HARMAN INTERNATIONAL INDUSTRIES, INC.

ERKLÄRUNG ZU DEN MENSCHENRECHTEN

Bei HARMAN International Industries, Inc. („HARMAN“) stehen Integrität und der Respekt vor den Menschen im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit. Wir verpflichten uns, unsere Geschäftstätigkeit verantwortungsbewusst, unter vollständiger Achtung der Menschenrechte und in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Standards der Länder, in denen wir tätig sind, auszuüben.

Der Ansatz von HARMAN orientiert sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker, der Internationalen Charta der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln, dem Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA) sowie dem Social Accountability International SA8000® -Standard (2026). Wir halten uns an Gesetze zur Sorgfaltspflicht in der globalen Lieferkette, darunter die EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Unternehmensnachhaltigkeit (CSDDD) und das deutsche Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz (LkSG), sowie an Offenlegungsvorschriften wie die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD).

Unsere Verpflichtungen

- Achtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Tarifverhandlungen, der Chancengleichheit sowie der Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung
- Verbot jeglicher Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft, unfreiwilliger oder ausbeuterischer Gefängnisarbeit, Sklaverei und Menschenhandel
- Gewährleistung einer fairen und gerechten Vergütung für die Ausführung gleicher oder ähnlicher Arbeit bzw. gleichwertiger Arbeit im Einklang mit lokalen und internationalen Standards
- Gewährung einer Vergütung für alle Mitarbeiter, die den ILO-Lohnstandard zur Sicherung des Existenzminimums für jedes Land, in dem das Unternehmen tätig ist, erfüllt oder übertrifft, in Übereinstimmung mit den ILO-Grundsätzen zur Ermittlung eines Lohns zur Sicherung des Existenzminimums
- Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, einschließlich des Zugangs zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen
- Achtung der Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, einschließlich des Zugangs zu Land, Wäldern und Wasserressourcen, sowie die Vermeidung rechtswidriger Vertreibung oder des Entzugs dieser Ressourcen

- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, Stärkung der Rolle der Frauen sowie Unterstützung von Minderheiten und anderen schutzbedürftige Gruppen an unseren Arbeitsstätten und in unseren Lieferketten

- Anerkennung der Wechselbeziehung zwischen Umweltschutz und Menschenrechten und deren Einbeziehung in unsere Sorgfaltspflichten bezüglich unserer Geschäftsbereiche und Lieferketten

- Gewährleistung des Zugangs zu Rechtsbehelfen für betroffene Einzelpersonen und Gemeinschaften, wenn Schäden oder Benachteiligungen entstehen

- Verantwortungsvoller Umgang mit den personenbezogenen Daten unserer Belegschaft – Erhebung und Nutzung ausschließlich für legitime, begrenzte und nichtdiskriminierende Zwecke, Gewährleistung der Sicherheit sowie Transparenz gegenüber den Mitarbeitern hinsichtlich der Verwendung solcher Daten

- Sicherer und verantwortungsvoller Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) unter Berücksichtigung von Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht – sowie die Schulung unserer Mitarbeiter, damit sie negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sich aus dem Einsatz von KI durch das Unternehmen in unseren Betriebsabläufen und Produkten ergeben könnten, erkennen und deren Entstehung vorbeugen können

Was ist Diskriminierung und Belästigung?

Diskriminierung bedeutet, eine Person oder Gruppe direkt oder indirekt ungerecht oder weniger günstig als andere zu behandeln, und zwar aufgrund eines wahrgenommenen oder tatsächlichen Merkmals, das durch geltendes Recht oder Unternehmensrichtlinien geschützt ist – einschließlich, aber nicht beschränkt auf Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Stillzeit, Geburt oder damit verbundene medizinische Zustände), Rasse, Religion, Hautfarbe, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, nationale Herkunft oder Abstammung, Staatsangehörigkeit, Einwanderungs- oder Migrationsstatus, körperliche oder geistige Behinderung, genetische Informationen (einschließlich Tests und Merkmale), Familienstand, Status als eingetragener Lebenspartner, Alter, sexuelle Orientierung sowie den Status als Angehöriger der Streitkräfte oder Veteran – und nicht aufgrund individueller Leistungen oder berufsbezogener Kriterien. Dazu gehört jede Unterscheidung, jeder Ausschluss, jede Einschränkung oder Bevorzugung, die den Zweck oder die Wirkung hat, gleiche Beschäftigungschancen zu verhindern oder die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu beeinträchtigen. Dies umfasst auch Verhaltensweisen, die auf der Annahme beruhen, dass eine Person oder Gruppe ein solches Merkmal aufweist oder mit einem Verwandten, Freund oder Bekannten in Verbindung steht, der ein solches Merkmal aufweist.

Belästigung ist eine Form der Diskriminierung. Im Sinne dieser Erklärung umfasst Belästigung jedes verbale, schriftliche, visuelle, elektronische oder körperliche Verhalten, das eine Person

oder Gruppe aufgrund eines wahrgenommenen oder tatsächlichen Merkmals, das durch geltendes

Recht oder Unternehmensrichtlinien geschützt ist – wie die oben genannten –, herabwürdigt, demütigt, erniedrigt, einschüchtert, Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber dieser Person oder Gruppe zum Ausdruck bringt oder auf andere Weise ein belästigendes Arbeitsumfeld für diese Person oder Gruppe schafft. Dies umfasst auch wahrgenommene oder tatsächliche Merkmale von Verwandten, Freunden, Kollegen oder Bekannten.

Belästigung ist verboten, wenn das Verhalten:

a. den Zweck oder die Wirkung hat, ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Arbeitsumfeld zu schaffen;

b. den Zweck oder die Wirkung hat, die Arbeitsleistung einer Person in unzumutbarer Weise zu beeinträchtigen; oder

c. die Beschäftigungsmöglichkeiten, -bedingungen oder -konditionen einer Person anderweitig beeinträchtigt.

Belästigung kann viele Formen annehmen und persönlich oder über elektronische Kommunikationsmittel erfolgen. Zu Belästigung zählen sexuelle Belästigung, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder anderes verbales, visuelles, elektronisches oder körperliches Verhalten sexueller Natur.

Sorgfaltspflicht und Risikomanagement

Wir führen regelmäßig Menschenrechts- und Umweltrisikoanalysen in unseren Betrieben und Lieferketten durch. Diese Analysen identifizieren potenzielle und tatsächliche Risiken, dienen als Grundlage für Maßnahmen zur Risikominderung und werden sowohl planmäßig als auch als Reaktion auf bestimmte Ereignisse aktualisiert.

HARMAN-Mitarbeiter

Wir stehen in direktem Austausch mit unseren Mitarbeitern im Rahmen unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung sowie durch regelmäßige Führungskräftetreffen und Town-Hall-Veranstaltungen der Unternehmensleitung. Darüber hinaus können wir den Dialog mit den Mitarbeitern über die Kommunikation mit Arbeitnehmervertretern und/oder über die HARMAN Speak-Up-Hotline pflegen.

Verantwortung in der Lieferkette

Wir erwarten von allen Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie dieselben Grundsätze einhalten. Wir führen eine Sorgfaltsprüfung bei Lieferanten durch mittels:

- Risikobasierter Aufnahme und Überprüfung.

- Verpflichtungen gemäß dem Verhaltenskodex für Lieferanten.
- Audits, Überwachung und Schulungsprogramme.
- Korrekturmaßnahmen, sobald Probleme festgestellt werden.

Wir erkennen den Zusammenhang zwischen Umweltschutz und Menschenrechten an und beziehen beide Aspekte in die Lieferanten-Due-Diligence-Prüfung und die Risikobewertungen ein.

Beschwerdemechanismen

Wir stellen zugängliche und vertrauliche Kanäle bereit, darunter die HARMAN Speak Up-Hotline, über die Mitarbeiter, Lieferanten und externe Interessengruppen Bedenken melden können. Alle Meldungen werden untersucht und fließen in unseren laufenden Sorgfaltsprüfungsprozess ein.

Mögliche, vermutete oder tatsächliche Verstöße gegen diese Menschenrechtserklärung können über die HARMAN Speak Up-Hotline gemeldet werden. Alle Meldungen werden so weit wie möglich und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vertraulich behandelt.

HARMAN Speak Up-Hotline
• Online: speakup.harman.com • Per Telefon: +1 (800) 563-4037 (USA); bei Anrufen aus dem Ausland besuchen Sie bitte speakup.harman.com, klicken Sie auf „Jetzt anrufen“ und wählen Sie Ihren Standort aus • Per E-Mail an: compliance@harman.com • Rund um die Uhr verfügbar • Meldungen können anonym erfolgen (sofern gesetzlich zulässig)

Maßnahmen bei begründeten Risiken und/oder Verstößen

Wenn Risiken und/oder Verstöße festgestellt und bestätigt werden:

- Ergreifen wir vorbeugende und korrigierende Maßnahmen.
- Arbeiten wir gemeinsam mit Mitarbeitern, Lieferanten und/oder Partnern an Abhilfemaßnahmen.
- Leiten wir schwerwiegende oder nicht behobene Verstöße an die Unternehmensleitung weiter und beenden, falls dies zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder einer Geschäftsbeziehung führt, die Beziehung auf verantwortungsvolle Weise – wobei wir, soweit möglich, Abhilfemaßnahmen unterstützen und zuvor die Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer gebührend berücksichtigen.
- Treten nachteilige Auswirkungen ein, verpflichten wir uns, legitime Abhilfemaßnahmen für betroffene Personen und Gemeinschaften zu gewährleisten oder daran mitzuwirken.

Governance und Rechenschaftspflicht

Die Aufsicht über diese Erklärung obliegt der Rechts- und Compliance-Abteilung von HARMAN, die an die Geschäftsleitung und den Vorstand berichtet. Fortschritte und Leistungen werden regelmäßig überprüft und gemäß CSRD und LkSG sowie/oder anderen geltenden Anforderungen öffentlich berichtet. Diese Menschenrechtserklärung gilt weltweit für alle HARMAN-Mitarbeiter, Tochtergesellschaften, Betriebsstätten und Geschäftspartner, unabhängig vom Standort.

Fragen zu dieser Erklärung richten Sie bitte an die Rechts- und Compliance-Abteilung von HARMAN unter: **Compliance@harman.com**.