

# Menneskerettspolicy

## 1. Formål og hensikt

Schindler-gruppen (alle selskaper direkte eller indirekte kontrollert av Schindler Holding AG i fellesskap referert til som "Schindler" eller "Schindler-gruppen") erkjenner at forretningsvirksomhet uansett hvor det opereres, potensielt kan ha en innvirkning på menneskerettighetene gjennom sin egen virksomhet eller gjennom forretningsrelasjoner langs verdikjeden. Gjennom denne Menneskerettighetspolicyen ønsker Schindler å gå foran som et godt eksempel når det gjelder å respektere og beskytte menneskerettighetene ved å ta i bruk ansvarlig forretningspraksis i tråd med internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder.

## 2. Basert på Schindler-verdier og Schindlers Etske retningslinjer

Schindlers forpliktelse til å respektere menneskerettighetene er basert på Schindler-verdiene og Schindlers Etske retningslinjer som vårt overordnede samsvarsdokument.

**Schindler-verdiene** utgjør hjørnesteinene i Schindlers bedriftskultur. De forener selskapet på tvers av alle regioner og fungerer som en veiledning for ansvarlig tilnærming for alle våre aktiviteter. Spesielt inneholder vår verdi "integritet og tillit" en kompromissløs forpliktelse om at alle våre ansatte, uavhengig av stilling, funksjon eller plassering, omfavner Schindlers Etske retningslinjer.

**Schindlers Etske retningslinjer** krever at Schindler-ansatte overholder alle gjeldende lover og forskrifter, samt overholder høye etiske standarder ved å respektere rettighetene og verdigheten til alle personer de har å gjøre med. Som beskrevet i **Veiledning for Schindlers Etske retningslinjer**, inkluderer dette respekt for menneskerettigheter. Dessuten er viktige aspekter ved vår forpliktelse til å fremme arbeidstakeres rettigheter beskrevet i **Schindlers Inkludering og mangfoldforpliktelse** og i våre **Retningslinjer for sikkerhet og helse for ansatte**. Når det gjelder materielle leverandører, tjenesteleverandører som underleverandører og distributører og andre forretningspartnere, inkludert deres tilknyttede selskaper, ledere, direktører, agenter, ansatte, representanter, underleverandører og konsulenter, er Schindlers forventninger angående etiske retningslinjer for menneskerettigheter angitt i **Policy for ansvarlig innkjøp**.

Denne Menneskerettighetspolicyen gir et felles rammeverk og beskriver Schindlers ansvar for menneskerettighetene, som er globalt gyldige og ligger til grunn for alle forretningsaktiviteter og relasjoner. Som en del av Schindlers omfattende risikostyringsprosesser, angir den et effektivt og proaktivt rammeverk for vår risikohåndtering av menneskerettighetsspørsmål gjennom en prosess med etiske retningslinjer for menneskerettigheter (Human Rights Due Diligence – «HRDD»).

Selskapets respekt for menneskerettigheter strekker seg til alle individer langs verdikjeden, inkludert kunder, leverandører, forretningspartnere og andre parter som er direkte knyttet til selskapets virksomhet, produkter og tjenester.

### 3. Internasjonalt referanserammeverk og fremtredende menneskerettighetsspørsmål

Schindler er forpliktet til høye standarder for forretningsetikk og integritet, inkludert støtte og respekt for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidsstandarder som skissert i internasjonale menneskerettighetsrammeverk oppført i **Vedlegg 1**. Disse utgjør en integrert del av denne Menneskerettighetspolicyen.

Schindler overholder lovene og forskriftene i markedene der de opererer. Der lokale lover er mindre strenge enn Schindlers retningslinjer og internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og arbeid, vil Schindler søke å følge de høyere standardene der det er mulig.

Schindler tillegger ikke én menneskerettighet større betydning enn en annen. Ved den praktiske gjennomføringen av vår menneskerettighetsforpliktelse, prioriterer Schindler (i alfabetisk rekkefølge) følgende problemer, i den grad de kan ha negative påvirkninger på menneskerettighetene som er mest fremtredende for virksomheten i henhold til deres omfang, anvendelsesområde og mulighet for utbedring:

- Ansettelsespraksis (inkludert rettfærdig godtgjørelse)
- Barnarbeid
- Bedriftshelse og sikkerhet
- Foreningsfrihet og kollektive forhandlinger
- Korrupsjonsproblemer
- Produktsikkerhetsproblemer
- Tvangsarbeid (f.eks. migrantarbeidere)

Disse fremtredende menneskerettighetsspørsmålene vil bli revurdert årlig via systematiske menneskerettighetsrisiko- og konsekvensvurderinger utført i samsvar med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs).

Ved prioritering av fremtredende menneskerettighetsspørsmål, legger Schindler spesiell vekt på menneskerettighetspåvirkninger på mennesker som kan ha økt risiko for sårbarhet eller marginalisering.

### 4. Schindlers HRDD-rammeverk

Schindler forplikter seg til å tilpasse sitt Human Rights Due Diligence (HRDD)-rammeverk i forhold til UNGPs. Schindler gjennomfører HRDD i hele virksomheten for å proaktivt og kontinuerlig ta skritt for å identifisere, vurdere, stanse, forhindre eller redusere faktiske eller potensielle menneskerettighetsrisikoer og påvirkninger. De integrerer ansvarlig forretningsatferd i forretningsprosesser, sporer og kommuniserer ytelse og gir tilgang til klager og rettsmidler for personer som potensielt er berørt (rettighetshavere) på tvers av oppstrøms- og nedstrømsverdikjeden. Dette inkluderer beslutninger om markedsinngang, videreføring, utvidelser og avslutninger.

HRDD-rammeverket følger disse seks trinnene som kreves av OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak på grunnlag av UNGPs:

1. Policy-forpliktelse
2. Identifisere og vurdere faktiske og potensielle virkninger og prioritere menneskerettighetsspørsmål
3. Avslutte, forhindre eller redusere negative påvirkninger av menneskerettighetene
4. Bygge inn og integrere respekt for menneskerettigheter
5. Spore og kommunisere ytelse
6. Gi adgang til klager og rettsmidler

De seks trinnene er beskrevet mer detaljert i **Vedlegg 2** som utgjør en integrert del av denne Menneskerettighetspolicyen.

## 5. Forpliktelse til implementering

Alle Schindler Group-selskaper er pålagt å implementere denne Policyen. Dette forplikter Schindler til å kommunisere sin forventning om at alle ansatte og ledere, inkludert deltidsansatte og vikarer, respekterer menneskerettighetene.

Schindler vil på samme måte kommunisere sin forventning om at alle eksterne partnere som er direkte knyttet til Schindlers operasjoner, produkter og tjenester gjennom oppstrøms- og nedstrømsverdikjeden, respekterer menneskerettighetene.

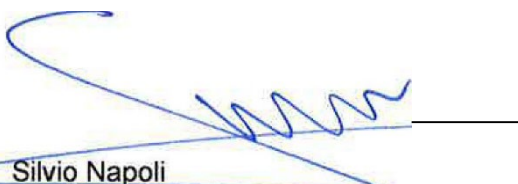
## 6. Gyldighet

Menneskerettighetspolicyen trer i kraft 14. desember 2022 og er gyldig inntil videre. Den vil bli gjennomgått med jevne mellomrom og oppdateres etter behov for å endre den til endrede forretningsprosesser, regulatoriske krav samt politiske og samfunnsmessige forventninger.

## 7. Ansvar

Alle spørsmål knyttet til denne Menneskerettighetspolicyen kan rettes til [humanrights@schindler.com](mailto:humanrights@schindler.com).

Global Human Resources har ansvaret for å sikre implementeringen av denne Menneskerettighetspolicyen.



Silvio Napoli

Styreleder og administrerende direktør, Schindler Group



Tobias 8. Staehelin

Medlem av konsernledelsen med ansvar for Global Human Resources, Schindler Group

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Internasjonalt referanserammeverk

- Universell menneskerettighetserklæring (UDHR)
- Internasjonal konvensjon om sivile og politiske rettigheter (ICCPR)
- Internasjonal konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR)
- Viktige ILO-arbeidskonvensjoner
- ILO-IOE Veiledningsverktøy for barnearbeid for bedrifter
- UNICEFs Rettigheter og forretningsprinsipper for barn (CRBP)
- Ti prinsipper i FNs Global Compact (UNGC)
- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs)
- OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak og relaterte implementeringsveiledninger
- Women's Empowerment Principles (WEP)

## Vedlegg 2: Human Rights Due Diligence (HRDD)-rammeverk

### 1. Policy-forpliktelse

Schindlers Menneskerettighetspolicy skisserer Schindlers forpliktelse til å støtte og respektere menneskerettigheter og veileder implementeringen av HRDD-rammeverket for Schindler-gruppen.

### 2. Identifisere og vurdere faktiske og potensielle virkninger og prioritere menneskerettighetsspørsmål

For å vurdere faktiske og potensielle menneskerettighetspåvirkninger gjennomfører Schindler regelmessig en systematisk menneskerettighetsrisikovurdering (Human Rights Risk Assessment – «HRR») og identifiserer de fremtredende menneskerettighetsspørsmålene i tråd med UNGPs. Dette gjelder også beslutninger om markedsinntreden, videreføring, utvidelser, avslutninger, fusjoner og oppkjøp. Følgende nøkkelementer vurderes når man vurderer alvorlighetsgraden og prioriterer menneskerettighetsspørsmålene:

- **Anvendelsesområde:** Vurderer selskapets egen drift og hele verdikjeden oppstrøms og nedstrøms;
- **Risiko for mennesker:** Vurderer risikoer og virkninger fra synspunktet til potensielt berørte grupper (rettighetshaverne);
- **Menneskerettighetsfokus:** Vurderer alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter;
- **Informasjonskilder:** Bruker relevante interne og eksterne kilder og konsulterer menneskerettighetsekspertene;
- **Prioritering:** Identifiserer fremtredende menneskerettighetsspørsmål med tanke på alvorlighetsgraden (omfang, anvendelsesområde og mulighet for betimelig utbedring) av en påvirkning.

Schindler forplikter seg til å gjennomføre forbedrede etiske retningslinjer gjennom konsekvensvurderinger for menneskerettigheter (Human Rights Impact Assessment – «HRIA») i prioriterte risikoområder for menneskerettigheter. Dette inkluderer konsultasjoner og meningsfullt engasjement med potensielt berørte grupper.

### 3. Avslutte, forhindre eller redusere negative påvirkninger av menneskerettighetene

Basert på menneskerettighetsrisikoer og innvirkninger som er identifisert og i dialog med interne og eksterne interessenter, definerer og implementerer Schindler hensiktsmessige tiltak for å stanse, forhindre eller dempe negative menneskerettighetspåvirkninger på tvers av verdikjeden (se implementering av plan for menneskerettigheter under 4. i Vedlegg 2). Selskapet skiller mellom påvirkninger (i) som selskapet forårsaker gjennom sin egen virksomhet, (ii) som det bidrar til sammen med andre eller (iii) som kan være knyttet til forretningsforhold for å maksimere innflytelse og identifisere de mest virkningsfulle tiltakene. Siden Schindlers muligheter til å påvirke menneskerettighetsspørsmål er begrenset, streber de etter å øke innflytelsen gjennom samarbeid med andre aktører.

Selv om alle identifiserte risikoer og innvirkninger vurderes ved implementering av tiltak, konsentrerer Schindler sin primære innsats om de mest fremtredende problemene.

### 4. Bygge inn og integrere respekt for menneskerettigheter

Implementeringsplanen for menneskerettigheter som skisserer de viktigste tiltakene, målene, tidslinjene og ansvaret, settes opp og overvåkes av Global Human Resources og presenteres for konsernledelsen årlig.

Planen for implementering av menneskerettigheter vil bli oppdatert og revidert når det er nødvendig for å håndtere potensielle nye menneskerettighetsrisikoer og for å kontinuerlig forbedre Schindlers HRDD-rammeverk. I den grad det er mulig, er menneskerettighetsrelaterte forebyggings- og avbøtende tiltak integrert i selskapets operasjoner, insentivordninger, opplæringsprogrammer, retningslinjer,

styringssystemer og beslutningsmekanismer.

## 5. Spore og kommunisere ytelse

Tiltakene skissert i implementeringsplanen spores basert på passende kvalitative og kvantitative indikatorer og tilbakemeldinger fra relevante interne og eksterne interessenter, som brukes til å informere og støtte kontinuerlig forbedring og sikre effektiviteten til Schindlers HRDD-rammeverk. Der det er mulig, streber selskapet etter å måle virkningen av handlingene deres på menneskerettighetene til potensielt berørte mennesker.

Schindler kommuniserer resultatene, fremdriften og ytterligere handlinger i HRDD-rammeverket minst årlig i sin bærekraftsrapport så vel som på sin nettside for offentlig å redegjøre for hvordan menneskerettighetsspørsmål håndteres av selskapet.

## 6. Gi adgang til klager og rettsmidler

Schindler legger stor vekt på å leve i en kultur med integritet og delt ansvar. Alle som har en legitim bekymring, kan fritt si fra, uten frykt for gjengjeldelse. Bekymringer kan rettes direkte til et team av overholdelsesansvarlige/ansvarlig for compliance: Alle Schindler-enheter over hele verden har minst én ansatt som støtter Schindlers overholdelsesprogram i alle aspekter. I tillegg er det en telefonlinje for overholdelse (Speak Up Line) som gjør det mulig for ansatte og andre potensielt berørte eksterne interessenter rundt om i verden å rapportere bekymringer knyttet til potensielle brudd på gjeldende lover, forskrifter og Schindlers etiske retningslinjer. Dette inkluderer spørsmål knyttet til menneskerettigheter, eller andre problemer som kan være skadelige for Schindler og deres ansatte og kan forårsake personlig klager, økonomisk tap eller skade på omdømmet. Telefonlinje for overholdelse (Speak Up Line) drives av saksbehandlere som er de lokale overholdelsesansvarlige eller regionale overholdelsesansvarlige, og tillater å ta opp bekymringer anonymt. Telefonlinje for overholdelse (Speak Up Line) dekker hovedspråkene og er tilgjengelig for interne og eksterne interessenter. Saksbehandlerne gjennomfører en risikovurdering (triage) og kan videresende rapporter til riktig person hos Schindler for videre undersøkelse. Ansatte og andre interessenter kan senere be om oppfølgingsinformasjon: <https://schindler.integrityline.com>.

Når negative påvirkninger av menneskerettighetene avdekkes på grunn av Schindlers forretningsaktiviteter eller fra koblinger til virksomheten, er selskapet forpliktet til å iverksette betimelige og transparente tiltak for å avhjelpe på en rettferdig og rimelig måte i tråd med UNGPs. Hvis Schindler finner innvirkninger direkte knyttet til sine forretningsrelasjoner, vil de bruke sin innflytelse til å oppmuntre leverandører og forretningspartnere til å respektere menneskerettighetene, enten gjennom samarbeid og støtte, korrigerende handlingsplaner eller avslutning av forretningsforholdet fra sak til sak.