

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME DE KNORR-BREMSE



KNORR-BREMSE



Nos principaux messages sur les droits de l'homme

Nos attentes : Ce que tout le monde chez Knorr-Bremse devrait savoir et faire

Protéger les droits de l'homme signifie protéger les personnes contre les dangers. Nous voulons tous être en sécurité et nous avons un rôle à jouer pour assurer la sécurité des autres. Cela concerne non seulement nos propres employés, mais aussi les sous-traitants, les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, les clients et la société dans son ensemble.

- Nous avons tous une intuition de ce qui est bien et de ce qui est mal. Faites-lui confiance, et agissez en conséquence. Dès que vous sentez que quelque chose ne va pas, parlez-en et demandez de l'aide.
- Contactez votre supérieur hiérarchique, les RH locales ou le responsable local de la conformité. En outre, vous pouvez utiliser l'outil SpeakUp de Knorr-Bremse.
- Vous ne serez jamais sanctionné pour avoir parlé. Il est préférable d'agir en cas de doute.

Soyez toujours vigilant

Les personnes peuvent être affectées partout dans nos opérations, dans tous les pays et dans tous les contextes. Soyez vigilants, peu importe où vous vous trouvez.

Ne nuisez pas

Examinez toujours si les activités (y compris les vôtres), les produits et les services de Knorr-Bremse peuvent nuire aux personnes et comment cela pourrait être évité. Ne pas suivre les instructions dangereuses.

Informez les autres

Les collègues, les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement ou les personnes extérieures à Knorr-Bremse peuvent ignorer qu'ils ont certains droits ou ne pas savoir comment faire part de leurs préoccupations. Partagez vos connaissances et orientez-les vers l'organisation de conformité de Knorr-Bremse, notre médiateur ou l'outil Speak Up, le cas échéant, ou l'outil Speak Up, si nécessaire.

Prenez la parole

N'hésitez pas à prendre la parole lorsque vous observez quelque chose qui ne vous semble pas normal ou qui vous cause du tort (à vous-même ou à un collègue). Contactez notre organisation de conformité, le département RH responsable ou votre comité d'entreprise. Il n'y aura de représailles contre les employés qui en parlent en toute bonne foi.

Qui contacter ?

Knorr-Bremse dispose des interlocuteurs suivants pour traiter les questions et les préoccupations relatives aux droits de l'homme.

- Responsable de ligne
- Responsable RH local et/ou RH de l'entreprise
- Responsable local de la conformité et/ou la conformité de l'entreprise
- Responsable HSE local
- L'outil Speak-up de Knorr-Bremse : <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- Service de notification et d'alerte en cas d'incident (INAS)
- E-mail Konzernsicherheit/Sécurité d'entreprise : corporate.security@knorr-bremse.com.



I. Introduction

Knorr-Bremse respecte et soutient les droits de l'homme internationalement reconnus partout où nous opérons. Notre engagement est basé sur la [Charte internationale des droits de l'homme](#) les [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) (UNGP), les [Dix principes](#) du Pacte mondial des Nations unies, la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) et son suivi, les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#) les lignes directrices de l'OCDE sur le devoir de diligence et la loi allemande sur le devoir de diligence en matière de chaîne d'approvisionnement.

La conformité légale dans tous les pays où nous opérons est un principe fondamental pour Knorr-Bremse. Dans les cas où cette politique irait plus loin que les lois locales, nous agirions conformément à notre politique. En cas de conflit entre notre politique et les lois locales, nous respecterons la loi tout en agissant, dans la mesure du possible, conformément à l'esprit de notre politique. Si Knorr-Bremse constate qu'elle a causé ou contribué à des impacts négatifs sur les droits de l'homme, nous nous engagerons à remédier activement à la situation avec les parties concernées afin de mettre fin à ces conditions. En fonction de la violation, différents mécanismes seront mis en place afin de minimiser et d'éviter les risques futurs. Nous évaluerons régulièrement nos mesures correctives afin de garantir leur efficacité et leur succès.

Cette politique des droits de l'homme rassemble et complète les aspects relatifs aux droits de l'homme d'autres politiques et directives de Knorr-Bremse, y compris :

- Code de conduite
- Code de conduite des fournisseurs
- Politique de responsabilité de l'entreprise
- Politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement
- Politique sur les minéraux de conflit
- Directive globale sur la sécurité des entreprises
- Ligne directrice anti-corruption
- Directives locales en matière de RH

Portée

Cette politique s'applique à toutes les sociétés qui sont directement ou indirectement détenues et/ou contrôlées par Knorr-Bremse AG. En cas de participation minoritaire de Knorr-Bremse, nous utiliserons notre influence pour garantir le respect de normes identiques ou similaires.

En ligne avec notre propre engagement, nous attendons de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs de niveau 1, y compris les sous-traitants, qu'ils respectent les droits de l'homme et fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Nous les soutiendrons dans leurs efforts chaque fois que cela sera possible et pertinent.

II. Notre engagement en faveur des droits de l'homme

Nous respectons et protégeons les droits et la dignité de toutes les personnes qui travaillent pour nous, que ce soit de manière directe ou indirecte, permanente ou temporaire. Nous reconnaissons également que nous pouvons avoir un impact sur la société au sens large à travers nos activités et nos produits. Par conséquent, la section suivante décrit comment nous protégeons les droits des personnes (1) dans nos propres opérations et (2) avec nos partenaires et dans la société en général.

En assumant la responsabilité de respecter les droits de l'homme partout où nous sommes actifs, nous contribuons à atteindre nos cibles relatives aux objectifs de développement durable des Nations unies.



1. Activités propres (employés permanents et temporaires)

- Nous nous engageons à établir des **horaires de travail raisonnables** afin de garantir un temps suffisant pour le repos et la récupération. Le temps de travail ne doit pas dépasser le maximum fixé par la législation locale. En tout état de cause, une semaine de travail normale ne devrait pas dépasser 48 heures de durée et, dans les semaines exceptionnelles, la durée totale du travail et des heures supplémentaires ne devrait pas dépasser 60 heures. Les heures supplémentaires seront rémunérées conformément aux lois locales.

Exemple : Si votre responsable vous demande de travailler au-delà de la durée maximale de travail mentionnée ci-dessus, vous avez le droit de refuser. Lorsque vous commencez à travailler pour Knorr-Bremse, vous avez le droit de faire préciser vos horaires de travail de manière explicite dans votre contrat ou dans la documentation correspondante. Si vous êtes en désaccord sur votre temps de travail avec votre supérieur hiérarchique, vous pouvez demander l'aide de votre service RH local.

- Nous fournissons des **salaires et des avantages** conformément aux lois locales et aux normes du secteur et nous nous efforçons de verser un salaire approprié supérieur au salaire minimum national.

Exemple : En tant qu'employé de Knorr-Bremse, votre salaire et vos avantages sont précisés et documentés au début de votre emploi. Toute retenue sur votre salaire doit reposer sur une base juridique appropriée, ce qui signifie que votre supérieur ne peut pas la modifier à sa guise ou menacer de le faire. Si vous constatez une violation des normes susmentionnées, veuillez contacter votre département RH local.

- Nous nous engageons à assurer efficacement **la santé et la sécurité sur le lieu de travail**, et faisons des efforts constants afin de les améliorer dans la mesure du possible, en garantissant à nos employés un environnement de travail sûr. Nous nous engageons à prendre les meilleures mesures possibles pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Nous respectons les exigences légales minimales et nous nous efforçons d'aller au-delà, dans le cas que les lois locales ne garantissent pas une protection suffisante. Nos responsables sont tenus de former les employés et d'assurer la surveillance nécessaire afin de garantir le respect des normes de santé et de sécurité.

Exemple : Vous avez le droit de réclamer un équipement de protection individuel approprié au travail et de refuser d'effectuer des activités qui ne sont pas suffisamment sûres. Vous avez le devoir d'informer votre superviseur ou le responsable local de la santé et de la sécurité si vous découvrez une zone dangereuse sur votre lieu de travail, sur le site d'un fournisseur ou chez un client. Ce devoir s'applique également aux dangers qui pourraient affecter les personnes qui ne sont pas employées par Knorr-Bremse, comme les travailleurs intérimaires, le personnel des fournisseurs, les clients ou les visiteurs.

- Nous n'acceptons aucune forme de **travail forcé ou obligatoire, d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains** sur aucun de nos sites dans le monde. Des pratiques telles que les heures supplémentaires forcées, la rétention de documents d'identité et la servitude pour dettes pourraient constituer des formes modernes d'esclavage et sont donc interdites. Nous nous engageons à recruter les travailleurs de manière éthique, en particulier les groupes à haut risque comme les travailleurs migrants. Les employés de Knorr-Bremse sont libres de mettre fin à leur emploi moyennant un préavis raisonnable.

Exemple : Nous ne vous demanderons jamais de déposer votre passeport ou d'autres documents d'identité, ni de faire des heures supplémentaires sous la menace de perdre votre emploi ou de réduire votre salaire régulier. Si vous êtes confronté à de telles pratiques ou si vous observez que quelqu'un d'autre y est confronté dans le cadre de votre travail chez Knorr-Bremse, veuillez le signaler immédiatement à votre département RH local et à la ligne d'intégrité de Knorr-Bremse. En particulier, gardez à l'œil les employés temporaires et les collègues employés par des agences de travail, car ils peuvent être plus exposés à de telles pratiques.

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME DE KNORR-BREMSE



- Nous ne ferons pas appel au **travail des enfants**. Nous respectons les lois et les normes internationales relatives à l'âge minimum de travail. Nous soutenons l'utilisation d'apprentissages, de stages ou d'autres programmes similaires légitimes sur le lieu de travail pour les jeunes âgés de 15 à 17 ans, qui sont conformes à toutes les lois et réglementations pertinentes et qui ne comportent pas de travail dangereux.

Exemple : Si vous observez quelque chose qui ne vous semble pas normal lorsque des jeunes sont impliqués, contactez votre RH local ou la ligne d'intégrité de Knorr-Bremse. Il peut s'agir de indices indirects indiquant la présence d'enfants (comme des jouets ou des vêtements pour enfants), par exemple sur les sites de Knorr-Bremse ou de ses fournisseurs. Veuillez noter que le travail des enfants est un symptôme de la vulnérabilité particulière des enfants et des familles concernés. Si vous avez le moindre soupçon à ce sujet, veuillez exercer votre devoir de signalement avec une sensibilité particulière pour cette vulnérabilité. Bien que Knorr-Bremse ne tolère aucune forme de travail des enfants, en cas de découverte de ce type de travail, nous nous engageons à trouver des solutions pour protéger les personnes les plus exposées.

- Toute personne qui travaille pour nous doit être traitée avec respect et dignité. Nous nous engageons à **l'égalité des chances et un environnement inclusif** (sexe, orientation sexuelle, héritage, origine ethnique ou nationale ou religion) pour toute personne qui travaille pour Knorr-Bremse ou cherche à le faire. Cela inclut **un salaire égal pour un travail égal**. La discrimination, quelle qu'elle soit, ne sera pas tolérée, même si nous reconnaissons que la création d'un environnement véritablement non discriminatoire est un processus continu. Nous nous engageons à entretenir une culture de l'apprentissage et à écouter avec sensibilité les différentes perspectives sur ce que signifie travailler pour Knorr-Bremse.

Exemple : Si vous n'êtes pas autorisé à faire des heures supplémentaires ou si l'on vous refuse une promotion ou toute autre décision liée au travail en raison de la seule couleur de votre peau, vous êtes peut-être victime d'une discrimination. Ne vous taisez pas, mais prévenez un supérieur hiérarchique ou une tierce personne avec laquelle vous vous sentez en sécurité pour enquêter sur le problème. Si vous constatez que cela arrive à quelqu'un d'autre, encouragez-le à faire de même.

- Nous ne tolérons pas le **harcèlement** (physique ou psychologique), quelle que soit sa forme. Cela inclut explicitement le harcèlement sexuel et le mobbing.

Exemple : Nous comprenons qu'en dehors des cas graves de harcèlement, il peut y avoir des formes plus subtiles de comportement qui pourraient contribuer à une atmosphère d'inconfort et qui, dans leur ensemble, constitueraient une culture de harcèlement au travail. Il peut s'agir de l'utilisation de surnoms non sollicités par des superviseurs ou des collègues, de l'utilisation de stéréotypes à connotation raciale ou sexiste ou de microagressions en général. Leur pouvoir déclencheur peut varier en fonction de l'auditoire et du contexte, et leur caractère vague peut dissuader les personnes concernées de s'exprimer. Nous encourageons donc vivement tous ceux qui se sentent la cible d'une forme quelconque de harcèlement à s'exprimer et à demander de l'aide si nécessaire.

- Nous respectons **la liberté d'association, la liberté de réunion et le droit de négociation collective** des employés. Dans les pays où le droit à la négociation collective soit limité par la loi ou dans le cas que les employés n'aient pas désigné de représentants, nous cherchons à établir des moyens alternatifs de dialogue ouvert entre les employés et la direction.

Exemple : En tant qu'employé de Knorr-Bremse, vous êtes libre de discuter de vos droits en matière de travail avec vos collègues, de constituer des groupes organisés et de pétitionner pour l'amélioration de vos conditions de travail. Les responsables ou les superviseurs ne sont pas autorisés à sanctionner ces activités. Si vous vous sentez intimidé pour l'une de ces activités, veuillez contacter l'outil Speak Up de Knorr-Bremse, le comité d'entreprise ou les syndicats.

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME DE KNORR-BREMSE



- Nous garantissons et protégeons la **liberté d'opinion** et le droit d'exprimer cette opinion.

Exemple : En tant qu'employé de Knorr-Bremse, vous êtes encouragé à partager vos idées et vos commentaires avec vos collègues et le grand public, conformément à la directive sur la communication de Knorr-Bremse. Toutefois, conformément à notre engagement en faveur d'un environnement de travail inclusif, vous n'êtes pas autorisé à faire des commentaires offensants, diffamatoires, discriminatoires ou de harcèlement verbal.

- Nous rejetons toutes les formes de **corruption**, y compris le chantage et les pots-de-vin. Nous comprenons que la corruption augmente le risque de violation des droits de l'homme. Nos principes opérationnels et nos directives en matière de comportement responsable sont exposés dans notre [Code de conduite](#) et mis en œuvre par le biais de notre directive anti-corruption. Notre organisation de conformité s'efforce d'intégrer ces principes et directives dans l'ensemble du groupe Knorr-Bremse.

Exemple : En tant qu'employé de Knorr-Bremse, vous n'êtes pas autorisé à offrir de l'argent ou d'autres faveurs à des fonctionnaires ou à des clients potentiels pour accélérer les processus d'approbation publique ou remporter des contrats. De même, vous ne devez pas accepter d'argent ou de faveurs de la part de partenaires commerciaux potentiels. Si vous avez des doutes sur la marche à suivre quant au paiement ou à l'acceptation d'argent ou d'autres avantages, contactez le service de conformité pour obtenir de l'aide.

- Nous respectons la **vie privée de nos employés** et protégeons leurs informations personnelles conformément aux lois locales applicables.

Exemple : En tant qu'employé, vous n'êtes pas tenu de communiquer des informations médicales à vos supérieurs hiérarchiques. Vous avez le droit de refuser de fournir les détails concernant votre état de santé lorsque vous prenez un congé de maladie. Si vous avez l'impression que l'on fait pression sur vous pour que vous partagiez des informations privées vous concernant au travail, et que cela ne vous semble pas approprié, veuillez prendre contact avec votre département RH local ou avec le point focal des droits de l'homme de Knorr-Bremse.

- Notre **gestion de la sécurité** vise à assurer la sauvegarde des employés, des partenaires commerciaux, des clients et des visiteurs tout en protégeant les actifs matériels et immatériels du groupe Knorr-Bremse. Nous menons notre gestion des risques de sécurité conformément aux lois applicables et aux bonnes pratiques sur tous nos marchés. Nous sommes déterminés à améliorer en permanence notre approche de l'identification et de la gestion des risques en matière de droits de l'homme liés à la sécurité. Nous donnerons des instructions à l'ensemble du personnel et des services de sécurité afin de ne pas utiliser de moyens et d'outils illégaux ou disproportionnés, tels que la torture, et nous les superviserons pour nous assurer qu'ils respectent nos instructions et ne portent pas atteinte à la santé et à la sécurité d'autrui. Nous n'utiliserons pas du personnel ou des services de sécurité pour restreindre la liberté d'association.

Exemple : Tout le personnel de sécurité employé par Knorr-Bremse ou agissant au nom de Knorr-Bremse est tenu de traiter toute personne de manière humaine et en respectant sa dignité et sa vie privée. Ses intégrants doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour ne pas recourir à la force et ne peuvent en aucun cas se livrer à du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel. Si vous êtes témoin de quelque chose qui vous paraît anormal, veuillez contacter le service de conformité de l'entreprise, notre médiateur externe ou utiliser l'outil "Speak-up" pour déposer un rapport ou une plainte.



2. Notre relation avec nos partenaires et la société en général

Les engagements et les attentes suivants guident nos relations avec nos partenaires et la société et décrivent comment nous cherchons à réduire les impacts négatifs sur les personnes. Dans la mesure du possible, nous établissons des relations à long terme qui nous permettent de travailler en collaboration pour obtenir des effets positifs.

- Nous attendons de nos **fournisseurs et sous-traitants de biens et services** respectent les droits de l'homme et qu'ils transmettent cette attente à leurs fournisseurs et sous-traitants au moyen de notre code de conduite des fournisseurs. Par le biais de notre gestion de la chaîne d'approvisionnement, nous cherchons à les aider à améliorer leurs processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme lorsque cela est possible, par exemple en utilisant des audits et des évaluations des fournisseurs et en intégrant les risques liés aux droits de l'homme dans le processus de sélection des fournisseurs.
- Nous attendons également de nos **partenaires commerciaux dans la chaîne de valeur en aval** qu'ils respectent les droits de l'homme et fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. C'est notamment le cas lorsque les employés de Knorr-Bremse effectuent des travaux dans des sites de partenaires ou de clients.
- Protéger la santé et la sécurité de toutes les personnes qui entrent en contact avec nos produits est un objectif clé pour Knorr-Bremse. Nous avons donc mis en place des systèmes de gestion complets afin de maintenir et d'améliorer en permanence **la sécurité, la qualité et la durabilité de nos produits et systèmes**. Nous cherchons à identifier et à réduire tout impact potentiel que nos produits et services pourraient avoir sur la santé et l'environnement. Cela commence par la recherche et le développement et se poursuit à travers la production, l'utilisation par le client et l'utilisateur final jusqu'à l'élimination. Lorsque nous intégrons de nouvelles technologies dans nos produits, nous veillons à intégrer une protection adéquate de la vie privée.
- Nous nous sommes engagés à intégrer les exigences de diligence raisonnable des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans **nos décisions commerciales stratégiques, nos fusions et nos acquisitions**. Nous nous efforçons d'intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme tant au cours du processus de diligence raisonnable que lors de l'intégration post-fusion.
- Nous comprenons que nos activités puissent avoir un impact sur le bien-être des **communautés** autour de nos sites d'exploitation. Nous contrôlons nos émissions et d'autres impacts potentiels sur les communautés voisines, comme l'utilisation de l'eau, et nous cherchons à nous engager activement avec les parties prenantes locales pour identifier des solutions mutuellement bénéfiques.
- Nous voyons dans le **changement climatique** et ses conséquences sur les personnes et leurs droits l'un des défis les plus pressants de notre époque. En tant qu'entreprise industrielle opérant à l'échelle internationale, nous nous engageons à assumer la responsabilité de la protection du climat, comme en témoigne notre ambitieuse stratégie climatique.

III. Système de gestion des risques liés aux droits de l'homme

Rôles et responsabilités

Les personnes et leurs droits peuvent être affectés par chaque fonction et dans chaque site de notre entreprise. Chacun chez Knorr-Bremse a un rôle à jouer dans l'intégration des engagements et des exigences énoncés dans cette politique dans son travail et son comportement envers les autres.

Nous nous attachons à développer la sensibilisation et les responsabilités en matière de droits de l'homme chez tous les dirigeants, employés et sous-traitants du groupe Knorr-Bremse dans le monde entier. Nous sommes conscients que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus à long terme et nous nous engageons à une amélioration continue.



Les directeurs généraux sont tenus de s'assurer que cette politique est respectée dans leurs pays de responsabilité.

Nous avons défini les rôles et responsabilités pour la mise en œuvre de cette politique et attribué des tâches spécifiques aux fonctions de l'entreprise concernées, telles que les achats, les ressources humaines, la gestion de la santé et de la sécurité. Notre organisation de conformité a été chargée de surveiller le système de gestion des risques liés aux droits de l'homme.

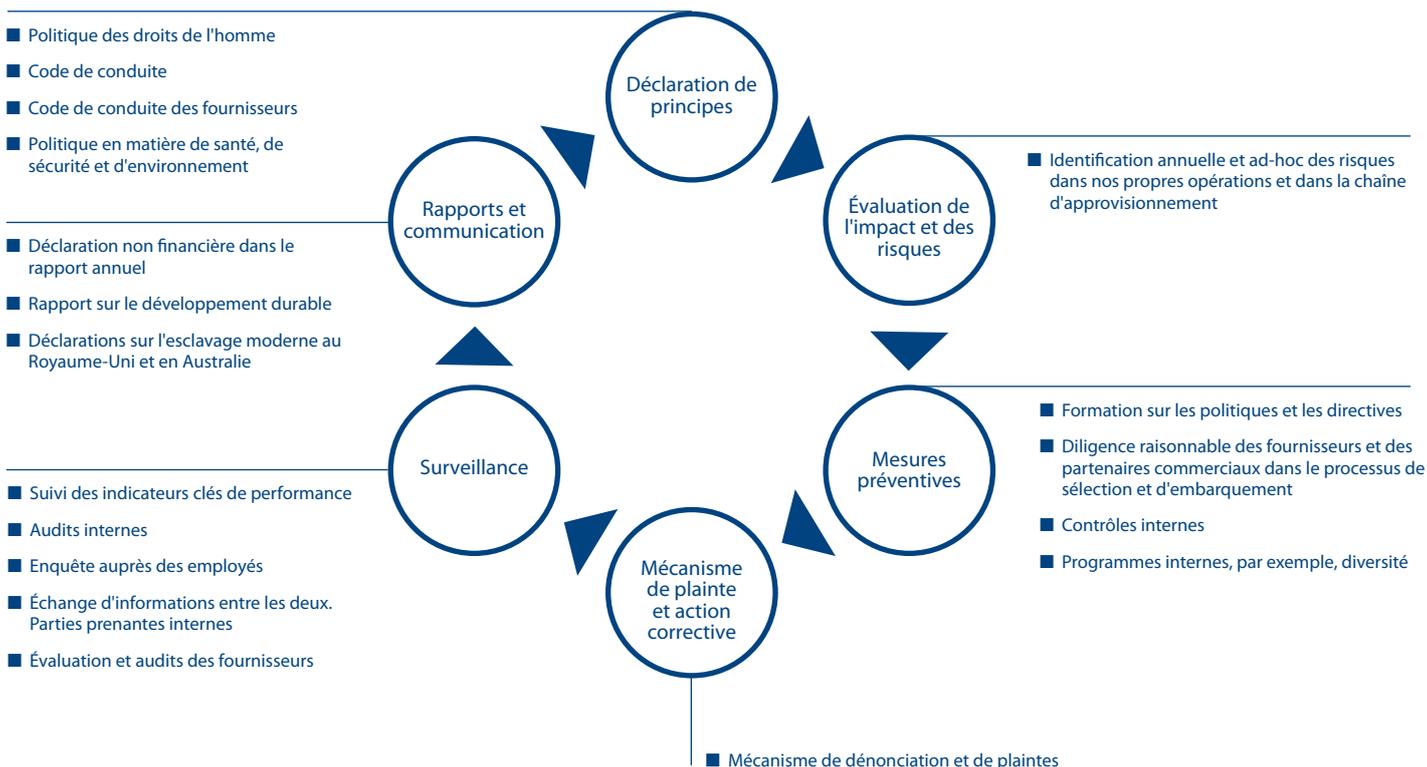
Analyse des risques et diligence raisonnable

Afin de mettre en œuvre cette politique, nous avons mis en place un système de gestion des risques liés aux droits de l'homme.

Nous avons procédé à une analyse des risques liés aux droits de l'homme en ce qui concerne nos propres activités ainsi que notre chaîne d'approvisionnement et avons identifié les risques liés aux droits de l'homme énumérés ci-dessus comme des points d'action prioritaires. Nous renouvelerons cette analyse des risques chaque année et de façon ad hoc si nécessaire.

Pour prévenir les risques identifiés en matière de droits de l'homme, nous établirons et modifierons nos processus, par exemple, notre code de conduite des fournisseurs, le processus de diligence raisonnable des fournisseurs et les audits des fournisseurs. Nous avons mis en place un mécanisme de réclamation permettant à nos employés et aux parties prenantes externes de signaler les risques et les incidents, et nous nous engagerons activement auprès de nos fournisseurs pour remédier aux risques identifiés. Nous sommes prêts à mettre fin aux relations commerciales lorsque les risques ne peuvent être atténués de manière adéquate par un tel engagement.

Le graphique suivant présente les éléments de notre processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme qui nous aident à prévenir, atténuer et, le cas échéant, remédier aux impacts négatifs sur les personnes. Ils sont décrits de manière plus détaillée dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise et dans la déclaration non financière de notre rapport annuel.





IV. Préoccupations et griefs

Nous invitons tous les employés qui soupçonnent un comportement incompatible avec les engagements et les exigences énoncés dans cette politique à contacter leur supérieur hiérarchique. Si un conflit survient avec votre supérieur hiérarchique direct, nous vous recommandons de contacter un tiers neutre, tel que le département RH responsable ou le comité d'entreprise, afin d'obtenir un soutien.

Le comité d'entreprise de Knorr-Bremse agit en tant que représentant et agent des droits du travail des employés et peut être contacté en cas de plaintes.

Les employés et toutes les parties prenantes externes, par exemple les employés de nos fournisseurs, peuvent faire part de leurs préoccupations en toute sécurité et, si souhaité, de manière anonyme, via les canaux suivants en utilisant les coordonnées mentionnées ci-dessus :

- Outil Speak Up de Knorr-Bremse,
- Notre médiateur externe,
- Service de notification et d'alerte en cas d'incident (INAS),
- Les responsables locaux/régionaux de la conformité,
- Le département RH local.

Nous mènerons une enquête sur les cas signalés et résoudrons les problèmes signalés s'ils sont confirmés, conformément aux exigences des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Nous ne tolérerons aucune forme de représailles à l'encontre des employés qui signalent des inquiétudes ou des cas de mauvaise conduite en toute bonne foi.

Nous travaillerons en permanence pour améliorer l'efficacité de nos systèmes de gestion des griefs, conformément aux exigences des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

V. Suivi, rapports et évaluation

Nous documentons et contrôlons l'état d'avancement de la mise en œuvre du système de gestion des risques et publions des indicateurs de performance spécifiques dans notre rapport annuel, conformément aux normes de reporting obligatoires.

Nous travaillerons en permanence à l'amélioration de l'efficacité de nos processus de diligence raisonnable, conformément aux exigences des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous évaluerons cette politique et nos processus au moins une fois par an à la lumière de notre évaluation des risques, des rapports de dénonciation et d'autres informations, le cas échéant.

Marc Llistosella

Dr. Claudia Mayfeld

Bernd Spies

Frank Markus Weber

Dr. Jürgen Wilder