



Diese Richtlinie beschreibt unsere Menschenrechtspolitik und erläutert unsere Verantwortung dafür, dass unsere Mitarbeiter und Interessenträger mit Würde und Respekt behandelt werden. Diese Richtlinie richtet sich nach den internationalen Menschenrechtsgrundsätzen, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Freiwilligen Grundsätzen zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechte und den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen kodifiziert sind.

WAS sind Menschenrechte?

Menschenrechte stehen allen Menschen unabhängig von Geschlecht, Rasse, nationaler oder ethnischer Herkunft oder aktueller Nationalität, Wohnsitz, Religion, Sprache, sexuelle Orientierung, körperlichen Fähigkeiten, Veteranenstatus oder sonstigem Status zu.

WER muss diese Richtlinie beachten?

Jeder, der bei Weatherford arbeitet – Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte und Mitarbeiter – und sämtliche Drittparteien, die für uns geschäftlich tätig sind, unabhängig von ihrem geographischen Standort.

WARUM haben wir diese Richtlinie?

Weatherford verlangt, dass die Menschenrechte im Rahmen aller unserer betrieblichen Aktivitäten respektiert werden. Dies betrifft auch das Recht unserer Mitarbeiter und der externen Interessenträger, mit denen Weatherford Umgang hat, auf eine respektvolle und würdige Behandlung. Die Verletzung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter und Interessenträger kann zu einem ungünstigen Arbeits- und Sozialumfeld führen, mit negativen Konsequenzen für die Moral, die Mitarbeiterfluktuation, die Mitarbeitermotivation und unser Verhältnis zu externen Interessenträgern.

BEACHTEN Sie die Regeln.

1. Menschenrechte müssen ausnahmslos respektiert werden.

Sie müssen andere Menschen stets mit Würde und Respekt behandeln. Weatherford erhebt den Anspruch, die Menschenrechte und die Grundfreiheiten all derer zu respektieren und zu schützen, die für uns arbeiten oder von unseren geschäftlichen Aktivitäten betroffen sind.

2. Diskriminierung ist verboten.

Sie dürfen niemals gegen andere diskriminieren, egal ob aufgrund von Geschlecht, Rasse, nationaler oder ethnischer Herkunft, Wohnsitz, Religion, Sprache, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten, Veteranenstatus oder sonstigem Status. Weatherford verlangt, dass allen Mitarbeitern auf allen Ebenen des Unternehmens unabhängig von Geschlecht, Rasse, nationaler oder ethnischer Herkunft, Wohnsitz, Religion, Sprache, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten, Veteranenstatus oder sonstigem Status, Zugehörigkeit zu Gewerkschaften oder politischen Parteien und sonstigen nach einschlägigem Recht geschützten Eigenschaften. Entscheidungen über Einstellung, Vergabe von Positionen, Vergütung und Beförderung müssen auf der Qualifikation, Erfahrung und Leistung einer Person beruhen, wobei gleichzeitig auf die Verbesserung der Vielfalt in unserem Unternehmen zu achten ist.

3. Vergeltungsmaßnahmen sind untersagt.

Sie dürfen niemals gegen Personen Vergeltungsmaßnahmen ergreifen, die in gutem Glauben an das Unternehmen oder an die zuständigen staatlichen Behörden Meldung machen in Bezug auf Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien, Verfahrensanweisungen, geltendes Recht oder über andere unethische Verhaltensweisen. Vergeltungsmaßnahmen umfassen unter anderem nicht gerechtfertigte arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Kündigung, Herabstufung, Versetzung, Isolierung und die Verweigerung von Beförderung oder Aufstieg.

- 4. Zwangs- und Pflichtarbeit sowie andere unzulässige Arbeitsformen sind verboten.**
Sie dürfen niemals Zwangsarbeiter (unfreiwillige Arbeiter), Häftlinge, zwangsverpflichtete Personen (Arbeiter, die zur Ablösung einer rechtlichen Verpflichtung arbeiten) oder Personen in Schuldknechtschaft beschäftigen. Dritte, die im Auftrag von Weatherford arbeiten, sind stets angemessen zu überwachen, damit sichergestellt wird, dass sie keine derartigen unzulässigen Arbeitsformen einsetzen. Sämtliche Arbeit muss vollkommen freiwillig erfolgen. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter stets im Einklang mit geltendem Recht kündigen, streiken und auf sonstige Weise die Arbeit niederlegen kann, soweit dies mit der Sicherheit vereinbar ist.
- 5. Unzulässige Kinderarbeit ist verboten.**
Sie dürfen niemals Kinderarbeiter im Widerspruch zu den geltenden örtlichen Arbeitsgesetzen einsetzen – die örtlichen Vorschriften zum Mindestalter sind stets zu beachten. Dritte, die im Auftrag von Weatherford arbeiten, sind stets angemessen zu überwachen, damit sichergestellt wird, dass sie keine unzulässige Kinderarbeit einsetzen. Praktika und ähnliche Lernangebote für Schüler am Arbeitsplatz sind jedoch nicht untersagt.
- 6. Örtliche Gesetze über Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeiten und Löhne sind einzuhalten.**
Sie müssen die nach örtlichem Recht oder tarifvertragliche Vereinbarung geregelten Arbeitszeiten einhalten. Wir sind verpflichtet, in unseren Tätigkeitsländern sämtliche gesetzlichen Vorschriften über Löhne, Überstundenzuschläge und gesetzliche Arbeitnehmerleistungen zu beachten. Weatherford strebt an, im größtmöglichen Ausmaß lokale Mitarbeiter zu beschäftigen und Schulungen anzubieten, um das Qualifikationsniveau in Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern, ihren Vertretern (falls vorhanden) und den zuständigen staatlichen Behörden zu verbessern.
- 7. Es ist für ein sicheres, gesundes und gesetzeskonformes Arbeitsumfeld zu sorgen.**
Sie müssen stets gewährleisten, dass das Arbeitsumfeld frei von Gefahren ist, die zu Unfällen und/oder Verletzungen führen können, und dass es die anwendbaren Arbeitsschutzgesetze einhält.
- 8. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind zu achten.**
Sie müssen es allen Mitarbeitern gestatten, im Einklang mit den örtlichen Arbeitsgesetzen frei ihre Rechte auszuüben. Dazu gehört die Teilnahme (oder Nichtteilnahme) an Gewerkschaften ohne Angst vor Vergeltung, Einschüchterung oder Belästigung. Weatherford fördert das Gespräch und die Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern und ihren Vertretern über gemeinsame Anliegen.
- 9. Die Arbeit muss bei Bedarf gestoppt werden.**
Wenn Sie inakzeptable Gesundheits- oder Sicherheitsbedingungen vorfinden, oder Umstände, die möglicherweise zu Verstößen gegen Unternehmensrichtlinien, Verfahrensanweisungen oder anwendbare Gesetze führen können, müssen Sie die Arbeit stoppen. Sie müssen dabei keine Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben.
- 10. Der Datenschutz ist zu gewährleisten.**
Respektieren Sie das Recht unserer Mitarbeiter, Kunden und anderen Dritten auf den Schutz ihrer Daten. Sie dürfen personenbezogene Daten nur dann sammeln, benutzen, aufbewahren oder weitergeben, wenn dies für einen effektiven Geschäftsbetrieb notwendig ist, und müssen dabei stets das Gesetz beachten. Weatherford hat Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten ergriffen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie ihren Beitrag zum Schutz der personenbezogenen Daten unserer Belegschaft und der vertraulichen Informationen von Weatherford leisten.

11. Unsere Beschwerdemechanismen sind zu unterstützen und es ist für transparente, gerechte Verfahren zu sorgen.

Sie müssen alle verfügbaren Mechanismen zur Meldung von Anliegen unterstützen. Dies umfasst insbesondere die Abteilungen Human Resources, Legal und Compliance, der Ombudsmann von Weatherford und das Unternehmensberichtssystem – Listen Up (www.ListenUpWFT.com). Eine Kultur der Ethik und der Compliance, die Menschenrechte achtet, bedarf einer entsprechenden organisatorischen Unterstützung. Weatherford erreicht dies durch Transparenz im Unternehmen mittels wirksamer Meldewege, umgehender Behandlung von Anliegen, fairer Disziplin und transparenter Rechenschaftspflichtig, einem umfassenden Verbot von Vergeltungsmaßnahmen und der ständigen Überwachung der Wirksamkeit unserer Unternehmensprozesse.

12. Identifizierung und Überwachung potenzieller Auswirkungen unserer Branche auf die Menschenrechte.

Engagieren Sie sich dafür, die Leistungen von Weatherford in Bezug auf potenzielle Menschenrechtsauswirkungen zu identifizieren und zu überwachen. Verbessern Sie die Vielfalt in unserer Organisation, analysieren Sie die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die örtlichen Gemeinwesen, bewerten Sie die für unser Unternehmen relevanten Sicherheitsrisiken und schützen Sie die Umwelt durch die stetige Evaluierung unserer Umweltauswirkungen.

13. Für unsere Zulieferer gelten die gleichen Ansprüche.

Sie müssen das Verhalten unserer Zulieferer überwachen. Weatherford erwartet, dass alle Zulieferer des Unternehmens überall auf der Welt die Anforderungen dieser Richtlinie einhalten. Weiteres ist im Verhaltenskodex für Zulieferer von Weatherford geregelt.

BITTEN Sie um Hilfe.

[Fragen an die Compliance-Abteilung.](#)

[Meldung von Compliance-Bedenken an Listen Up.](#)

Verstöße gegen diese Richtlinie können zu Disziplinarmaßnahmen einschließlich der Kündigung führen.