

# Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

**Name der Organisation:** Vitesco Technologies GmbH

**Anschrift:** Siemensstrasse 12, 93055 Regensburg

## Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	2
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	2
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	4
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	10
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	12
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	12
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	20
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	33
B5. Kommunikation der Ergebnisse	35
B6. Änderungen der Risikodisposition	36
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	44
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	44
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	51
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	52
D. Beschwerdeverfahren	53
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	53
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	61
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	66
E. Überprüfung des Risikomanagements	67

## **A. Strategie & Verankerung**

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

1. Dr. Anja Rivera de la Cruz - Group Sustainability & Security
2. Thilo Schneider - Global Human Rights & CSR Manager
3. Markus Oberender - Manager Purchasing & SQM Processes & Supplier Integrity

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

**Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Die Aufgabe des/der Menschenrechtsbeauftragten wird durch die Leitung Group Sustainability & Security der Vitesco Technologies Group AG wahrgenommen, welche die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten überwacht und die Berichterstattung an den Konzernvorstand und den Aufsichtsrat übernimmt. Dies geschieht regelmäßig, beispielsweise durch konkrete Anlässe oder im Anschluss an die Sitzungen des Menschenrechtsausschusses, aber mindestens einmal im Jahr durch ein jährliches Management Review.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

[https://www.vitesco-technologies.com/getmedia/f8c577b9-d723-47b8-bd80-39fd150a4b75/Grundsatzklaerung-Vitesco-Technologies-Group-AG\\_DE.pdf](https://www.vitesco-technologies.com/getmedia/f8c577b9-d723-47b8-bd80-39fd150a4b75/Grundsatzklaerung-Vitesco-Technologies-Group-AG_DE.pdf)

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

- 3.2.2023  Öffentlichkeit - Veröffentlichung auf Website
- 17.2.2023  Prüfungsausschuss, Präsentation
- 7.3.2023  Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrates, Präsentation
- 9.3.2023  Konzernbetriebsrat (KBR), Präsentation
- 13.3.2023  Unmittelbare Zulieferer, Supplier Letter
- 5.4.2023  Aufsichtsrat, Präsentation
- 1.5.2023  Alle Vitesco Mitarbeiter, Sondernewsletter

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Für eine Anpassung der Grundsatzklärung innerhalb des Berichtszeitraums bestand kein Anlass.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einkauf/Beschaffung
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Die übergeordnete Verantwortung unserer Sorgfaltsprozesse ist bei der CHRO-Rolle der Vitesco Technologies Group AG verankert und unterliegt der Konzernfunktion Sustainability & Security. Zudem hat Vitesco Technologies eine klare Führungsstruktur geschaffen: Das Menschenrechtsmanagementsystem wird unter Leitung und Kontrolle des/der Menschenrechtsbeauftragten geführt, der/die unmittelbar an den CHRO berichtet und in dieser Rolle unabhängig und weisungsfrei agiert.

Die Aufgabe des/der Menschenrechtsbeauftragten wird durch die Leitung Group Sustainability & Security wahrgenommen, welche die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltpflichten überwacht und die regelmäßige und anlassbedingte Berichterstattung an den Gesamtvorstand übernimmt. Der/die Global Human Rights & CSR Manager/Managerin trägt die operative Verantwortung der Sorgfaltsprozesse, wozu u.a. die regelmäßige Durchführung der Risikoanalyse sowie Präventions- und Abhilfemanagement gehören.



**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Um sicherzustellen, dass unser Risikomanagement auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unternehmens gelebt wird, haben wir Schlüsselfunktionen mit den notwendigen Kenntnissen und Befugnissen ausgestattet. An allen Standorten haben wir lokale Human Rights Officers bestellt.

Im Einkauf übernimmt Purchasing & SQM Processes & Supplier Integrity die Überwachung der Sorgfaltspflichten im Hinblick auf unsere Lieferkette. Alle Schlüsselfunktionen stellen Informationen zur Risikoanalyse bereit, implementieren Präventivmaßnahmen, treten mit Anspruchsgruppen vor Ort in Kontakt und schaffen ggf. sofortige Abhilfe bei Menschenrechtsverletzungen.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

1. Einstellung unseres Global Human Rights & CSR Managers als ausgewiesenen Menschenrechtsexperten
2. Zusätzliche Zeitkontingente in unseren Standorten und weitere Ressourcen zur Betreuung unseres Menschenrechtsmanagementsystems
3. Zusätzliche finanzielle Ressourcen, beispielsweise für Kontrollaudits, sowie die Mitarbeit von Führungskräften und Mitarbeitern/-innen zu Menschenrechtsthemen und aktiver Teilnahme an Trainings. Darüber hinaus haben wir externe Berater/-innen oder Experten/Expertinnen hinzugezogen, um spezifisches Fachwissen bereitzustellen und unsere Prozesse zu unterstützen
4. Unser Eintritt in die Responsible Business Alliance (RBA) erlaubt uns Zugriff auf einen branchenweiten Verhaltenskodex sowie hilfreiche Tools und Ressourcen zur Risikoanalyse, Weiterbildung, Trainings- und Präventionsmaßnahmen sowie Kontroll-Audits□

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

Die Risikoanalyse wird anlassbezogen und mindestens einmal jährlich durchgeführt.

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Nach Abschluss der im Geschäftsjahr 2022 durchgeführten initialen Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich wurde ein Regelprozess etabliert, gemäß dessen die lokalen Human Rights Officers in unseren Standorten vor Ort Menschenrechtsrisiken fortlaufend erfassen und bewerten sowie regelmäßig an den/die Global Human Rights & CSR Manager/Managerin berichten.

Sämtliche Zulieferer werden insbesondere anhand von Länder-, Branchen- und Produktmerkmalen in Risikogruppen eingeteilt. Schwerpunkte setzen wir bei allen Zulieferern, bei denen die erste (abstrakte) Risikoanalyse zum Ausweis eines hohen Risikos geführt hat. Diese werden in einem zweiten Schritt um Selbstauskunft anhand des Fragebogens der RBA gebeten. Falls sich die ursprüngliche Risikoeinschätzung durch die erteilten und jeweils plausibilisierten Selbstauskünfte nicht verbessert, führen wir in einem dritten Schritt risikobasiert und stichprobenartig Kontrollen in Form von Audits durch eine unabhängige Organisation zu menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken durch.

Die Ergebnisse aus der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich und in den Lieferketten werden vom/von der Global Human Rights & CSR Manager/Managerin in eine Risikoinventarliste aufgenommen. Anhand der Kriterien Schwere der Verletzung (Unumkehrbarkeit, Grad und Reichweite) sowie Eintrittswahrscheinlichkeit der Verletzung priorisiert der Menschenrechtsausschuss daraufhin regelmäßig die identifizierten Risiken und beschließt Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Bei der Risikopriorisierung bewerten wir außerdem unsere Nähe zu einem Risiko sowie unseren Verursachungsbeitrag.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Im Berichtszeitraum wurde kein Anlass für eine anlassbezogene Risikoanalyse festgestellt.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### Ergebnisse der Risikoermittlung

##### Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### Ergebnisse der Risikoermittlung

##### Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

**Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Die Ergebnisse aus der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich und in den Lieferketten werden vom/von der Global Human Rights & CSR Manager/Managerin der Vitesco Technologies Group AG in eine Risikoinventarliste aufgenommen.

Anhand der Kriterien Schwere der Verletzung (Unumkehrbarkeit, Grad und Reichweite) sowie Eintrittswahrscheinlichkeit der Verletzung priorisiert der Menschenrechtsausschuss daraufhin regelmäßig die identifizierten Risiken und beschließt Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Bei der Risikopriorisierung bewerten wir außerdem unsere Nähe zu einem Risiko sowie unseren Verursachungsbeitrag.



## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich**

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Sonstige Verbote: 1 Übermäßige Arbeitsbelastung  
2 Belastungen für die Mentale Gesundheit

#### **Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei**

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Durch Arbeitsvermittler angestellte (Zeit) Arbeiter sind einem höheren Risiko der Schuldknechtschaft ausgesetzt.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Rumänien

## Sonstige Verbote

### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Übermäßige Arbeitsbelastung:

Mitarbeiter/-innen und Zeitarbeiter/-innen sind dem Risiko ausgesetzt, ihre übliche Arbeitszeit überschreiten, was zu einer potenziellen Überlastung führt. Dies kann sowohl physische als auch psychische Belastungen verursachen und die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen gefährden. Zusätzlich besteht die Bedrohung, dass eine ausgewogene Work-Life-Balance nicht beibehalten werden kann, was zu Unzufriedenheit und Stress führen kann.

Belastungen für die Mentale Gesundheit:

In unserem Unternehmen existieren verschiedene potenzielle Risiken für die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dazu zählen beispielsweise ein hohes Arbeitspensum, Zeit- und Termindruck, Konflikte im Team sowie soziale Isolation und Einsamkeit. Diese Risiken können sich negativ auf die physische, psychische und soziale Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken und zu Stress, Depressionen und anderen psychischen Problemen führen. Es ist uns wichtig, diese Risiken zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern und zu schützen.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Frankreich
- Indien
- Japan
- Rumänien
- Südkorea
- Ungarn

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

#### Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Zu mentaler Gesundheit und übermäßigen Arbeitsbelastungen haben wir Im Jahr 2023 erfolgreich das globale Praxisprogramm "ResilientMIND" eingeführt, das darauf abzielt, die Resilienz und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken. Über 1500 Mitarbeiter aus allen Standorten weltweit haben an diesem Programm teilgenommen, das sechs Module, einen vierwöchigen Resilienz-Sprint, persönliches Screening-Feedback und eine Lern-App umfasst.

Zusätzlich haben 177 Führungskräfte erfolgreich an dem Programm "Healthy Leadership" teilgenommen, das sie darin schult, eine gesunde Denkweise zu entwickeln und eine gesunde Kultur in ihren Teams zu etablieren.

Des Weiteren bieten wir an fast allen Standorten weltweit ein Employee Assistance Program an, das den Mitarbeitenden einen niedrigschwelligen Zugang zu unverzüglicher und vertraulicher Beratung durch qualifizierte Experten in gesundheitlichen, beruflichen und persönlichen Fragen bietet.

Für die Mitarbeitenden ab dem Executive Level ermöglichen wir regelmäßige umfassende Gesundheitschecks, und viele Standorte weltweit bieten weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Darmkrebsvorsorge und Gesundheitschecks für alle Mitarbeitenden an, für die spezielle Budgets zur Verfügung stehen.

Im Fokus weiterer Trainingsmaßnahmen stand die weitere Sensibilisierung der lokalen Human Rights Officers im Hinblick auf priorisierte Risiken. Hervorzuheben sind dabei unser People Summit mit mehr als 100 Teilnehmern/Teilnehmerinnen aus unseren Standorten und den Zentralfunktionen. Anhand von konkreten Fallbeispielen und durch interaktive Elemente wurden gemeinsame potenzielle Verbesserungen und Anpassung bestehender präventiven Maßnahmen diskutiert.

Im Rahmen von 11 durchgeführten "Country Deep Dives" wurden interaktive Trainings

durchgeführt, die speziell an die lokalen Human Rights Officers adressiert waren. Diese Trainings mit mehr als 45 Teilnehmern/Teilnehmerinnen hatten das Ziel, spezifische Menschenrechtsrisiken im Kontext der jeweiligen Länder zu erörtern und die lokalen Human Rights Officers bei Erarbeitung von weiteren Präventionsmaßnahmen vor Ort zu unterstützen.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Neue Programme zur Prävention mentaler Gesundheitsprobleme werden prinzipiell mit Hilfe externer Expertise speziell auf unsere Gegebenheiten im Unternehmen entwickelt bzw. angepasst. Um ihre Wirksamkeit zu prüfen, führen wir zwei Schritte durch:

In einem ersten Schritt werden alle neuen Programme pilotiert und ausführlich evaluiert, wie beispielsweise das Programm "ResilientMIND". Die Pilot-Evaluierung umfasste unter anderem die Relevanz des Programms, Verbesserungen im Gesundheitsbereich, die Etablierung neuer gesunder Verhaltensweisen, Erfüllung der Erwartungen, Trainerbewertungen, Weiterempfehlung des Programms und die konkrete Anwendung des Gelernten. Zusätzlich erfolgte ein Resilience-Screening, und die Ergebnisse wurden in einem Workshop bewertet, um das Programm anzupassen.

In einem zweiten Schritt werden auch bereits vollständig implementierte Programme laufend auf ihre Wirksamkeit geprüft. So erhält jeder Teilnehmer/-in im Anschluss an einer Maßnahme einen Feedbackbogen und die Ergebnisse werden regelmäßig geprüft und Programme ggfs. verändert. Übergreifend zu einzelnen Programmen finden darüber hinaus regelmäßige Mitarbeiterbefragungen statt.

Die bereits erwähnten weiteren Trainingsmaßnahmen richten sich gezielt an die lokalen Human Rights Officers, die eine Schlüsselrolle bei der Identifizierung und Bewältigung von Menschenrechtsrisiken in den jeweiligen Standorten spielen. Es ist gewährleistet, dass die Schulungsinhalte relevante und praktikable Lösungen bringen, welche zusammen mit den lokalen Human Rights Officers erarbeitet werden.

Insgesamt tragen diese Trainingsmaßnahmen dazu bei, das Bewusstsein für Menschenrechtsfragen zu schärfen und die Implementierung wirksamer Präventionsmaßnahmen zu fördern.

## Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

- 1 Standort Audit USA (Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltmanagementsystem)
- 2 Standort Audit Tschechien (Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltmanagementsystem)
- 3 Standort Audit Indien (Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltmanagementsystem)



**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die durchgeführten Audits gewährleisten eine systematische, objektive und umfassende Überprüfung der Konformität mit unseren internen Menschenrechts-Standards und der Wirksamkeit von lokalen Präventionsmaßnahmen. Wir betrachten diese Audits als effektives Instrument zur Identifizierung von Menschenrechtsrisiken und Kontrolle der Menschenrechtsmanagementsysteme an unseren Standorten.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Sonstige Verbote: Übermäßige Arbeitsbelastung

#### **Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen**

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

In Ländern, in denen unmittelbare Zulieferer aktiv sind, können die Rechte von Arbeitnehmern, sich frei zu organisieren, Gewerkschaften beizutreten oder Tarifverhandlungen durchzuführen, teilweise eingeschränkt sein. Wenn Arbeitnehmer nicht auf Augenhöhe mit Arbeitgebern verhandeln können, kann dies zu höheren Risiken hinsichtlich Ungleichheit und Ausbeutung, Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz sowie sozialer Sicherheit führen.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- China
- Indien
- Malaysia
- Thailand
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vietnam

## Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

### Um welches konkrete Risiko geht es?

Um die Produktionskapazitäten flexibel zu steuern, werden Zeitarbeitskräfte eingesetzt, die, je nach lokalem Arbeitsmarkt, international über Drittfirmen vermittelt werden. In diesem Zusammenhang besteht das Risiko, dass diese Arbeitskräfte Vermittlungsgebühren an ihre Recruiting-Firma entrichten müssen, was zu einem Abhängigkeitsverhältnis führen kann und damit einhergehende negative Auswirkungen nach sich ziehen könnte.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- China
- Malaysia
- Rumänien
- Thailand

## Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Unmittelbare Zulieferer stehen vor lohnbezogenen Herausforderungen, wie beispielsweise Lohnabzügen, disziplinarische Maßnahmen, transparenten Lohnberechnungen, Sozialversicherungsbeiträgen sowie der zeitgerechten Abwicklung von Zahlungen.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- China
- Indien

## Sonstige Verbote

### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Mitarbeitende und Zeitarbeiter/-innen bei unmittelbaren Zulieferern sind dem Risiko ausgesetzt, ihre reguläre Arbeitszeit zu überschreiten, was zu potenzieller Überlastung führen kann. Dieses Problem erstreckt sich über industrielle Aspekte hinaus und umfasst auch kulturelle und managementbezogene Herausforderungen, die Vitesco Technologies feststellen konnte.



**Wo tritt das Risiko auf?**

- China
- Indien
- Mexiko
- Thailand
- Vietnam

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

#### Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die Integration von Erwartungen bei der Zuliefererauswahl, die Einhaltung unseres Business Partner Code of Conduct, angebotene Lieferantenschulungen und risikobasierte Kontrollaudits erachten wir als angemessene Mittel zur Risikominimierung.

Diese Maßnahmen helfen sicherzustellen, dass Zulieferer die erforderlichen Standards kennen und deren Einhaltung regelmäßig überprüft wird. Es liegen uns keine Hinweise vor, dass die von uns verwendeten Instrumente nicht angemessen und wirksam sind.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B5. Kommunikation der Ergebnisse**

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B6. Änderungen der Risikodisposition

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Dies ist der erste Berichtszeitraum.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Ja, nur im Ausland

**Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Sonstige Verbote: Übermäßige Arbeitsbelastung

**Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei**

**Geben Sie die Anzahl an**

1

## Sonstige Verbote

Geben Sie die Anzahl an

1

**Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Identifizierte Verletzung: Migrantenarbeiter und -arbeiterinnen zahlten Vermittlungsgebühren  
Nachdem die Angaben der Migrantenarbeiter und -arbeiterinnen bezüglich der Zahlung von Vermittlungsgebühren überprüft wurden, wurde der Rückerstattungsprozess zeitnah umgesetzt. Darüber hinaus wurden Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Verletzungen implementiert.

Identifizierte Verletzung: Übermäßige Arbeitsbelastung

Um Überstunden zu reduzieren, wurden zeitnah verantwortliche Manager/Managerinnen zu Zeitmanagement und Arbeitsrecht geschult und feste Überstundenreduzierungspläne erstellt. Zudem wurden weitere Präventionsmaßnahmen ergriffen.

**Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.**

Sofortige Abhilfemaßnahmen wurden ergriffen.



**Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.**

In Schulungsmaßnahmen für alle lokalen Human Rights Officers wurde auf die Problematik von Überstunden und Vermittlungsgebühren bei Migrantenarbeiter/-innen eingegangen. Diese Beauftragten erhielten die Aufforderung, ihre Risikoanalysen zu vertiefen und zusätzliche präventive Maßnahmen auf lokaler Ebene umzusetzen unter Einbeziehung der betroffenen Arbeitnehmer/-innen.

**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Die Wirksamkeit wird anhand risikobasierter und regelmäßiger Standort-Audits überprüft. Abhilfemaßnahmen werden lokal und zentral in Corrective Action Plans erfasst und nachverfolgt. Darüber hinaus wird im jährlichen Management Review auf Standort-Ebene und zentral die Wirksamkeit aller Massnahmen überprüft und berichtet.

**Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

**Erläutern Sie.**

In Bezug auf beide Verletzungen wurden sofortige Abhilfemaßnahmen ergriffen, die, zusammen mit weiteren Präventionsmaßnahmen, in einem Corrective Action Plan dokumentiert werden.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.**

Im Rahmen jeder Bearbeitung einer Verletzung wird neben der sofortigen Abhilfe stets eine Root Cause Analysis durchgeführt. Dieser Prozess zielt darauf ab, die zugrunde liegenden Ursachen zu identifizieren und ähnliche Vorfälle in Zukunft zu verhindern.

Im Anschluss an die Root Cause Analysis werden Präventionsmaßnahmen ergriffen, die in Corrective Action Plans der einzelnen Standorte oder, im Falle von unternehmensweiten Maßnahmen, im zentralen Corrective Action Plan festgehalten und nachverfolgt werden.

Wenn wir feststellen, dass eine Überarbeitung etablierter Präventionsmaßnahmen notwendig ist, erfolgt dies durch einen Beschluss unseres Menschenrechtsrats. Die bisher aufgeführten Verstöße haben keine Anpassung der vorhandenen Präventionsmaßnahmen erforderlich gemacht.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Ja

**Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet und priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen wurden.**

Generell berücksichtigt Vitesco Technologies die Art und den Umfang der Geschäftstätigkeit, unsere Fähigkeit, den unmittelbaren Verursacher der Verletzung zu beeinflussen, die üblicherweise zu erwartende Schwere der Verletzung, die Umkehrbarkeit der Verletzung sowie die Wahrscheinlichkeit des Auftretens der Verletzung.

**In welchen Themen wurden Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

**Geben Sie die Anzahl an**

1

**Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Identifizierte Verletzung: Migrantenarbeiter/-innen zahlten Vermittlungsgebühren  
Nachdem die Angaben der Migrantenarbeiter/-innen bezüglich der Zahlung von Vermittlungsgebühren überprüft wurden, wurde der Rückerstattungsprozess umgesetzt. Darüber hinaus wurden Präventionsmaßnahmen implementiert zur Vermeidung zukünftiger Verletzungen.

**Beschreiben Sie, welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden**

Siehe Punkt 1.1. Hervorzuheben ist zudem die kooperative Zusammenarbeit mit dem betroffenen Lieferanten zur Beendigung der Verletzung.



**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Der Rückerstattungsprozess sowie die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung einer weiteren Verletzung wurden durch ein Kontrollaudit bestätigt.

**Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

**Erläutern Sie.**

siehe Punkt 1.5.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine mögliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen ist? Beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen.**

Wir analysieren derzeit externe Quellen und werden zusätzlich über Kontrollaudits bei Lieferanten in der betroffenen Region weitere Informationen zur Risikolage und möglichen wirksamen Präventionsmaßnahmen beschaffen.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

## **D. Beschwerdeverfahren**

### **D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren**

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

Siehe Verfahrensordnung der Vitesco Technologies Group AG und ihrer Gesellschaften.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?**

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

**Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?**

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

**Optional: Beschreiben Sie.**

Siehe Verfahrensordnung der Vitesco Technologies Group AG und ihrer Gesellschaften.

## Informationen zur Erreichbarkeit

### **Optional: Beschreiben Sie.**

Siehe Verfahrensordnung der Vitesco Technologies Group AG und ihrer Gesellschaften.

## Informationen zur Zuständigkeit

### **Optional: Beschreiben Sie.**

Siehe Verfahrensordnung der Vitesco Technologies Group AG und ihrer Gesellschaften.



## Informationen zum Prozess

### **Optional: Beschreiben Sie.**

Siehe Verfahrensordnung der Vitesco Technologies Group AG und ihrer Gesellschaften.

**Sämtliche Informationen sind klar und verständlich**

**Optional: Beschreiben Sie.**

Siehe Verfahrensordnung der Vitesco Technologies Group AG und ihrer Gesellschaften.

**Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich**

**Optional: Beschreiben Sie.**

Siehe Verfahrensordnung der Vitesco Technologies Group AG und ihrer Gesellschaften.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

[https://www.vitesco-technologies.com/getmedia/7d1119dc-1225-42e7-94c0-5cebe11cf6ed/Vitesco-Technologies\\_Verfahrensordnung-zum-Beschwerdeverfahren.pdf](https://www.vitesco-technologies.com/getmedia/7d1119dc-1225-42e7-94c0-5cebe11cf6ed/Vitesco-Technologies_Verfahrensordnung-zum-Beschwerdeverfahren.pdf)

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Chief Compliance Officer der Vitesco Technologies Group AG

Head of Internal Audit der Vitesco Technologies Group AG

Head of Group Security der Vitesco Technologies Group AG

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

siehe Verfahrensordnung der Vitesco Technologies Group AG und ihrer Gesellschaften.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Abgabe anonymer Hinweise möglich.

## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Ja

**Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.**

Im Berichtszeitraum wurden sieben Angelegenheiten zum Thema der Ungleichbehandlung gemeldet. Zusätzlich gingen jeweils eine Meldung zum Arbeitsschutz und zum Thema Überstunden ein. Alle Beschwerden und Hinweise, die bei der Vitesco Technologies Group AG und ihren Gesellschaften eingehen, werden unmittelbar und auf die gleiche Weise bearbeitet.



**Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Sonstige Verbote: Übermäßige Arbeitsbelastung

**Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.**

Aufgrund des Einzelfall-Charakters der gemeldeten Angelegenheiten wurden im Berichtszeitraum keine Anpassungen im Risikomanagement vorgenommen.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

Die jährliche Managementüberprüfung betrachtet die Wirksamkeit unseres Menschenrechtsmanagementsystems und wird durch die Leitung Group Sustainability & Security an den Vorstand und den Aufsichtsrat der Vitesco Technologies AG sowie die Geschäftsführer der Vitesco Technologies GmbH und der Vitesco Technologies Germany GmbH kommuniziert. Die Managementüberprüfung berücksichtigt dabei Informationen zu Standorten, Lieferketten, Interessengruppen und Rechteinhabern und behandelt alle Aspekte des Menschenrechtsmanagementsystems.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung ist dieser Prozess nicht abgeschlossen.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Wir sehen es als essenziell an, die Menschen durch unser Menschenrechtsmanagementsystem zu schützen. Daher halten wir generell die Einbeziehung der Interessen potenziell Betroffener für unerlässlich.

Die Art und Weise der Berücksichtigung potenziell Betroffener ist darüber hinaus abhängig von den jeweiligen Zielen einer Maßnahme. Dies kann sich von konsultativen Ansätzen und dialogorientierten Foren bis hin zu Stakeholder-Initiativen und individuellen Partnerschaften erstrecken. Diese werden im Folgenden beispielhaft aufgelistet.

Ressourcen und Expertise:

1. Bereitstellung von Ressourcen, um den Dialog und die Zusammenarbeit mit Rechteinhabern zu erleichtern, einschließlich finanzieller Mittel und Personal
2. Sicherstellung, dass verantwortliche Mitarbeitende, beispielsweise unsere lokalen Human Rights Officer, über ausreichenden Fachkenntnisse im Umgang mit potenziell Betroffenen verfügen
3. Hinzuziehen externer Experten/Expertinnen und Gruppen zu relevanten Menschenrechtsthemen

Präventionsmaßnahmen und Abhilfemaßnahmen:

1. Miteinbeziehung von Arbeitnehmervertreter/-innen bei der Risikoanalyse, die insbesondere die Rechte vulnerabler Personengruppen im Fokus hat
2. Klarstellungen unserer Erwartungen zum Schutze von potenziell Betroffenen an unsere unmittelbaren Zulieferer
3. Ein wichtiger Aspekt unserer Kontrollaudits sind Interviews der Belegschaft und

Arbeitnehmervertreter/-innen

4. Garantierte Unterstützung und Schutz für Menschen und Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Anliegen bei Abhilfemaßnahmen

Beschwerdeverfahren:

1. Sicherstellung, dass unsere Integrity Line barrierefrei, vertraulich und zugänglich ist
2. Untersuchung gemeldeter Menschenrechtsverletzungen in Zusammenarbeit mit den betroffenen Rechteinhabern und Bereitstellung von Rückmeldungen über den Fortschritt und die Ergebnisse der Beschwerdebearbeitung

Außerdem integrieren wir in unsere jährliche Mitarbeiterumfrage auch Fragen zu menschenrechtlichen Themen. Zusätzlich sind Arbeitnehmervertreter/-innen fest in den Menschenrechtsausschuss eingebunden, der sämtliche genannten Prozesse und Maßnahmen behandelt.