

Global Human Rights Policy

April 2024

1. Purpose & Scope

Nemak Corporate Values declare that the company and its stakeholders must drive business growth while acting with respect and responsibility towards our people, the environment, and the communities in which we operate.

The Human Rights Policy aligns with Nemak's Values, Code of Conduct, and business policies covering diversity, environment, health and safety, and employee relations.

Our commitment to respect human rights is guided by internationally recognized standards and principles, including those contained in the International Bill of Human Rights and the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

We comply with the relevant laws in the locations where we operate. In instances where local laws contradict the principles or standards outlined in this document, we prioritize compliance with local laws, while we strive to find ways to maintain the principles and standards specified in this document.

This policy applies to all Nemak suppliers, contractors, employees, and joint venture employees over which Nemak has management control.

2. Roles & Responsibilities

- **Sustainability Department:** has a governance and advisory responsibility to ensure that necessary policies, processes, and procedures are in place.
- **Human Resources Department:** implements the company's human rights policy by promoting a workplace free of discrimination and harassment, guaranteeing fair and equitable wages, benefits, providing humane and safe working conditions and respecting employees' rights to freedom of association and collective bargaining. Additionally, the HR department contributes to identifying and addressing human rights issues within the organization, including the well-being of salary and hourly employees. They also play a pivotal role in training, monitoring, and fostering continuous improvement in human rights practices.
- **Process Assessment & Governance Department:** ensures internal compliance with company policies and processes and conducts risk assessments through internal audits. Additionally, the department is responsible for the transparency helpline and oversees the grievance mechanism to address human rights impacts and ensure accountability.
- **Purchasing Department:** develops and manages supply chain processes, including the supplier risk management process, with a specific focus on identifying human rights risks stemming from critical suppliers. A dedicated risk committee oversees this due diligence process and ensures that corrective actions are promptly implemented in response to any identified human rights impacts.

Respect and Responsibility

Nemak is committed to maintaining and promoting the human rights of all individuals and groups who may be affected by its activities, including employees, contractors, suppliers, agencies, partners and local communities.

The company has identified its salient human rights, which it is most at risk of impacting, including:

Violence and Harassment

Nemak is committed to equal employment opportunities, rejecting all forms of discrimination based on age, gender, race, ethnicity, nationality, religion, disability, or any other status. We maintain a zero-tolerance policy for hostility, violence, and all types of harassment, including sexual, verbal, and physical. Our goal is to provide a workplace marked by respect, dignity, and fairness for every employee. We seek to create an inclusive and equitable work environment that respects and accommodates employees' religious beliefs and practices while ensuring their equal participation and well-being.

Child Labor

Nemak strictly prohibits the use of child labor. We do not employ any person under the age of 18. Younger workers, above the legal minimum age, may be employed through approved short-term internships, apprenticeships, or work experience programs. However, these workers are not allowed to do work that may threaten their health and safety or obstruct their education.

Modern Slavery and Forced labor and Human Trafficking

Nemak does not use and condemns forced labor in any form. The Company prohibits the use of all forms of forced labor, including indentured labor, bonded labor, slave labor and any form of modern slavery. Additionally, Nemak upholds zero tolerance to the use of physical punishment or threats of violence or other forms of physical, sexual, psychological, or verbal abuse as a method of discipline or control. In addition, we uphold the fundamental right to freedom of movement for all employees, contractors, and authorized visitors within our organization.

Health & Safety

Nemak provides and maintains for all employees, contractors, and authorized visitors within the organization a work environment that meets or exceeds applicable legal standards for occupational health and safety. Each employee must follow health and safety rules and practices and must report accidents, injuries, and unsafe equipment, practices, or conditions, and near misses.

Working Conditions, Working Hours, Wages and Benefits

Nemak upholds decent working conditions at a minimum according to applicable laws and industry standards, including for terms of employment, working hours, compensation and leave of absence. Nemak aims to provide wages and benefits covering basic needs, as a minimum, as well as a good work-life balance.

Freedom of association and collective bargaining

We recognize and respect freedom of association and the right to collective bargaining, including respect for each employee's right to make an informed decision, free of coercion, about membership in associations or labor unions. In locations where employees are unable to exercise these rights due to legal constraints or other reasons, we provide channels for employee concerns to be heard.

Privacy

Nemak upholds the right to privacy of those who entrust us with their personal information.

Avoiding complicity

Nemak upholds zero tolerance to wrongful acts that are inconsistent with, or disrespectful of, international standards or local laws. Functional areas must assess if through association with third parties Nemak could be at risk of being an accomplice thereof and must take preventive measures.

Vulnerable groups

Nemak recognizes its responsibility to be predominantly attentive to the rights above as they relate to vulnerable individuals and groups, that are actually or potentially impacted by our operations. These include:

- Women
- Children
- Refugees
- Internally displaced persons
- Stateless persons
- National minorities
- Indigenous peoples
- Migrant workers
- Disabled persons
- Elderly persons
- HIV positive persons and AIDS victims
- Lesbian, gay, and transgender people
- Other vulnerable groups may include, for example, the economically disadvantaged individuals, people with low literacy levels, and
- Religious groups

Human Rights Management

We perform risk-based due diligence across our entire operations and supply chain to assess, prevent and address actual or potential adverse impacts on human rights that we may cause, contribute to, or be linked to.

Our approach is based on key frameworks that define human rights principles for businesses:

- The UN Global Compact's Ten Principles
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- OECD Due Diligence Guidelines for Responsible Business Conduct
- German Supply Chain Act (LkSG)

Governance:

- Respecting human rights is part of Nemak's Code of Conduct, with which we expect all our employees to abide by.
- Information related to Nemak's salient human rights risks are communicated to the Executive Management Team as well as to other relevant stakeholders.
- Employees receive training on the Code of Conduct. In addition, more targeted trainings on relevant human rights topics are provided to relevant functions.
- Human rights requirements are established for our suppliers and are articulated in Nemak's Global Business Code for Suppliers. We expect our suppliers to comply with and endorse the same principles in their own supply chain.

Due Diligence:

Throughout our operations and supply chain, Nemak carries out risk-based due diligence to assess, prevent and address actual or potential adverse impacts on human rights that it may cause, contribute or be linked to. The Due Diligence process is described as follows:

- Responsible business conduct (RBC) is embedded into the company's policies & management systems.
- Adverse impacts are identified and assessed in operations, supply chains & business relationships.

- Adverse impacts are ceased, prevented or mitigated through a concrete action plan.
- If a human rights impact occurs, the issue is addressed by providing or cooperating in remediation and ensuring effective resolution and accountability.
- The implementation and results of the due diligence process are monitored and adjusted accordingly to ensure stakeholder fulfillment and continuous improvement.

Internal and external communications of the process and results are ensured to interested stakeholders.

3. Contact Information

We expect employees and suppliers to report all known or suspected violations of this policy. All our stakeholders can raise concerns or report violations without fear of reprisal through one of the following channels:

- The direct manager or next-level manager
- The Human Resources manager or director
- Nemak Governance department (governance@nemak.com)
- Transparency Helpline (<http://www.alfa.com.mx/CONT/transparency.htm>)

Nemak commits to observe international whistleblower protection standards or laws. Retaliation against a person for reporting an issue in good faith is a violation of our Global Code of Conduct.

4. Revisions

- 0, May – 2019
- 1, December – 2023
- 2, April - 2024

5. Approved by

CEO – December – 2023

6. Related Documents

- 6.1. [Nemak Code of Conduct](#)
- 6.2. [Global Diversity & Inclusion Policy](#)
- 6.3. [HSE Policy](#)
- 6.4. [Corporate Citizenship Policy](#)
- 6.5. [Nemak Business Code for Suppliers](#)
- 6.6. Human Rights Due Diligence Process (internal)
- 6.7. Supplier Risk Management Process (internal)
- 6.8. Supplier Escalation Process (internal)

Política Global de Derechos Humanos

Abril 2024

7. Objetivo y Alcance

Los Valores Corporativos de Nemak declaran que la empresa y sus grupos de interés deben impulsar el crecimiento del negocio mientras actúan con respeto y responsabilidad hacia nuestra gente, el medio ambiente y las comunidades en las que operamos.

La política de Derechos Humanos se alinea con los Valores de Nemak, el Código de Conducta y las políticas internas que cubren la diversidad, el medio ambiente, la salud y la seguridad, así como las relaciones con los empleados.

Nuestro compromiso de respetar los derechos humanos se basa en normas y principios reconocidos internacionalmente, incluidos los contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Cumplimos con las leyes pertinentes en los lugares donde operamos. En los casos en los que las leyes locales contradicen los principios o estándares descritos en este documento, damos prioridad al cumplimiento de las leyes locales, mientras nos esforzamos por encontrar formas de mantener los principios y estándares especificados en este documento.

Esta política se aplica a todos los proveedores, contratistas, empleados y empleados de *Joint Ventures* de Nemak sobre las cuales Nemak tiene control de gestión.

8. Roles y Responsabilidades

- **Departamento de Sustentabilidad:** tiene la responsabilidad de gobernanza y asesoramiento para garantizar que se aplican las políticas, procesos y procedimientos necesarios.
- **Departamento de Recursos Humanos:** aplica la política de derechos humanos de la empresa promoviendo un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso, garantizando salarios y prestaciones justos y equitativos, proporcionando condiciones de trabajo humanas y seguras, y respetando los derechos de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva. Además, el departamento de Recursos Humanos contribuye a identificar y abordar los problemas de derechos humanos dentro de la organización, incluido el bienestar de los empleados administrativos y operativos. También desempeñan un rol fundamental en el entrenamiento, monitoreo y fomento de la mejora continua de las prácticas de derechos humanos.
- **Departamento de Evaluación de Procesos y Gobierno:** garantiza el cumplimiento interno de las políticas y procesos de la empresa y realiza evaluaciones de riesgos mediante auditorías internas. Además, el departamento es responsable del buzón de transparencia y supervisa el mecanismo de quejas para abordar los impactos sobre los derechos humanos y garantizar la rendición de cuentas.
- **Departamento de Compras:** desarrolla y gestiona los procesos de la cadena de suministro, incluido el proceso de gestión del riesgo de los proveedores, con especial atención a la identificación de los riesgos para los derechos humanos derivados de los proveedores críticos. Un comité de riesgos especializado supervisa este proceso de diligencia debida y garantiza la rápida aplicación de medidas correctivas en respuesta a cualquier impacto identificado sobre los derechos humanos.

Respeto y Responsabilidad

Nemak se compromete a mantener y promover los derechos humanos de todas las personas y grupos que puedan verse afectados por sus actividades, incluidos empleados, contratistas, proveedores, agencias, socios y comunidades locales.

La empresa ha identificado sus derechos humanos más relevantes, sobre los que corre un mayor riesgo de incidir, entre los que se incluyen:

Violencia y Acoso

Nemak está comprometido con la igualdad de oportunidades laborales, rechazando toda forma de discriminación por razón de edad, sexo, raza, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad o cualquier otra condición. Mantenemos una política de cero tolerancia frente a la hostilidad, la violencia y todo tipo de acoso, incluido el sexual, verbal y físico. Nuestro objetivo es ofrecer un lugar de trabajo marcado por el respeto, la dignidad y la equidad para todos los empleados. Buscamos crear un ambiente laboral inclusivo y equitativo que respete y se adapte a las creencias y prácticas religiosas de los empleados, garantizando al mismo tiempo su participación en igualdad de condiciones y su bienestar.

Trabajo infantil

Nemak prohíbe estrictamente el uso de mano de obra infantil. No empleamos a ninguna persona menor de 18 años. Los trabajadores más jóvenes, mayores de la edad mínima legal, pueden ser contratados a través de programas aprobados de prácticas de corta duración, aprendizaje o experiencia laboral. Sin embargo, estos trabajadores no pueden realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud y seguridad u obstaculizar su educación.

Esclavitud moderna, trabajo forzado y trata de personas

Nemak no utiliza y condena el trabajo forzoso en cualquiera de sus formas. La compañía prohíbe el uso de todas las formas de trabajo forzoso, incluyendo el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo en condiciones de servidumbre, el trabajo esclavo y cualquier forma de esclavitud moderna. Adicionalmente, Nemak mantiene cero tolerancia al uso de castigos físicos o amenazas de violencia u otras formas de abuso físico, sexual, psicológico o verbal como método de disciplina o control. Además, defendemos el derecho fundamental a la libertad de movimiento de todos los empleados, contratistas y visitantes autorizados dentro de nuestra organización.

Salud y seguridad

Nemak provee y mantiene para todos los empleados, contratistas y visitantes autorizados dentro de la organización un entorno de trabajo que cumple o excede los estándares legales aplicables para la salud y seguridad ocupacional. Cada empleado debe seguir las reglas y prácticas de salud y seguridad y debe reportar tanto accidentes y lesiones como equipos, prácticas o condiciones inseguras, así como cuasi accidentes.

Condiciones de trabajo, horarios, salarios y beneficios

Nemak mantiene condiciones de trabajo dignas como mínimo, de acuerdo con las leyes aplicables y los estándares de la industria, incluyendo las condiciones de empleo, las horas de trabajo, las compensaciones y los permisos de ausencia. Nemak aspira a proveer salarios y prestaciones que cubran las necesidades básicas, como mínimo, así como un buen balance entre la vida laboral y personal.

Libertad de reunión

Nemak reconoce y respeta la libertad de reunión y el derecho a negociaciones de convenios colectivos, incluido el respeto al derecho de cada empleado a tomar una decisión informada, libre de coerción, sobre su afiliación a asociaciones o sindicatos. En los lugares donde los empleados no

pueden ejercer estos derechos debido a restricciones legales u otras razones, Nematik ofrece canales para que se escuchen las preocupaciones de los empleados.

Privacidad

Nematik defiende el derecho a la privacidad de quienes le confían sus datos personales.

Evitar la complicidad

Nematik mantiene cero tolerancia ante actos ilícitos que sean inconsistentes o irrespetuosos de los estándares internacionales o las leyes locales. Las áreas funcionales deben evaluar si a través de la asociación con terceros Nematik podría estar en riesgo de ser cómplice de los mismos y se deben tomar medidas preventivas.

Grupos vulnerables

Nematik reconoce su responsabilidad de estar predominantemente atenta a los derechos antes mencionados en lo que se refiere a individuos y grupos vulnerables, que sean real o potencialmente impactados por nuestras operaciones. Entre ellos:

- Mujeres
- Niños y niñas
- Refugiados
- Desplazados internos
- Apátridas
- Minorías nacionales
- Pueblos indígenas
- Trabajadores migrantes
- Personas con discapacidad
- Personas mayores
- Personas seropositivas y víctimas del SIDA
- Lesbianas, gays y transexuales
- Otros grupos vulnerables pueden ser, por ejemplo, las personas económicamente desfavorecidas, las personas con bajo nivel de alfabetización y
- Grupos religiosos

Gestión de Derechos Humanos

Llevamos a cabo una diligencia debida basada en el riesgo en todas nuestras operaciones y cadena de suministro para evaluar, prevenir y abordar los impactos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que podamos causar, a los que podamos contribuir o con los que podamos estar relacionados.

Nuestro enfoque se basa en marcos de referencia que definen los principios de derechos humanos para las empresas:

- Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable
- Ley alemana de la cadena de suministro (LkSG)

Gobierno:

- El respeto de los derechos humanos forma parte del Código de Conducta de Nemak, que esperamos que cumplan todos nuestros empleados.
- La información relativa a los principales riesgos de Nemak en materia de derechos humanos se comunica al equipo directivo, así como a otras partes interesadas.
- Los empleados reciben entrenamiento sobre el Código de Conducta. Además, se imparten cursos más específicos sobre temas de derechos humanos a las funciones pertinentes.
- Los requisitos en materia de derechos humanos se establecen para nuestros proveedores y se articulan en el código de proveedores “*Global Business Code for Supplies*” de Nemak. Esperamos que nuestros proveedores cumplan y hagan suyos los mismos principios en su propia cadena de suministro.

Diligencia Debida:

A lo largo de nuestras operaciones y cadenas de suministro, Nemak lleva a cabo la diligencia debida basada en el riesgo para evaluar, prevenir y abordar los impactos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que pueda causar, contribuir o estar vinculada. El proceso de diligencia debida se describe a continuación:

- La conducta empresarial responsable se integra en las políticas y sistemas de gestión de la empresa.
- Se identifican y evalúan los impactos adversos en las operaciones, las cadenas de suministro y las relaciones comerciales.
- Los impactos adversos se detienen, previenen o mitigan mediante un plan de acción concreto.
- Si se produce un impacto sobre los derechos humanos, se aborda el problema proporcionando o cooperando en la reparación y garantizando la resolución efectiva y la rendición de cuentas.
- La aplicación y los resultados del proceso de diligencia debida se supervisan y ajustan en consecuencia para garantizar la satisfacción de las partes interesadas y la mejora continua.

Se garantiza la comunicación interna y externa del proceso y los resultados a las partes interesadas.

9. Información de Contacto

Esperamos que los empleados y proveedores informen de todas las infracciones conocidas o presuntas de esta política. Todas nuestras partes interesadas pueden plantear inquietudes o denunciar infracciones sin temor a represalias a través de uno de los siguientes canales:

- El jefe directo o gerente de siguiente nivel
- El gerente o director de Recursos Humanos
- El departamento Evaluación de Procesos y Gobierno de Nemak, así como al departamento Legal y Cumplimiento de Nemak mediante un correo a (governance@nemak.com)
- Buzón de transparencia (<http://www.alfa.com.mx/CONT/transparency.htm>)

Nemak se compromete a observar las normas o leyes internacionales de protección de denunciantes. Las represalias contra una persona por denunciar un asunto de buena fe constituyen una violación de nuestro Código de Conducta.

10. Revisiones

0, Mayo – 2019

1, Diciembre – 2023

2, Abril - 2024

11. Aprobado por

CEO – Mayo – 2024

12. Documentos Relacionados

- 12.1. [Nemak Code of Conduct](#)
- 12.2. [Global Diversity & Inclusion Policy](#)
- 12.3. [HSE Policy](#)
- 12.4. [Corporate Citizenship Policy](#)
- 12.5. [Nemak Business Code for Suppliers](#)
- 12.6. Human Rights Due Diligence Process (internal)
- 12.7. Supplier Risk Management Process (internal)
- 12.8. Supplier Escalation Process (internal)

1. Zweck und Geltungsbereich

Die Unternehmenswerte von Nemak besagen, dass das Unternehmen und seine Stakeholder das Geschäftswachstum vorantreiben und gleichzeitig mit Respekt und Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, der Umwelt und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, handeln müssen.

Die Menschenrechtsrichtlinie steht im Einklang mit den Werten, dem Verhaltenskodex und den Unternehmensrichtlinien von Nemak in den Bereichen Vielfalt, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie Mitarbeiterbeziehungen.

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich an international anerkannten Normen und Grundsätzen, einschließlich derjenigen, die in der Internationalen Menschenrechtskonvention und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit enthalten sind.

Wir halten uns an die geltenden Gesetze an den Standorten, an denen wir tätig sind. In Fällen, in denen lokale Gesetze den in diesem Dokument dargelegten Grundsätzen oder Standards widersprechen, geben wir der Einhaltung der lokalen Gesetze den Vorrang, während wir uns bemühen, Wege zu finden, die in diesem Dokument genannten Grundsätze und Standards beizubehalten.

Diese Richtlinie gilt für alle Lieferanten, Auftragnehmer, Mitarbeiter und Joint Venture Mitarbeiter, über die Nemak die Kontrolle ausübt.

2. Rollen und Verantwortlichkeiten

- Nachhaltigkeitsabteilung: hat eine leitende und beratende Funktion, um sicherzustellen, dass die erforderlichen Richtlinien, Prozesse und Verfahren vorhanden sind.
- Personalabteilung: setzt die Menschenrechtsrichtlinien des Unternehmens um, indem sie sich für ein Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung und Belästigung einsetzt, faire und gerechte Löhne und Leistungen garantiert, menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen schafft und die Rechte der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen respektiert. Darüber hinaus trägt die Personalabteilung dazu bei, Menschenrechtsprobleme innerhalb der Organisation zu erkennen und zu lösen, einschließlich des Wohlergehens von Angestellten und Arbeitern. Sie spielen auch eine zentrale Rolle bei der Schulung, Überwachung und Förderung der kontinuierlichen Verbesserung der Menschenrechtspraktiken.
- Abteilung Prozessbewertung und Governance: Sie gewährleistet die interne Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und -prozesse und führt Risikobewertungen durch interne Audits durch. Darüber hinaus ist die Abteilung für die Transparenz-Helpline zuständig und beaufsichtigt den Beschwerdemechanismus, um die Auswirkungen auf die Menschenrechte anzugehen und die Rechenschaftspflicht sicherzustellen.
- Einkaufsabteilung: Sie entwickelt und verwaltet die Prozesse in der Lieferkette, einschließlich des Risikomanagementprozesses für Lieferanten, mit besonderem Schwerpunkt auf der Identifizierung von Menschenrechtsrisiken, die von kritischen Lieferanten ausgehen. Ein spezielles Risikokomitee überwacht diesen Due-Diligence-Prozess und stellt sicher, dass bei festgestellten Menschenrechtsverletzungen umgehend Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

Respekt und Verantwortung

Nemak setzt sich für die Wahrung und Förderung der Menschenrechte aller Personen und Gruppen ein, die von den Aktivitäten des Unternehmens betroffen sein können, darunter Mitarbeiter, Auftragnehmer, Lieferanten, Agenturen, Partner und lokale Gemeinschaften.

Das Unternehmen hat die wichtigsten Menschenrechte identifiziert, bei denen das Risiko einer Beeinträchtigung am größten ist:

Gewalt und Belästigung

Nemak setzt sich für Chancengleichheit am Arbeitsplatz ein und lehnt jede Form von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Behinderung oder eines anderen Status ab. Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Feindseligkeit, Gewalt und allen Arten von Belästigung, einschließlich sexueller, verbaler und körperlicher Belästigung. Unser Ziel ist es, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der von Respekt, Würde und Fairness für jeden Mitarbeitenden geprägt ist. Wir sind bestrebt, ein integratives und gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die religiösen Überzeugungen und Praktiken der Mitarbeitenden respektiert und berücksichtigt und gleichzeitig ihre gleichberechtigte Beteiligung und ihr Wohlergehen gewährleistet.

Kinderarbeit

Nemak verbietet strikt den Einsatz von Kinderarbeit. Wir beschäftigen keine Personen unter 18 Jahren. Jüngere Arbeitnehmer, die das gesetzliche Mindestalter überschritten haben, können im Rahmen von genehmigten Kurzzeitpraktika, Lehrstellen oder Arbeitsprogrammen beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer dürfen jedoch keine Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden oder ihre Ausbildung beeinträchtigen könnten.

Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Nemak setzt keine Zwangsarbeit ein und verurteilt sie in jeder Form. Das Unternehmen verbietet alle Formen von Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft, Sklavenarbeit und jede Form der modernen Sklaverei. Darüber hinaus lehnt Nemak die Anwendung von körperlicher Bestrafung oder die Androhung von Gewalt oder andere Formen von körperlichem, sexuellem, psychologischem oder verbalem Missbrauch als Methode der Disziplinierung oder Kontrolle ab. Darüber hinaus respektieren wir das Grundrecht auf Bewegungsfreiheit für alle Mitarbeiter, Auftragnehmer und autorisierte Besucher innerhalb unserer Organisation.

Gesundheit und Sicherheit

Nemak sorgt für alle Mitarbeiter, Auftragnehmer und autorisierten Besucher innerhalb des Unternehmens für ein Arbeitsumfeld, das die geltenden gesetzlichen Standards für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfüllt oder übertrifft. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet die Gesundheits- und Sicherheitsregeln und -praktiken einzuhalten und Unfälle, Verletzungen, unsichere Ausrüstung, Praktiken oder Bedingungen sowie Beinaheunfälle zu melden.

Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen

Nemak achtet auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen, die den geltenden Gesetzen und Industriestandards entsprechen, einschließlich der Beschäftigungsbedingungen, Arbeitszeiten, Entlohnung und Urlaub. Nemak ist bestrebt, Löhne und Leistungen zu bieten, die mindestens die Grundbedürfnisse abdecken, sowie eine gute Work-Life-Balance.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir anerkennen und respektieren die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, einschließlich des Rechts eines jeden Mitarbeiters, eine informierte Entscheidung über die

Mitgliedschaft in Vereinigungen oder Gewerkschaften zu treffen, ohne dazu gezwungen zu werden. An Standorten, an denen Mitarbeiter diese Rechte aufgrund rechtlicher Beschränkungen oder aus anderen Gründen nicht wahrnehmen können, bieten wir ihnen die Möglichkeit, sich Gehör zu verschaffen.

Datenschutz

Nemak achtet das Recht auf Privatsphäre derjenigen, die uns ihre persönlichen Daten anvertrauen.

Vermeidung von Komplizenschaft

Nemak duldet keine unrechtmäßigen Handlungen, die mit internationalen Standards oder lokalen Gesetzen unvereinbar sind oder diese missachten. Die Funktionsbereiche müssen beurteilen, ob Nemak durch die Zusammenarbeit mit Dritten Gefahr läuft, zu einem Komplizen zu werden, und müssen Präventivmaßnahmen ergreifen.

Gefährdete Gruppen

Nemak ist sich seiner Verantwortung bewusst, den oben genannten Rechten besondere Aufmerksamkeit zu schenken, da sie sich auf gefährdete Personen und Gruppen beziehen, die tatsächlich oder potenziell von unseren Aktivitäten betroffen sind. Dazu gehören:

- Frauen
- Kinder
- Flüchtlinge
- Binnenflüchtlinge
- Staatenlose Personen
- Nationale Minderheiten
- Indigene Völker
- Arbeitsmigranten
- Behinderte Personen
- Ältere Menschen
- HIV-positive Personen und AIDS-Opfer
- Lesbische, schwule und transsexuelle Menschen
- Zu den anderen gefährdeten Gruppen gehören zum Beispiel wirtschaftlich benachteiligte Personen, Menschen mit niedrigem Bildungsniveau und
- Religiöse Gruppen

Umgang mit Menschenrechten

Wir führen eine risikobasierte Due-Diligence-Prüfung für unsere gesamte Geschäftstätigkeit und Lieferkette durch, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die wir verursachen, zu denen wir beitragen oder mit denen wir in Verbindung gebracht werden können, zu bewerten, zu verhindern und zu beheben.

Unser Ansatz stützt sich auf wichtige Rahmenwerke, die Menschenrechtsgrundsätze für Unternehmen definieren:

- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- OECD-Leitlinien für die Sorgfaltspflicht bei der Ausübung einer verantwortungsvollen Geschäftstätigkeit
- Deutsches Lieferkettengesetz (LkSG)

Governance:

- Die Achtung der Menschenrechte ist Teil des Verhaltenskodex von Nemak, dessen Einhaltung wir von unseren Mitarbeitern erwarten.
- Informationen über die wichtigsten Menschenrechtsrisiken von Nemak werden an das Executive Management Team und andere relevante Interessengruppen weitergegeben. - Die Mitarbeitenden erhalten Schulungen zum Verhaltenskodex. Darüber hinaus werden gezieltere Schulungen zu relevanten Menschenrechtsthemen für relevante Funktionen angeboten.
- Die Anforderungen an unsere Zulieferer in Bezug auf die Menschenrechte sind im globalen Geschäftskodex von Nemak für Zulieferer festgelegt. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die gleichen Grundsätze in ihrer eigenen Lieferkette einhalten und unterstützen.

Sorgfaltspflicht:

Nemak führt in seiner gesamten Geschäftstätigkeit und Lieferkette eine risikobasierte Sorgfaltsprüfung durch, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die das Unternehmen verursachen, zu denen es beitragen oder mit denen es in Verbindung gebracht werden kann, zu bewerten, zu verhindern und anzugehen. Der Due-Diligence-Prozess wird im Folgenden beschrieben:

- Verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln ist in den Richtlinien und Managementsystemen des Unternehmens verankert.
- Nachteilige Auswirkungen werden in Betrieben, Lieferketten und Geschäftsbeziehungen identifiziert und bewertet.
- Nachteilige Auswirkungen werden durch einen konkreten Aktionsplan gestoppt, verhindert oder gemindert.
- Wenn es zu Auswirkungen auf die Menschenrechte kommt, wird das Problem angegangen, indem wir Abhilfe schaffen oder daran mitarbeiten und eine wirksame Lösung und Rechenschaftspflicht sicherstellen.
- Die Umsetzung und die Ergebnisse des Due-Diligence-Prozesses werden überwacht und entsprechend angepasst, um die Erfüllung der Anforderungen der Stakeholder und eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen.

Die interne und externe Kommunikation des Prozesses und der Ergebnisse an die Stakeholder wird sichergestellt.

3. Kontaktinformationen

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Lieferanten, dass sie alle bekannten oder vermuteten Verstöße gegen diese Richtlinie melden. Alle unsere Stakeholder können Bedenken äußern oder Verstöße melden, ohne Repressalien befürchten zu müssen, und zwar über einen der folgenden Kanäle:

- Der direkte Vorgesetzte oder der nächsthöhere Vorgesetzte —

- Der Personalleiter oder Direktor
- Die Governance-Abteilung von Nemak (governance@nemak.com)
- Transparenz-Helpline (<http://www.alfa.com.mx/CONT/transparency.htm>)

Nemak verpflichtet sich, die internationalen Normen und Gesetze zum Schutz von Hinweisgebern einzuhalten. Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die ein Problem in gutem Glauben gemeldet hat, sind ein Verstoß gegen unseren globalen Verhaltenskodex.

4. Revisionen

0, Mai - 2019

1, Dezember - 2023

2, April - 2024

5. Genehmigt durch

CEO - Dezember - 2023

6. Verwandte Dokumente

6.1. [Nemak-Verhaltenskodex](#)

6.2. [Globale Vielfalt & Inklusionsrichtlinie](#)

6.3. [HSE-Richtlinie](#)

6.4. [Corporate Citizenship Richtlinie](#)

6.5. [Nemak Business Code für Lieferanten](#)

6.6. Due-Diligence-Verfahren für Menschenrechte (intern)

6.7. Risikomanagementprozess für Lieferanten (intern)

6.8. Lieferanteneskalationsprozess (intern)

KÜRESEL İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Nisan 2024

1. AMAÇ VE KAPSAM

Nemak Kurumsal Değerleri, şirketin ve paydaşlarının, çalışanlarımıza, çevreye ve faaliyet gösterdiğimiz toplumlara karşı saygı ve sorumlulukla hareket ederken iş büyümesini yönlendirmesi gerektiğini beyan eder. İnsan Hakları Politikası, Nemak'ın Değerleri, Davranış Kuralları ve çeşitlilik, çevre, sağlık ve güvenlik ve çalışan ilişkilerini kapsayan iş politikaları ile uyumludur.

İnsan haklarına saygı gösterme taahhüdümüz, Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde yer alanlar da dahil olmak üzere uluslararası kabul görmüş standartlar ve ilkeler tarafından yönlendirilmektedir.

Faaliyet gösterdiğimiz yerlerdeki ilgili yasalara uyarız. Yerel yasaların bu belgede belirtilen ilke ve standartlarla çeliştiği durumlarda, bir yandan bu belgede belirtilen ilke ve standartları korumanın yollarını bulmaya çalışırken, diğer yandan yerel yasalara uymaya öncelik veririz.

Bu politika, Nemak'ın yönetim kontrolüne sahip olduğu tüm tedarikçileri, yüklenicileri, çalışanları ve ortak girişim çalışanları için geçerlidir.

2. ROLLER VE SORUMLULUKLAR

- **Sürdürülebilirlik Departmanı:** Gerekli politikaların, süreçlerin ve prosedürlerin yürürlükte olmasını sağlamak için denetim ve danışma sorumluluğuna sahiptir.
- **İnsan Kaynakları Departmanı:** Ayrımcılık ve tacizden uzak bir işyerini teşvik ederek, adil ve hakkaniyetli ücretler ve yan haklar sağlayarak, insani ve güvenli çalışma koşulları sunarak ve çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarına saygı göstererek şirketin insan hakları politikasını uygular. Ayrıca, İK departmanı, maaşlı ve saatlik çalışanların refahı da dahil olmak üzere kuruluş içindeki insan hakları sorunlarının belirlenmesine ve ele alınmasına katkıda bulunur. Ayrıca insan hakları uygulamalarında eğitim, izleme ve sürekli iyileştirmenin teşvik edilmesinde de önemli bir rol oynarlar.
- **Süreç Değerlendirme ve Denetim Departmanı:** Şirket politikalarına ve süreçlerine dahili uyumluluğu sağlar ve iç denetimler yoluyla risk değerlendirmeleri yapar. Ayrıca bu departman şeffaflık yardım hattından sorumludur ve insan hakları etkilerini ele almak ve hesap verebilirliği sağlamak için şikayet mekanizmasını denetler.
- **Satın Alma Departmanı:** kritik tedarikçilerden kaynaklanan insan hakları risklerini belirlemeye odaklanarak tedarikçi risk yönetimi süreci de dahil olmak üzere tedarik zinciri süreçlerini geliştirir ve yönetir. Özel bir risk komitesi bu durum tespiti sürecini denetler ve tespit edilen insan hakları etkilerine yanıt olarak düzeltici eylemlerin derhal uygulanmasını sağlar.

Saygı ve Sorumluluk

Nemak, çalışanları, yüklenicileri, tedarikçileri, acenteleri, ortakları ve yerel topluluklar dahil olmak üzere faaliyetlerinden etkilenebilecek tüm bireylerin ve grupların insan haklarını korumayı ve geliştirmeyi taahhüt eder.

Şirket, etkileme riski en yüksek olan insan haklarını belirlemiştir:

Ayrımcılık, Şiddet ve Taciz

Nemak, yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken, milliyet, din, engellilik veya başka herhangi bir statüye dayalı her türlü ayrımcılığı reddederek eşit istihdam fırsatlarına bağlıdır. Düşmanlık, şiddet ve cinsel, sözlü ve fiziksel dahil olmak üzere her türlü tacize karşı sıfır tolerans politikası uyguluyoruz. Amacımız, her çalışan için saygı, haysiyet ve adaletin hakim olduğu bir iş yeri sağlamaktır. Çalışanların eşit atılımını ve refahını sağlarken dini inançlarına ve uygulamalarına saygı duyan ve bunları barındıran kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma ortamı yaratmaya çalışıyoruz.

Çocuk İşçiliği

Nemak, çocuk işçi çalıştırılmasını kesinlikle yasaklamaktadır. Biz 18 yaşın altındaki hiçbir kişiyi istihdam etmiyoruz. Onaylı kısa süreli stajlar, çıraklık veya iş deneyimi programları aracılığıyla 15 yaşın veya daha yüksekse yasal asgari yaşın üzerindeki daha genç işçiler istihdam edilebilir. Ancak bu işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehdit edebilecek veya eğitimlerini engelleyebilecek işler yapmalarına izin verilmez.

Modern Kölelik ve Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti

Nemak hiçbir şekilde zorla çalıştırma kullanmaz ve bunu kınamaktadır. Şirket, sözleşmeli işçilik, bağlı işçilik, köle işçiliği ve her türlü modern kölelik dahil olmak üzere her türlü zorla çalıştırma biçiminin kullanılmasını yasaklar. Ayrıca Nemak, disiplin veya kontrol yöntemi olarak fiziksel ceza veya şiddet tehdidi veya diğer fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü istismar biçimlerinin kullanılmasına sıfır tolerans gösterir. Buna ek olarak, kuruluşumuzdaki tüm çalışanlar, yükleniciler ve yetkili ziyaretçiler için temel hareket özgürlüğü hakkını destekliyoruz.

Sağlık ve Güvenlik

Nemak, kuruluş içindeki tüm çalışanlar, yükleniciler ve yetkili ziyaretçiler için iş sağlığı ve güvenliği için geçerli yasal standartları karşılayan veya aşan bir çalışma ortamı sağlar ve sürdürür. Her çalışan

sağlık ve güvenlik kurallarına ve uygulamalarına uymalı ve kazaları, yaralanmaları ve güvenli olmayan ekipmanları, uygulamaları veya koşulları ve ramak kala olayları bildirmelidir.

Çalışma Koşulları, Çalışma Saatleri, Ücretler ve Yan Haklar

Nemak, istihdam koşulları, çalışma saatleri, tazminat ve izinler de dahil olmak üzere yürürlükteki yasalara ve sektör standartlarına göre asgari düzeyde insana yakışır çalışma koşullarını gözetir. Nemak, asgari olarak temel ihtiyaçları karşılayan ücret ve yan hakların yanı sıra iyi bir iş-yaşam dengesi sağlamayı amaçlamaktadır.

Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü

Her çalışanın derneklere veya işçi sendikalarına üyelik konusunda zorlama olmaksızın bilinçli bir karar verme hakkına saygı gösterilmesi de dahil olmak üzere, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkını tanır ve bunlara saygı gösteririz. Çalışanların yasal kısıtlamalar veya diğer nedenlerle bu haklarını kullanamadığı yerlerde, çalışanların endişelerinin dinlenebileceği kanallar sağlarız.

Gizlilik

Nemak, kişisel bilgilerini bize emanet edenlerin gizlilik hakkını korur.

Suç ortaklığından kaçınma

Nemak, uluslararası standartlara veya yerel yasalara uygun olmayan veya bunlara saygısızlık teşkil

eden yanlış eylemlere karşı sıfır tolerans gösterir. İşlevsel alanlar, Nemak'ın üçüncü taraflarla ilişkisi

nedeniyle suç ortağı olma riski olup olmadığını değerlendirmeli ve önleyici tedbirler almalıdır.

Hassas gruplar

Nemak, faaliyetlerimizden fiilen veya potansiyel olarak etkilenen savunmasız bireyler ve gruplarla ilgili olarak yukarıdaki haklara ağırlıklı olarak dikkat etme sorumluluğunu kabul eder. Bunlar aşağıdakileri içerir:

- Kadınlar
- Çocuklar

- Mülteciler
- Ülke içinde yerinden edilmiş kişiler
- Vatansız kişiler
- Ulusal azınlıklar
- Yerli halklar
- Göçmen işçiler
- Engelli kişiler
- Yaşlı kişiler
- HIV pozitif kişiler ve AIDS mağdurları
- Lezbiyen, homoseksüel ve transeksüel bireyler
- Diğer hassas gruplar arasında örneğin ekonomik olarak dezavantajlı bireyler, düşük okuryazarlık seviyesine sahip kişiler ve
- Dini gruplar

İnsan Hakları Yönetimi

İnsan hakları üzerinde neden olabileceğimiz, katkıda bulunabileceğimiz veya bağlantılı olabileceğimiz fiili veya potansiyel olumsuz etkileri değerlendirmek, önlemek ve ele almak için tüm operasyonlarımızda ve tedarik zincirimizde risk temelli durum tespiti gerçekleştiriyoruz.

Yaklaşımımız, işletmeler için insan hakları ilkelerini tanımlayan temel çerçevelere dayanmaktadır:

- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin On İlkesi
- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- OECD Sorumlu İş Davranışı için Durum Tespiti Kılavuzları
- Alman Durum Tespit Yasası (LkSG)

Denetim:

- İnsan haklarına saygı, tüm çalışanlarımızın uymasını beklediğimiz Nemak Davranış Kuralları'nın bir parçasıdır.
- Nemak'ın belirgin insan hakları riskleri ile ilgili bilgiler Üst Yönetim Ekibine ve diğer ilgili paydaşlara iletilir.
- Çalışanlar Davranış Kuralları konusunda eğitim almaktadır. Ayrıca, ilgili fonksiyonlara insan hakları ile ilgili konularda daha hedefe yönelik eğitimler verilmektedir.
- Tedarikçilerimiz için insan hakları gereklilikleri belirlenmiştir ve Nemak'ın Tedarikçiler için

Küresel İş Kurallarında ifade edilmiştir. Tedarikçilerimizin de kendi tedarik zincirlerinde aynı ilkelere uymalarını ve bunları desteklemelerini bekleriz.

Durum Tespiti:

Operasyonlarımız ve tedarik zincirimiz boyunca Nemak, insan hakları üzerinde neden olabileceği, katkıda bulunabileceği veya bağlantılı olabileceği fiili veya potansiyel olumsuz etkileri değerlendirmek, önlemek ve ele almak için risk temelli durum tespiti gerçekleştirir. Durum Tespiti süreci aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır:

- Sorumlu iş davranışı (RBC) şirketin politikalarına ve yönetim sistemlerine yerleştirilmiştir.
- Operasyonlarda, tedarik zincirlerinde ve iş ilişkilerinde olumsuz etkiler belirlenir ve değerlendirilir.
- Olumsuz etkiler somut bir eylem planı aracılığıyla durdurulur, önlenir veya hafifletilir.
- Bir insan hakları etkisi meydana gelirse, sorun, iyileştirme sağlayarak veya iyileştirmede işbirliği yaparak ve etkili çözüm ve hesap verebilirlik sağlayarak ele alınır.
- Durum tespiti sürecinin uygulanması ve sonuçları, paydaşların memnuniyetini ve sürekli iyileştirmeyi sağlamak için izlenir ve buna göre ayarlanır.

Sürecin ve sonuçların ilgili paydaşlara iç ve dış iletişimi sağlanır.

3. İLETİŞİM BİLGİLERİ

Çalışanlarımızdan ve tedarikçilerimizden bu politikanın bilinen veya şüphelenilen tüm ihlallerini bildirmelerini bekleriz. Tüm paydaşlarımız, aşağıdaki kanallardan biri aracılığıyla misilleme korkusu

olmadan endişelerini dile getirebilir veya ihlalleri bildirebilir:

- Doğrudan yönetici veya bir üst düzey yönetici
- İnsan Kaynakları müdürü veya direktörü
- Nemak Denetim Departmanı (governance@nemak.com)
- Şeffaflık Yardım Hattı (<http://www.alfa.com.mx/CONT/transparency.htm>)

Nemak, uluslararası ihbarcı koruma standartlarına veya yasalarına uymayı taahhüt eder. İyi niyetle

bir sorunu bildirdiği için bir kişiye karşı misilleme yapılması Küresel Davranış Kurallarımızın ihlalidir.

4. REVİZYONLAR

- 0 - Mayıs - 2019
- 1 - Aralık 2023
- 2 - Nisan - 2024

5. TARAFINDAN ONAYLANDI

CEO - Aralık - 2023

6. İLGİLİ BELGELER

- 6.1. [Nemak Davranış Kuralları](#)
- 6.2. [Küresel Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası](#)
- 6.3. [ÇGS Politikası](#)
- 6.4. [Kurumsal Vatandaşlık Politikası](#)
- 6.5. [Tedarikçiler için Nemak İş Kodu](#)
- 6.6. İnsan Hakları Durum Tespit Süreci (İç Süreç, Sürdürülebilirlik departmanı ile iletişime geçiniz)
- 6.7. Tedarikçi Risk Yönetimi Süreci (İç Süreç, Satın Alma departmanı ile iletişime geçiniz)
- 6.8. Tedarikçi Eskalasyon Süreci (İç Süreç, Satın Alma departmanı ile iletişime geçiniz)