

INFORMATIVA SUI DIRITTI UMANI KNORR-BREMSE



KNORR-BREMSE



I nostri principi fondamentali in materia di diritti umani

Le nostre aspettative: Ciò che tutti alla Knorr-Bremse dovrebbero sapere e fare

Proteggere i diritti umani significa proteggere le persone da rischi. Tutti noi vogliamo essere al sicuro e abbiamo un ruolo da svolgere nel mantenere gli altri al sicuro. Ciò include non solo i nostri dipendenti, ma anche gli appaltatori, i professionisti della catena di approvvigionamento, i clienti e la società in generale.

- Tutti noi abbiamo un'intuizione su ciò che è giusto e ciò che è sbagliato. Fidati del tuo intuito e agisci di conseguenza. Ogni volta che senti che qualcosa sta andando storto, dai voce alle tue preoccupazioni e chiedi aiuto.
- Rivolgiti al tuo supervisore, al tuo contatto risorse umane locale o al responsabile della compliance della tua filiale. Inoltre, puoi usare il tool di Knorr-Bremse SpeakUp.
- Non sarai mai penalizzato per aver espresso la tua opinione. In caso di dubbio, è sempre meglio parlare.

Stai all'erta

Le persone possono essere esposte a rischi ovunque nelle nostre attività, in tutti i paesi e in tutti i contesti. È importante essere consapevoli ovunque ci si trovi.

Non fare del male

Considera sempre se le attività, i prodotti e i servizi di Knorr-Bremse (compresi i tuoi) possono arrecare danni alle persone e come evitarlo. Non seguire istruzioni pericolose.

Informa gli altri

I colleghi, i collaboratori della catena di approvvigionamento o le persone esterne alla Knorr-Bremse potrebbero non essere consapevoli di avere determinati diritti o di come sollevare preoccupazioni. Condividi le tue conoscenze e segnalale all'organizzazione per la compliance di Knorr-Bremse, al nostro mediatore o al nostro tool Speak Up, se necessario.

Parla

Ti preghiamo di parlare se dovessi osservare qualcosa che non ti sembra corretto o che sta causando danni (a te stesso o a un collega). Rivolgiti alla nostra organizzazione per la compliance, all'ufficio risorse umane competente o al tuo consiglio dei lavoratori. Non ci saranno ritorsioni contro i dipendenti che parlano in buona fede.

Chi contattare

La Knorr-Bremse dispone dei seguenti punti di contatto per la gestione di domande e dubbi relativi ai diritti umani.

- Line Manager
- Responsabile risorse umane locale e/o risorse umane centrali
- Responsabile locale della compliance e/o compliance centrale
- Manager HSE locale
- Il tool Speak-up di Knorr-Bremse: <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- Incident Notification and Alarming Service (INAS) - servizio di notifica e allarme incidenti
- E-mail Konzernsicherheit/dipartimento sicurezza aziendale corporate.security@knorr-bremse.com.



I. Introduzione

Knorr-Bremse rispetta e sostiene i diritti umani riconosciuti a livello internazionale ovunque operi. Il nostro impegno si basa sulla [Carta Internazionale dei Diritti Umani](#), sui [principi guida delle Nazioni Unite sul commercio e sui diritti umani](#) (UNGPs), sui [dieci principi](#) del Global Compact delle Nazioni Unite., sulla [dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro](#) e il suo follow-up, le [direttive OCSE per le imprese multinazionali](#), le linee guida dell'OCSE sul dovere di diligenza e la legge tedesca sulla due diligence per la catena di approvvigionamento.

Il rispetto delle disposizioni legali in tutti i paesi in cui operiamo è un principio fondamentale per Knorr-Bremse. Laddove questa politica vada oltre le normative locali, ci atterremo alla nostra politica. In caso di conflitti tra la nostra politica e le normative locali, ci atterremo alla legislazione, pur agendo, per quanto possibile, in conformità con lo spirito della nostra politica. Se Knorr-Bremse dovesse riscontrare di aver causato o contribuito a impatti negativi sui diritti umani, si impegnerà attivamente a porre rimedio con le parti interessate al fine di mettere fine a tali condizioni. A seconda della violazione, saranno messi in atto diversi meccanismi per minimizzare ed evitare rischi futuri. Valuteremo regolarmente le nostre misure di correzione per garantirne l'efficacia e il successo.

La presente politica sui diritti umani riunisce e integra gli aspetti relativi ai diritti umani di altre politiche e linee guida di Knorr-Bremse, tra cui:

- Codice di condotta
- Codice di condotta fornitori
- Politica di responsabilità aziendale
- Politica sulla salute, la sicurezza e l'ambiente
- Informativa sui minerali provenienti da zone di conflitto
- Linee guida globali per la sicurezza aziendale
- Direttive anti corruzione
- Linee guida per risorse umane locali

Portata

Questa politica si applica a tutte le società che sono direttamente o indirettamente di proprietà e/o controllate dalla Knorr-Bremse AG. Laddove la Knorr-Bremse detenga una partecipazione di minoranza, useremo la nostra influenza per garantire il rispetto degli stessi standard o di standard simili.

In linea con il nostro impegno, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali e i fornitori di livello 1, compresi gli appaltatori, rispettino i diritti umani e conducano una due diligence sui diritti umani. Li sosterremo nei loro sforzi, ove possibile e opportuno.

II. Il nostro impegno per i diritti umani

Rispettiamo e proteggiamo i diritti e la dignità di tutti coloro che lavorano per noi, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo. Riconosciamo inoltre che le nostre attività e i nostri prodotti possono avere un impatto sulla società in generale. Pertanto, la seguente sezione illustra come tuteliamo i diritti delle persone (1) nelle nostre operazioni e (2) con i nostri partner e nella società in generale.

Assumendoci la responsabilità di rispettare i diritti umani ovunque siamo attivi, contribuiamo a raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.



1. Operazioni interne (dipendenti a tempo determinato o indeterminato)

- Ci impegniamo a garantire **orari di lavoro ragionevoli** al fine di garantire tempo sufficiente per il riposo e lo svago. L'orario di lavoro non deve superare il massimo stabilito dalla legge locale. In ogni caso, una settimana lavorativa tipica non dovrebbe superare le 48 ore e, in settimane eccezionali, l'orario di lavoro e gli straordinari sommati non dovrebbero superare le 60 ore. Gli straordinari saranno compensati in base alle normative locali.

Esempio: Se il vostro responsabile chiede a un dipendente di lavorare oltre l'orario massimo di cui sopra, il dipendente avrà il diritto di rifiutare. All'inizio del rapporto di lavoro con la Knorr-Bremse, il dipendente ha il diritto di far specificare esplicitamente i propri orari di lavoro nel contratto o nella documentazione corrispondente. In caso di disaccordo con il proprio superiore in merito all'orario di lavoro, è possibile rivolgersi all'ufficio risorse umane locale per ottenere assistenza.

- Forniamo **salari e benefit** in linea con la legislazione locale e con gli standard di settore e ci impegniamo a corrispondere un salario adeguato al di sopra del salario minimo nazionale.

Esempio: I dipendenti della Knorr-Bremse possono contare sul fatto che il proprio salario e i propri benefit saranno specificati e documentati all'inizio del rapporto di lavoro. Qualsiasi detrazione dal salario deve avere una base legale adeguata; ciò significa che il vostro responsabile non può modificarli a piacimento o minacciare di farlo. In caso di riscontro di una violazione dei suddetti standard, contattare l'ufficio risorse umane locale.

- Ci impegniamo a garantire **la salute e la sicurezza sul posto di lavoro**, e ci sforziamo costantemente di migliorarle laddove possibile, assicurando ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro. Ci impegniamo ad adottare le migliori misure possibili per prevenire infortuni e patologie professionali. Rispettiamo i requisiti minimi dettati dalla legge e ci sforziamo di andare oltre, qualora le leggi locali non garantiscano una protezione sufficiente. I nostri dirigenti sono tenuti a formare i dipendenti e a fornire la supervisione necessaria per garantire il rispetto degli standard di salute e sicurezza.

Esempio: Il dipendente ha il diritto di richiedere un equipaggiamento protettivo adeguato sul posto di lavoro e di rifiutarsi di svolgere attività non sufficientemente sicure. Il dipendente ha il dovere di informare il proprio supervisore o il responsabile locale per la salute e la sicurezza in caso di identificazione di un'area non sicura nella propria sede di lavoro, presso un fornitore o presso un cliente. Questo dovere vale anche per i pericoli che possono colpire persone che non lavorano per Knorr-Bremse, come ad esempio lavoratori interinali, personale dei fornitori, clienti o visitatori.

- Non accettiamo alcuna forma di **lavoro forzato od obbligatorio, schiavitù moderna o traffico di esseri umani** in nessuna delle nostre filiali a livello globale. Pratiche come gli straordinari forzati, la conservazione dei documenti d'identità e la schiavitù del debito possono costituire forme moderne di schiavitù e sono quindi vietate. Ci impegniamo a selezionare in modo etico i dipendenti, in particolare i gruppi ad alto rischio come i lavoratori immigrati. I dipendenti della Knorr-Bremse sono liberi di interrompere il proprio rapporto di lavoro con un preavviso ragionevole.

Esempio: Non chiederemo mai a un dipendente di depositare il proprio passaporto o altri documenti d'identità, né di fare straordinari sotto la minaccia di perdere il lavoro o di ridurre la retribuzione regolare. Se un dipendente dovesse assistere a pratiche di questo tipo o di osservarle durante il proprio lavoro presso Knorr-Bremse, invitiamo a segnalare immediatamente il fatto al proprio ufficio risorse umane locale e all'Integrity Line di Knorr-Bremse. In particolare, è necessario fare particolarmente attenzione alle condizioni di lavoro dei dipendenti a tempo determinato e ai colleghi assunti da agenzie di lavoro, perché possono essere maggiormente a rischio di tali pratiche.



- Non sfrutteremo il **lavoro minorile**. Rispettiamo le leggi e gli standard internazionali in materia di età minima lavorativa. Sosteniamo l'uso di apprendistati, tirocini o altri programmi simili per i giovani di età compresa tra i 15 e i 17 anni che rispettino tutte le leggi e i regolamenti in materia e che non comportino lavori pericolosi.

Esempio: Se un dipendente dovesse osservare qualcosa che non sembra essere corretto e che coinvolge dei giovani, è necessario mettersi in contatto con le risorse umane locali o con l'Integrity Line di Knorr-Bremse. Ciò può includere segnali indiretti che indicano la presenza di bambini (come giocattoli o vestiti per bambini), ad esempio presso Knorr-Bremse o presso i siti dei fornitori. Il lavoro minorile è sintomo di una particolare vulnerabilità dei bambini e delle famiglie coinvolte. In caso di sospetti in merito, preghiamo di esercitare il proprio dovere di segnalazione con particolare sensibilità per questa vulnerabilità. Sebbene Knorr-Bremse non tolleri il lavoro minorile di alcun tipo, nel caso in cui venga scoperto, ci impegniamo a trovare soluzioni che proteggano le persone più a rischio.

- Tutti coloro che collaborano con noi devono essere trattati con rispetto e dignità. Ci impegniamo a garantire **uguali opportunità e un ambiente inclusivo** (genere, orientamento sessuale, eredità culturale, etnia, nazionalità o religione) per tutti coloro che lavorano per Knorr-Bremse o desiderano farlo. Questo include anche una **retribuzione uguale per tutti a parità di mansioni**. Non saranno tollerate discriminazioni di alcun tipo, anche se riconosciamo che la creazione di un ambiente veramente non discriminatorio è un processo continuo. Ci impegniamo a promuovere una cultura dell'apprendimento e ad ascoltare con sensibilità i diversi punti di vista su ciò che significa lavorare per Knorr-Bremse.

Esempio: Se a un dipendente non viene permesso di lavorare in orario straordinario, se gli viene negata una promozione o qualsiasi altra decisione relativa al lavoro basata semplicemente sul colore della pelle, potrebbe trattarsi di un caso di discriminazione. Non restare in silenzio, bensì avverti un supervisore o una terza persona con cui ti senti al sicuro per indagare sulla questione. Se noti che questo accade a qualcun altro, incoraggialo a fare lo stesso.

- Non tolleriamo **violenza** (fisica o psicologica), in qualsiasi sua forma. Questo include esplicitamente molestie sessuali e ribellismo.

Esempio: Siamo consapevoli che, a eccezione dei casi più gravi di molestie, ci possono essere forme di comportamento più sottili che possono contribuire a creare un'atmosfera di disagio e, nella loro totalità, a creare una cultura del lavoro molesta. Queste possono includere l'uso di soprannomi non richiesti da parte di supervisori o colleghi, l'uso di stereotipi a sfondo razziale o di genere o micro aggressioni generiche. Il loro potere provocatorio può variare a seconda del pubblico e del contesto e la loro natura vaga potrebbe dissuadere le persone colpite dal parlare. Pertanto, incoraggiamo esplicitamente tutti coloro che si sentono bersaglio di qualsiasi forma di molestia a parlare e a cercare supporto, se necessario.

- Rispettiamo la **libertà di associazione e di riunione dei dipendenti e il loro diritto alla contrattazione collettiva**. Nei paesi in cui il diritto alla contrattazione collettiva è ad esempio limitato dalla legge o in cui i dipendenti non hanno nominato dei rappresentanti, cerchiamo di stabilire strumenti alternativi di dialogo aperto tra dipendenti e management.

Esempio: I dipendenti della Knorr-Bremse, in quanto tali, sono liberi di discutere dei propri diritti lavorativi con i propri colleghi e di costituire gruppi organizzati per presentare petizioni per il miglioramento delle proprie condizioni di lavoro. I dirigenti o i supervisori non possono punire queste attività. Se ti dovessi sentire minacciato nell'ambito di una qualsiasi di queste attività, ti invitiamo a contattare il tool Speak Up di Knorr-Bremse, il consiglio dei lavoratori o i sindacati.



- Garantiamo e proteggiamo la **libertà di opinione** dei dipendenti e il loro diritto di esprimere tale opinione.

Esempio: I dipendenti della Knorr-Bremse, in quanto tali, sono incoraggiati a condividere le proprie opinioni nonché feedback con i propri colleghi e con il resto del mondo, in linea con le linee guida per la comunicazione Knorr-Bremse. Tuttavia, in virtù del nostro impegno per un ambiente di lavoro inclusivo, non è consentito fare commenti offensivi, diffamatori, discriminatori o verbalmente molesti.

- Ripudiamo qualsiasi forma di **corruzione**, compreso il riscatto e la corruzione. Comprendiamo che la corruzione aumenti il rischio di abuso dei diritti umani. I nostri principi operativi e le linee guida per un comportamento responsabile sono fissati nel nostro [Codice di condotta](#) e resi azionabili tramite le nostre direttive anti corruzione. La nostra organizzazione per la compliance lavora per incorporare questi principi e linee guida in tutto il Gruppo Knorr-Bremse.

Esempio: Ai dipendenti della Knorr-Bremse non è consentito offrire denaro o altri favori a funzionari pubblici o potenziali clienti per accelerare i processi di approvazione pubblica o aggiudicarsi contratti. Allo stesso modo, non è consentito accettare denaro o favori da potenziali partner commerciali. In caso di dubbi su cosa fare in merito al pagamento o all'accettazione di denaro o altri vantaggi, contattare il dipartimento Compliance per ricevere assistenza.

- Rispettiamo la **privacy dei nostri dipendenti** e proteggiamo le loro informazioni personali in conformità alla legge locale applicabile.

Esempio: I dipendenti non sono tenuti a condividere informazioni mediche con i propri supervisori. Il dipendente ha il diritto di rifiutarsi di fornire dettagli della propria condizione in caso di congedo per malattia. Se il dipendente dovesse sentirsi costretto a condividere informazioni private sul lavoro che non gli sembrano appropriate, lo invitiamo a contattare l'ufficio risorse umane locale o il Focal Point per i diritti umani di Knorr-Bremse.

- Il nostro sistema di **gestione della sicurezza** si concentra sulla salvaguardia dei dipendenti, dei partner commerciali, dei clienti e dei visitatori e sulla protezione dei beni materiali e immateriali del gruppo Knorr-Bremse. La gestione dei rischi per la sicurezza avviene in conformità alle leggi vigenti e alle buone prassi in tutti i nostri mercati. Ci impegniamo a migliorare continuamente il nostro approccio all'identificazione e alla gestione dei rischi relativi ai diritti umani legati alla sicurezza. Daremo istruzioni a tutto il personale e ai servizi di sicurezza di non utilizzare mezzi e strumenti illegali o sproporzionati, come ad esempio la tortura, e li supervisioneremo per garantire che si attengano alle nostre istruzioni e non causino danni alla salute e alla sicurezza di altri. Non utilizzeremo il personale o i servizi di sicurezza per limitare la libertà di associazione.

Esempio: Tutto il personale di sicurezza impiegato da Knorr-Bremse o che agisce per conto di Knorr-Bremse è tenuto a trattare ogni persona in modo umano e nel rispetto della sua dignità e privacy. È necessario adottare tutte le misure ragionevoli per evitare l'uso della forza e in nessun caso il personale è autorizzato a esercitare molestie, comprese quelle sessuali. Se noti qualcosa che non ti sembra corretto, contatta il dipartimento di compliance aziendale, il nostro mediatore esterno o utilizzate il tool Speak-up per presentare una segnalazione o un reclamo.



2. Il nostro rapporto con i partner e la società in generale

I seguenti impegni e aspettative guidano i rapporti con i nostri partner e con la società e illustrano come cerchiamo di ridurre eventuali impatti negativi sulle persone. Quando possibile, instauriamo relazioni a lungo termine che ci consentano di lavorare in modo collaborativo per ottenere impatti positivi.

- Ci aspettiamo che **i nostri fornitori e subappaltatori di beni e servizi** rispettino i diritti umani e che trasmettano tale aspettativa ai loro fornitori e appaltatori attraverso il nostro Codice di condotta per i fornitori. Attraverso la gestione della nostra catena di approvvigionamento, cerchiamo di sostenerli nel migliorare i loro processi di due diligence sui diritti umani, ove possibile, ad esempio utilizzando audit e valutazioni dei fornitori e integrando i rischi legati ai diritti umani nel processo di selezione dei fornitori.
- Ci aspettiamo inoltre che anche i nostri **partner commerciali nella catena del valore a valle** rispettino i diritti umani e conducano una due diligence sui diritti umani. Questo vale in particolare per i dipendenti di Knorr-Bremse che lavorano presso partner o clienti.
- Proteggere la salute e la sicurezza di tutti coloro che entrano in contatto con i nostri prodotti è un obiettivo fondamentale per Knorr-Bremse. Per questo motivo disponiamo di sistemi di gestione completi per mantenere e migliorare continuamente **la sicurezza, la qualità e la sostenibilità dei nostri prodotti e sistemi**. Cerchiamo di identificare e ridurre qualsiasi impatto potenziale che i nostri prodotti e servizi potrebbero avere sulla salute e sull'ambiente. Ciò inizia con la ricerca e lo sviluppo e continua attraverso la produzione, l'uso da parte del cliente e dell'utente finale fino allo smaltimento. Quando incorporiamo nuove tecnologie nei nostri prodotti, prestiamo molta attenzione a incorporare un'adeguata protezione della privacy.
- Ci impegniamo a incorporare i requisiti di due diligence dei principi guida delle Nazioni Unite sul commercio e sui diritti umani nelle nostre **decisioni strategiche, nelle fusioni e nelle acquisizioni**. Ci impegniamo a integrare le tematiche relative ai diritti umani sia durante il processo di due diligence che nell'integrazione successiva alla fusione.
- Siamo consapevoli che le nostre attività possono avere un impatto sul benessere delle **comunità** circostanti i nostri siti operativi. Monitoriamo le nostre emissioni e altri potenziali impatti sulle comunità limitrofe, come l'uso dell'acqua, e cerchiamo di impegnarci attivamente con gli stakeholder locali per individuare soluzioni vantaggiose per tutte le parti.
- Riconosciamo il **cambiamento climatico** e il conseguente impatto sugli individui e sui loro diritti come una delle sfide più urgenti del nostro tempo. In qualità di azienda industriale operante a livello internazionale, intendiamo assumerci la responsabilità della protezione del clima, come dimostra la nostra ambiziosa strategia climatica.

III. Sistema di gestione del rischio nell'ambito dei diritti umani

Ruoli e responsabilità

Gli individui e i loro diritti possono essere condizionati da qualsiasi funzione e in qualsiasi luogo della nostra azienda. Ogni individuo alla Knorr-Bremse ha un ruolo da svolgere in termine di integrazione degli impegni e dei requisiti definiti in questa politica all'interno del proprio lavoro e nel proprio comportamento nei confronti degli altri.

Ci adoperiamo per sviluppare consapevolezza e la responsabilità in materia di diritti umani tra tutti i dirigenti, i dipendenti e gli appaltatori del gruppo Knorr-Bremse in tutto il mondo. Riconosciamo che la due diligence sui diritti umani è un processo a lungo termine e ci impegniamo in un percorso di miglioramento continuo.

Gli amministratori delegati sono tenuti a garantire l'osservanza di questa politica nei paesi di propria responsabilità.

Abbiamo definito i ruoli e le responsabilità per l'attuazione di questa politica e assegnato compiti specifici alle funzioni aziendali coinvolte, come gli acquisti, le risorse umane, la gestione della salute e della sicurezza. La nostra organizzazione di compliance è stata incaricata di monitorare il sistema di gestione dei rischi legati ai diritti umani.



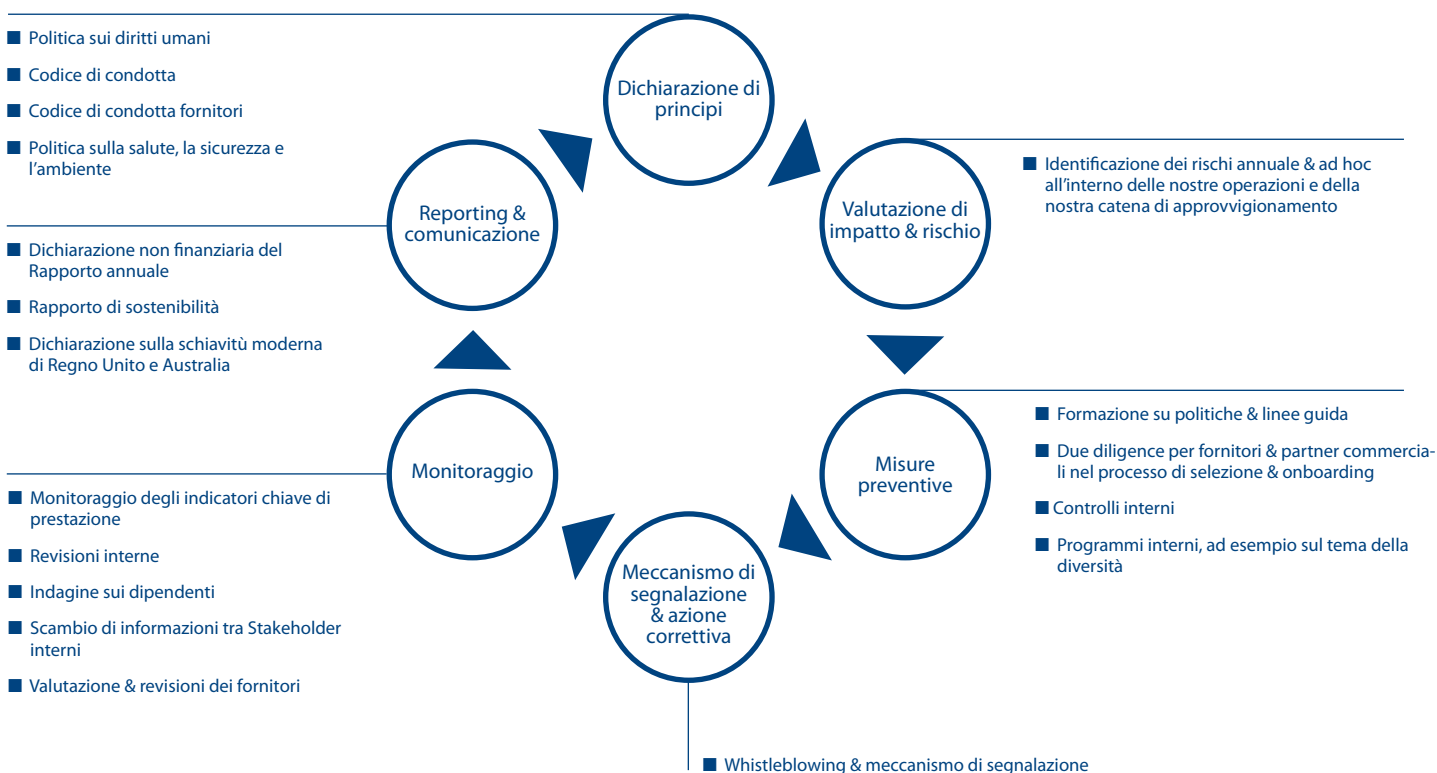
Analisi dei rischi e due diligence

Per attuare questa politica, abbiamo istituito un sistema di gestione dei rischi relativi ai diritti umani.

Abbiamo condotto un'analisi dei rischi relativi ai diritti umani in relazione alle nostre attività e alla nostra catena di approvvigionamento e abbiamo identificato i rischi per i diritti umani sopra elencati come punti di intervento prioritari. Aggiungeremo tale analisi dei rischi annualmente e, se necessario, ad hoc

Per prevenire i rischi identificati in materia di diritti umani, stabiliremo e modificheremo i nostri processi, ad esempio il nostro codice di condotta per i fornitori, il processo di due diligence dei fornitori e gli audit dei fornitori. Abbiamo istituito un meccanismo di segnalazione per consentire ai nostri dipendenti e agli stakeholder esterni di comunicare rischi e incidenti, e ci impegneremo attivamente con i nostri fornitori per porre rimedio ai rischi identificati. Siamo pronti a interrompere i rapporti commerciali qualora i rischi non possano essere adeguatamente mitigati da tale impegno.

Il grafico seguente illustra gli elementi del nostro processo di due diligence relativamente ai diritti umani che ci aiutano a prevenire, mitigare e, se necessario, rimediare agli impatti negativi sugli individui. Tali elementi sono descritti in modo più dettagliato nel nostro Rapporto sulla responsabilità aziendale e nella dichiarazione non finanziaria del nostro Rapporto annuale.





IV. Perplessità e segnalazioni

Incoraggiamo tutti i dipendenti che sospettano un comportamento non conforme agli impegni e ai requisiti stabiliti nella presente politica a contattare il proprio responsabile di linea. In caso di conflitto con il proprio diretto responsabile, consigliamo di rivolgersi a una terza parte neutrale, come l'ufficio risorse umane o il comitato aziendale.

Il comitato aziendale della Knorr-Bremse agisce come rappresentante e agente per i diritti dei lavoratori e può essere contattato in caso di controversie.

I dipendenti e tutti gli stakeholder esterni, ad esempio i dipendenti dei nostri fornitori, possono presentare le proprie segnalazioni in modo sicuro e, se lo desiderano, in forma anonima attraverso i seguenti canali, utilizzando i recapiti sopra indicati:

- Tool Speak Up Knorr-Bremse,
- Il nostro mediatore esterno,
- Incident Notification and Alarming Service (INAS) - servizio di notifica e allarme incidenti,
- I responsabili locali/regionali in termini di compliance,
- Il dipartimento locale di risorse umane.

Esamineremo i casi segnalati e provvederemo a risolvere i problemi riscontrati, se confermati, in linea con i requisiti dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Non tollereremo alcuna forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti che sollevano dubbi o denunciano comportamenti scorretti in buona fede.

Lavoreremo costantemente per migliorare l'efficacia dei nostri sistemi di gestione delle segnalazioni, in linea con i requisiti dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

V. Monitoraggio, reporting & valutazione

Documentiamo e monitoriamo lo stato di attuazione del sistema di gestione dei rischi e rendiamo noti gli indicatori di performance correlati nel nostro rapporto annuale, in linea con gli standard di rendicontazione obbligatori.

Lavoreremo costantemente per migliorare l'efficacia dei nostri processi di due diligence secondo i requisiti dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Valuteremo la presente politica e i nostri processi almeno una volta all'anno alla luce della nostra valutazione dei rischi, dei rapporti sul whistleblowing e di ulteriori informazioni, a seconda dei casi.

Marc Llistosella

Dr. Claudia Mayfeld

Bernd Spies

Frank Markus Weber

Dr. Jürgen Wilder