

**MENSCHENRECHTSRICHTLINIE****ZWECK**

Unser Kodex [Geschäftliche und ethische Verhaltensweisen](#) („Verhaltenskodex“), die Compliance-Richtlinien und diese Menschenrechtsrichtlinie (diese „Richtlinie“) von Pentair sollen die faire Behandlung aller Menschen sicherstellen und spiegeln die Verpflichtung von Pentair zum Schutz der Menschenrechte und zu fairen Arbeitsbedingungen bei unseren eigenen Arbeitsabläufen sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette wider.

**GELTUNGSBEREICH**

Diese Richtlinie gilt für Pentair plc, deren Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen und Geschäftssegmenten, wo immer diese eingetragen, zugelassen, gegründet oder ansässig sind, einschließlich nahestehender Unternehmen, Partnerschaften und Joint Ventures, an denen Pentair plc eine Mehrheitsbeteiligung hält (zusammen als „Pentair“ bezeichnet), sowie aller Directors, Vorstands-, Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsmitglieder, sonstigen Mandatsträger, Mitarbeiter und Auftragnehmer von Pentair. Der [Verhaltenskodex für Pentair-Lieferanten](#) gilt für unsere Lieferanten und entspricht den Erwartungen und Verpflichtungen, die in dieser Richtlinie dargelegt sind.

**RICHTLINIE**

Pentair wahrt die allgemein anerkannten Menschenrechtsprinzipien. Diese Richtlinie orientiert sich an den Standards, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen (UNO) sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte aufgestellt wurden. Pentair hält außerdem alle geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften im Zusammenhang mit Menschenrechten in den Regionen ein, in denen wir ansässig und geschäftlich tätig sind.

Wir verpflichten uns dazu, mögliche negative Auswirkungen auf Menschenrechte durch unsere Geschäftsabläufe zu prüfen und bezüglich solcher Auswirkungen effektive Gegen- sowie Präventivmaßnahmen zu ergreifen. Wir schulen unsere Mitarbeiter zu unserem Verhaltenskodex und den zugehörigen Richtlinien und unsere Mitarbeiter müssen sich jährlich erneut in Bezug auf unseren Verhaltenskodex zertifizieren. Diese Richtlinie steht unseren Mitarbeitern über das Firmenintranet und der Öffentlichkeit über unsere Extranet-Website zur Verfügung. Im Rahmen unseres jährlichen Berichts zur Unternehmensverantwortung (Corporate

HERAUSGEGEBEN VON	DATUM DES INKRAFTTRETENS	ERSETZT	SEITE
Rechtsabteilung	12. Dezember 2022		1 von 4

Responsibility Report) berichten wir auch darüber, was wir zur Einhaltung der Menschenrechte tun.

Wir bei Pentair folgen bei allen Geschäftstätigkeiten unserer „Win Right“-Philosophie. „Win“: Wir gewinnen, wenn wir unsere Werte „Der Kunde zuerst“, „Verantwortung für Leistung“ sowie „Innovation & Anpassungsfähigkeit“ leben. „Right“: Wir tun das Richtige, wenn wir uns von den Werten „Positive Energie“, „Respekt & Teamwork“ und „Absolute Integrität“ leiten lassen. Auch im Zusammenhang mit Menschenrechten fühlen wir uns unserer „Win Right“-Philosophie stark verpflichtet:

**Schutz von Mitarbeitern** – Die Gesundheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter ist Pentair ein wichtiges Anliegen im Sinne unserer „Win Right“-Werte und hat für uns oberstes Gebot. Im Einklang mit unseren Werten verpflichtet sich Pentair, seine Produkte und Services auf sichere und verantwortungsvolle Weise zu entwickeln, herzustellen und zu vertreiben bzw. bereitzustellen und dabei alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Wir führen unseren Geschäftsbetrieb weltweit mit Sorgfalt und achten auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, Kunden und des Gemeinwesens sowie auf den Schutz der Umwelt, gemäß unseren [Leitlinien, unserer Mission und Vision zu Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz \(EHS\)](#).

**Kinderarbeit** – Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller lokal geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Beschäftigung von Minderjährigen. Pentair stellt keine Personen unter 18 Jahren ein. Die Niederlassungen und Betriebe von Pentair überprüfen das Alter neuer Mitarbeiter zum Einstellungszeitpunkt. Sollte sich herausstellen, dass ein Mitarbeiter minderjährig ist, muss das Beschäftigungsverhältnis gekündigt werden und die Niederlassungsleitung von Pentair ist verpflichtet, angemessene Maßnahmen zu treffen, die im besten Interesse der minderjährigen Person sind. Wie bereits im Verhaltenskodex von Pentair und im Verhaltenskodex für Pentair-Lieferanten festgehalten, ist die Einhaltung aller einschlägigen Gesetze und Vorschriften eine Grundvoraussetzung für Geschäftsbeziehungen zu Pentair.

**Zwangsarbeit** – Pentair verbietet sämtliche Formen der Zwangsarbeit, darunter Arbeitsverpflichtung, Schuld- oder Vertragsknechtschaft, Leibeigenschaft, Zwangsdienst für militärische Zwecke, Sklavenarbeit sowie jegliche Formen des Menschenhandels. Sofern nicht gesetzlich vorgeschrieben, behält Pentair keinerlei persönliche Originaldokumente von Mitarbeitern (wie staatlich ausgestellte Ausweise, Reisepässe oder Arbeitsgenehmigungen) ein, es sei denn, die Mitarbeiter bitten Pentair ausdrücklich darum, diese sicher aufzubewahren. Sollte Pentair Dokumente von Mitarbeitern

HERAUSGEGEBEN VON	DATUM DES INKRAFTTRETENS	ERSETZT	SEITE
Rechtsabteilung	12. Dezember 2022		2 von 4

einbehalten, so darf Pentair dem betreffenden Mitarbeiter nicht den Zugang zu diesen Originalausweis- oder -einwanderungsdokumenten verweigern.

Ausführliche Informationen dazu finden Sie im Verhaltenskodex von Pentair, im Verhaltenskodex für Pentair-Lieferanten sowie in der [Pentair-Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel](#) (enthält auch die Verpflichtung von Pentair zur Einhaltung des britischen Modern Slavery Act).

**Arbeitszeiten und -löhne** – Pentair folgt im Hinblick auf die Lohngestaltung, Arbeitszeiten, Überstunden und Zusatzleistungen den geltenden Gesetzen und Vorschriften.

**Vereinigungsfreiheit** – Mitarbeiter haben das Recht, frei zu entscheiden, ob sie Gewerkschaften beitreten und an Tarifverhandlungen teilnehmen möchten, soweit dies in den Ländern, in denen Pentair tätig ist, gesetzlich zulässig ist.

**Förderung einer positiven Atmosphäre am Arbeitsplatz und Respekt für andere** – Wir setzen alles daran, ein positives, vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter einander mit Würde und Respekt begegnen. Pentair handelt als Arbeitgeber nach den Grundsätzen der „Equal Employment Opportunity“ (berufliche Chancengleichheit). In diesem Sinne sind Diskriminierungen jeglicher Art gegenüber Mitarbeitern und Stellenbewerbern aufgrund von ethnischer Abstammung (einschließlich Frisur), Hautfarbe, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Stillzeit, Geburt), sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter, Herkunftsland, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung, genetischen Merkmalen, Veteranen- oder Militärstatus oder sonstigen gesetzlich geschützten Merkmalen untersagt. Wir tolerieren keinerlei diskriminierendes Verhalten und keinerlei Formen von Belästigung, Einschüchterung oder sonstige unsichere oder störende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Weitere Informationen zu den Pentair-Richtlinien zur Förderung von Vielfalt und Inklusion sowie sozial verantwortungsvoller Geschäftsführung finden Sie im Verhaltenskodex von Pentair sowie im Verhaltenskodex für Pentair-Lieferanten.

**Richtlinie zu Konfliktmineralien („Conflict Minerals“)** – In Bezug auf die Meldepflicht für die Verwendung von Konfliktmaterialien halten wir uns an die von der US-Börsenaufsicht SEC (Securities and Exchange Commission) erlassenen Regeln und Vorschriften. Dies ist auch in unserer [Richtlinie über Konfliktmineralien](#) festgehalten.

**Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung** – Pentair toleriert keinerlei Bestechung oder Korruption. Gemäß dem Verhaltenskodex von Pentair, [der Anti-Korruptionsrichtlinie](#) und

HERAUSGEGEBEN VON	DATUM DES INKRAFTTRETENS	ERSETZT	SEITE
Rechtsabteilung	12. Dezember 2022		3 von 4

dem Verhaltenskodex für Pentair-Lieferanten sind allen Mitarbeitern, Lieferanten, Händlern und Fremdfirmen, die im Auftrag von Pentair handeln, Bestechungshandlungen und Korruption jeglicher Art und Form strikt untersagt.

## **RECHENSCHAFTSPFLICHT UND DURCHSETZUNG**

Pentair beurteilt mittels zielgerichteter Programme kontinuierlich, ob diese Verpflichtungen durch das Unternehmen selbst, aber auch durch seine Lieferanten und Geschäftspartner eingehalten werden, um die Compliance zu verbessern. Sämtliche Directors, Vorstands-, Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsmitglieder, sonstigen Mandatsträger und Mitarbeiter von Pentair sind verpflichtet, mutmaßliche Verstöße gegen diese Richtlinie zu melden. Dazu können sie die „Speak Up“-Ressourcen nutzen, die in unserem Verhaltenskodex hinterlegt sind. Für unser Berichtswesen ist das Pentair Office of Business Conduct and Ethics zuständig. Sie erreichen es unter [pentairethics.com](http://pentairethics.com). Jedem Mitarbeiter, der gegen diese Richtlinie verstößt, drohen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung.

## **VERWALTUNG DER RICHTLINIE**

Diese Richtlinie wurde vom Governance Committee des Board of Directors von Pentair freigegeben und wird regelmäßig durch unsere Rechtsabteilung und Compliance-Abteilung überarbeitet. Für die Auslegung dieser Richtlinie ist die Rechtsabteilung verantwortlich. Wenn Mitarbeiter Fragen oder Bedenken hinsichtlich dieser Richtlinie haben, sollten sie sich an die Ethik-Hotline oder den General Counsel wenden.

Pentair ist im gesetzlich zulässigen Rahmen berechtigt, diese Richtlinie jederzeit nach eigenem Ermessen auszulegen, zu pflegen, zu ändern, zu modifizieren oder zu löschen. Keine der in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen zielt darauf ab, einen Arbeitsvertrag zu schaffen, oder wirkt sich auf die jederzeit mögliche Kündbarkeit des Beschäftigungsverhältnisses eines Mitarbeiters aus.

HERAUSGEGEBEN VON	DATUM DES INKRAFTTRETENS	ERSETZT	SEITE
Rechtsabteilung	12. Dezember 2022		4 von 4