanalyse, Hinweise und Erkenntnisse aus dem Beschwerdeverfahren und Informationen zur Wirksamkeit unserer Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

## Risikoanalyse

Um verantwortungsvoll und nachhaltig unternehmerisch handeln zu können, müssen wir die Risiken und Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf Menschen und Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette kennen.

Wir führen daher in unserem eigenen Geschäftsbereich und bei unseren unmittelbaren Zulieferern jährlich und ergänzend anlassbezogen, d.h. bei wesentlichen Änderungen oder Erweiterungen der Risikolage in der Lieferkette, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes, Risikoanalysen durch.

Folgende Personengruppen, deren Menschenrechte durch Geschäftsaktivitäten entlang unserer globalen Lieferkette potenziell betroffen sein können, werden dabei schwerpunktmäßig betrachtet:

- eigene Beschäftigte der MAHLE GmbH einschließlich aller Beschäftigter bei konzernangehörigen Gesellschaften, auf die die MAHLE GmbH einen bestimmenden Einfluss ausübt;
- Beschäftigte unserer unmittelbaren Zulieferer.

Liegen uns tatsächliche Anhaltspunkte vor, die eine Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen, beziehen wir mittelbare Zulieferer und deren Beschäftigte ebenfalls in die Betrachtung mit ein.

Für unsere Risikoanalyse greifen wir in einem ersten Schritt sowohl für unsere Lieferkette als auch für unseren eigenen Geschäftsbereich auf externe Datenquellen zurück, mit denen Länder-, Branchen- und Warengruppenrisiken bestimmt werden. Diese Daten werden unter Anwendung der gesetzlich vorgegebenen Angemessenheitskriterien Schwere, Eintrittswahrscheinlichkeit und Einflussvermögen ausgewertet und gewichtet, um Erkenntnisse zur abstrakten Risikoexposition der MAHLE Gesellschaften und unserer Zulieferer zu gewinnen.

Auf den Erkenntnissen dieser übergeordneten Risikoeinschätzung aufbauend führen wir in einem zweiten Schritt eine detailliertere Analyse der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken mithilfe von Fragebögen und Audits durch, um konkrete Risiken und tatsächliche negative Auswirkungen zu identifizieren. Erkenntnisse, die aus der Bearbeitung von Hinweisen im Rahmen unseres Beschwerdeverfahrens gewonnen werden, finden im Rahmen der Risikoanalyse ebenfalls Berücksichtigung.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse fließen in unsere unternehmerischen Entscheidungsprozesse – insbesondere in Bezug auf die Auswahl von Zulieferern und Geschäftspartnern – ein und bilden die Grundlage für die Identifikation angemessener Maßnahmen.

## Präventionsmaßnahmen

Um alle unsere Beschäftigten für Menschenrechte und umweltbezogene Sorgfaltspflichten zu sensibilisieren und in den relevanten Geschäftsbereichen die nötigen Kenntnisse für die wirksame Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie zu vermitteln, führen wir in unserem eigenen Geschäftsbereich regelmäßige Schulungen durch.

Auf Grundlage risikobasierter Trainings- und Kommunikationskonzepte wirken wir zudem bei unseren unmittelbaren Zulieferern auf die Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtung zur Einhaltung unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen hin.

## Abhilfemaßnahmen

Stellen wir fest, dass in unserem eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unserer unmittelbaren Zulieferer menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichten verletzt wurden oder eine derartige Verletzung unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir unverzüglich Abhilfemaßnahmen, um die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren. In unserem eigenen Geschäftsbereich muss die Abhilfemaßnahme zu einer Beendigung der Verletzung führen.

Liegen uns tatsächliche Anhaltspunkte vor, die eine Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen, begegnen wir dem zunächst mit einer anlassbezogenen Risikoanalyse. Stellen wir im Rahmen dieser Risikoanalyse fest, dass bei einem mittelbaren Zulieferer menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichten verletzt wurden oder eine derartige Verletzung unmittelbar bevorsteht, leiten wir im Rahmen unserer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen ein, um die Verletzungen zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren.

In Abhängigkeit von der Schwere der Rechtsverletzung behalten wir uns das Recht vor, unsere Geschäftspartner zur unverzüglichen Beseitigung der Verletzung aufzufordern, die Geschäftsbeziehung temporär auszusetzen oder als letztes Mittel die Geschäftsbeziehung abzubrechen.

## Beschwerdeverfahren

Zur Meldung möglicher Verletzungen von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich und entlang der gesamten Lieferkette hat MAHLE ein Beschwerdemanagementsystem eingerichtet, das allen Beschäftigten, Geschäftspartnern und Dritten offensteht. Die Hinweise können persönlich, über den digitalen Meldekanal, per E-Mail oder Post eingereicht werden.

Der bereitgestellte digitale Meldekanal steht in verschiedenen Sprachen zur Verfügung und ermöglicht auch die Abgabe anonymer Meldungen. Es ist gewährleistet, dass Hinweisgebende im Zusammenhang mit den von ihnen eingereichten Beschwerden vor Benachteiligung und sonstigen Repressalien geschützt sind.

MAHLE verpflichtet sich zur fairen und transparenten Bearbeitung und Überprüfung von Meldungen sowie zur Einleitung erforderlicher Maßnahmen. Alle diesbezüglichen Verfahrensschritte, Kontaktadressen und Zuständigkeiten sind in der [„Externen Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren Menschenrechte und Umweltschutz“](#) geregelt. Regelwidriges Verhalten wird durch angemessene Maßnahmen sanktioniert.

Der Beschwerdemechanismus wird mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

## Berichterstattung

In unserem jährlichen Bericht an das deutsche Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) informieren wir über die Erfüllung unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Dieser Bericht wird auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Außerdem berichten wir über unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Ziele und Maßnahmen jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Konzernebene.

## Unsere Erwartungen an unsere Beschäftigten und Zulieferer

Bei der Einhaltung dieser Grundsätze tragen die Geschäftsführungen und die Führungskräfte des MAHLE Konzerns eine besondere Verantwortung. Sie haben in angemessener Weise sicherzustellen, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien oder diese Grundsätze erfolgen, die durch ordnungsgemäße Erfüllung der Aufsichts- und Organisationspflichten hätten verhindert oder erschwert werden können. Ebenso haben sie sicherzustellen, dass etwaige Verstöße festgestellt, verfolgt und abgestellt werden. Dies entbindet jedoch die Beschäftigten nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

Alle Beschäftigten müssen für ihr persönliches Verhalten einstehen. Sie sind zur Einhaltung der hier niedergelegten Grundsätze verpflichtet. Darüber hinaus dient der "[MAHLE Business Code](#)" als Verhaltensrichtlinie für das gesetzes- und regeltreue Verhalten der Beschäftigten und legt die Basis für ethische Prinzipien innerhalb des MAHLE Konzerns. MAHLE behält sich bei Verstößen arbeitsrechtliche Maßnahmen vor.

In unserer "[Sustainable Purchasing Policy](#)" und "[Conflict Raw Materials Guideline for Supply Chain](#)" bekennen wir uns zu nachhaltigen Einkaufspraktiken und definieren Anforderungen an unsere Zulieferer, um keine Rohstoffe aus Konfliktregionen einzusetzen. MAHLE wird keine Geschäfte mit Zulieferern durchführen, die sich nachhaltig nicht an die oben aufgeführten Grundsätze halten. Zulieferer müssen sich im Rahmen des MAHLE Supplier Code of Conduct zur Einhaltung dieser Grundsätze verpflichten.

Die Einhaltung der hier niedergelegten Grundsätze und die Wirksamkeit unserer Sorgfaltspflichtenprozesse werden durch regelmäßige Audits sowie zusätzlich anlassbezogen durch das Corporate Internal Audit (CA) überprüft.



Für die MAHLE Konzern-Geschäftsführung  
Arnd Franz, CEO



Für den MAHLE Gesamtbetriebsrat  
Boris Schwürz, GBR-Vorsitzender

