



Globale Grundrichtlinie zu Menschenrechten

Erstellt von:	Chief Human Resources & Sustainability Officer
Freigegeben von:	Chief Human Resources Officer & General Counsel
Datum:	01.09.2026
Version:	2.0

INHALTSVERZEICHNIS

I. Einleitung	3
II. Zweck	3
III. Geltungsbereich.....	3
IV. Grundlegende Menschenrechte	3
A. Ethische Rekrutierung	3
B. Belästigung und Diskriminierung	3
C. Kinderarbeit.....	4
D. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.....	4
E. Zwangsarbeit.....	4
F. Arbeitszeit, Sozialleistungen und Löhne	4
G. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	4
H. Land-, Forst- und Wasserrechte und Zwangsräumung	4
I. Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte	4
V. Meldung von Verstößen	5
VI. Abschließende Anmerkungen	5
DOKUMENTENVERLAUF	6

I. Einleitung

Superior Industries International, Inc. und seine Tochtergesellschaften („Superior“) setzen sich dafür ein, ein Umfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, in dem unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Aktionären und anderen Stakeholdern stets mit Respekt begegnet wird.

Superior hält sich an international anerkannte Menschenrechtsstandards und -erklärungen, insbesondere an die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau.

II. Zweck

Mit dieser Richtlinie bekräftigen wir unser Engagement für die Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung sowie den Schutz grundlegender Menschenrechte am Arbeitsplatz, einschließlich des Zugangs zu sauberem Wasser als grundlegendes Menschenrecht.

III. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle mit Superior verbundenen Personen, einschließlich Direktoren, Führungskräften, Mitarbeitern und Stakeholdern.

IV. Grundlegende Menschenrechte

A. Ethische Rekrutierung

Superior verpflichtet sich zu ethischen Rekrutierungspraktiken sowie zur Gewährleistung von Transparenz während des gesamten Einstellungsprozesses. Wir erheben keine Vermittlungsgebühren und führen Arbeitnehmer nicht über ihre Aufgaben in die Irre.

Wir schützen die Autonomie der Arbeitnehmer, indem wir das Einbehalten von Reisepässen oder anderen offiziellen Ausweisdokumenten strikt untersagen. Durch eine klare Kommunikation der Beschäftigungsbedingungen stellen wir sicher, dass sich die Arbeitnehmer bereits vor Arbeitsbeginn ihrer Rechte und Pflichten vollständig bewusst sind.

B. Belästigung und Diskriminierung

Superior duldet keine Belästigung oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse/ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, des Familien- oder Elternstatus, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder des Veteranenstatus. Superior setzt sich dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, in dem Belästigung oder Diskriminierung in jeglicher Form nicht toleriert werden, in dem vielfältige Hintergründe geschätzt werden und die Rechte von Minderheiten, indigenen Völkern sowie die Rechte der Frauen im Einklang mit dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) geachtet werden.

C. Kinderarbeit

Superior verbietet die Einstellung von Mitarbeitern unter dem Alter, das durch die örtlichen gesetzlichen Mindestalter Anforderungen zulässig ist.

D. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Superior setzt sich dafür ein, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für seine Mitarbeiter zu gewährleisten. Die internen Gesundheits- und Sicherheitsprotokolle von Superior stehen im Einklang mit allen relevanten Gesundheits- und Sicherheitsgesetzen und -vorschriften.

E. Zwangsarbeit

Superior verbietet strengstens jegliche Form von Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit, Gefängnisarbeit oder ähnliche Formen unfreiwilliger Arbeitsverhältnisse. Dies schließt auch alle Vereinbarungen ein, die in irgendeiner Weise Menschenhandel, Zwangsumsiedlungen oder ähnliche Praktiken beinhalten oder unterstützen.

F. Arbeitszeit, Sozialleistungen und Löhne

Superior hält alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten, Löhnen und Sozialleistungen ein. Wir beachten strikt die geltenden Arbeitszeitregelungen, verpflichten uns zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns und streben eine wettbewerbsfähige Vergütung an, die den branchenüblichen sowie lokalen Standards entspricht.

G. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Superior respektiert das Recht seiner Mitarbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine solche zu gründen (einschließlich des Rechts, keiner Gewerkschaft beizutreten), ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung. Falls Mitarbeiter durch eine gesetzlich anerkannte Gewerkschaft vertreten werden, verpflichtet sich die Führung von Superior zum Aufbau einer produktiven und positiven Kommunikation sowie zu Verhandlungen in gutem Glauben mit angemessenen, frei gewählten Vertretern oder der Gewerkschaftsführung.

H. Land-, Forst- und Wasserrechte und Zwangsräumung

Superior respektiert die geltenden lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Rechte in Bezug auf Land, Wasser und Ressourcen. Superior erwartet von seinen Lieferanten, dass sie die Rechte indigener Völker und lokaler Gemeinschaften in Übereinstimmung mit der „Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker“ respektieren, fördern und schützen. Das Unternehmen erwartet, dass seine Lieferanten sich nicht an Landraub beteiligen und das Verbot der rechtswidrigen Räumung von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Bebauung oder der anderweitigen Nutzung von Ressourcen beachten, die der Existenzgrundlage einer Person dienen.

I. Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Wir verpflichten uns, darauf zu verzichten, Sicherheitskräfte in Situationen einzusetzen oder zu beauftragen, in denen deren Handlungen zu unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung führen, Leben oder Gesundheit gefährden oder das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf gewerkschaftliche Organisation verletzen könnten.

Sollten außergewöhnliche Umstände den Einsatz unseres eigenen Sicherheitspersonals oder die Beauftragung externer Sicherheitsdienste erforderlich machen, stellen wir die strikte Einhaltung international anerkannter Menschenrechte sicher.

V. Meldung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter, der glaubt, dass ein Konflikt zwischen dem Wortlaut der Richtlinie und den Gesetzen, Bräuchen und Praktiken an seinem Arbeitsplatz besteht, oder der Fragen zu dieser Richtlinie hat oder einen potenziellen Verstoß vertraulich melden möchte, sollte dies dem örtlichen Management, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung mitteilen.

Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und sonstige Stakeholder können mutmaßliche Verstöße über die Ethics Line ([EthicsPoint – Superior Industries](#)) oder über die für ihren Standort geltende gebührenfreie Telefonnummer melden, die auf der Website von [EthicsPoint – Superior Industries](#) aufgeführt ist.

Es werden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergriffen, die Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie äußern. Superior wird alle Bedenken untersuchen und im Falle eines Verstoßes angemessene Korrekturmaßnahmen ergreifen.

VI. Abschließende Anmerkungen

Die Geschäftsleitung überwacht diese Richtlinie und stellt sicher, dass sie mindestens alle fünf Jahre überprüft wird, oder früher, falls sich Änderungen im Geschäftsbetrieb ergeben, die wesentliche Risiken in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung nach sich ziehen, oder falls eine Kontrolllücke festgestellt wird. Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und alle anderen Interessengruppen, die Fragen, Verbesserungsvorschläge, Anregungen zur Umsetzung oder anderes Feedback zu dieser globalen Richtlinie haben, können sich an die Geschäftsleitung wenden, indem sie die Personalabteilung unter USHumanResources@SupInd.com oder die Rechtsabteilung unter legal@SupInd.com kontaktieren.

Die Richtlinie ist in allen Landessprachen verfügbar und kann von externen Interessengruppen über die Website des Unternehmens abgerufen werden. Um das Bewusstsein und das Verständnis für die Richtlinie kontinuierlich zu fördern, kann das Unternehmen Führungskräfte, leitende Angestellte und Mitarbeiter zur Teilnahme an Schulungen zur Anwendung der Richtlinie einladen.

DOKUMENTENVERLAUF

Version 1	Oktober 2024	Erste Veröffentlichung
Version 2	September 2026	Hinzugefügte Abschnitte: Ethische Rekrutierung Geänderte Abschnitte: Einleitung Belästigung und Diskriminierung Arbeitszeit, Sozialleistungen und Löhne Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte Meldung von Verstößen Abschließende Anmerkungen