

tessi

MENSCHEN- RECHTS- RICHTLINIE



INHALT

Präambel

1. ZIELSETZUNG UND GELTUNGSBEREICH

- 1.1 Umfang der Anwendung
- 1.2 Verbreitung und Kommunikation
- 1.3 Methodik zur Identifizierung und Bewertung von Risiken

2. VERPFLICHTUNGEN

MITTEILUNG DES PRÄSIDENTEN

- 2.1 Gesetzestreue
- 2.2 Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit
- 2.3 Menschenwürdige Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung
- 2.4 Achtung der persönlichen Freiheiten
- 2.5 Schutz personenbezogener Daten und Achtung der Privatsphäre
- 2.6 Schutz von Whistleblowern

3 EINSATZ UND LENKUNG DER RICHTLINIE

- 3.1 Governance
- 3.2 Fortschrittsplan
- 3.3 Bildung und Sensibilisierung
- 3.4 Warnvorrichtungen
- 3.5 Bewertung der Wirksamkeit / andere KPI

Version 1.0

Erstellt am : 05/07/2024

Beschreibung des Dokuments :
Vierte Version einer Menschenrechtsrichtlinie für Tessi,
überarbeitet von Benoit Bourg, Céline Savoy-Lamotte,
Déborah Munoz und Aline Gerelli, Patrick Peillon.

Präambel

Die Tessi-Gruppe ist seit 2011 **Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen** und verpflichtet sich bewusst zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften in jedem Land, in dem Tessi geschäftlich tätig ist, sowie zur Förderung der Menschenrechte bei allen Aktivitäten.

Die vorliegende **Menschenrechtsrichtlinie** veranschaulicht die Verpflichtungszusagen der Gruppe im Bereich der Menschenrechte über die gesamte Wertschöpfungskette. Sie soll den Bezugsrahmen definieren für strenge Verfahren zur Sicherstellung **respektvoller und ethischer** Handlungs- und **Verhaltensweisen** aller unserer Mitarbeiter und in allen geografischen Regionen, in denen unsere Gruppe Wertschöpfung betreibt.

Diese Richtlinie ergänzt die Prinzipien, die bereits in unserer **DPEF** (Erklärung zur nichtfinanziellen Leistung), unserem **Ethikkodex** und unserem **Sorgfaltsplan** enthalten sind; in Übereinstimmung mit:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- den grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO),
- der UN-Konvention über die Rechte des Kindes,
- die administrativen, sozialen und steuerlichen Verpflichtungen gemäß französischem Recht oder dem Recht des Landes, in dem die Gruppe ansässig ist,
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen,
- den 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, den Tessi unterzeichnet hat.

Schließlich ist diese Menschenrechtsrichtlinie Ausdruck unserer Entschlossenheit, ethisch und verantwortungsbewusst zu handeln, um **die Rechte unserer Mitarbeitenden und Partner und aller mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Interessengruppen zu schützen**. Die Menschenrechte gehören zu den Säulen, die im CSR-Fahrplan und dauerhaft in allen innerhalb der Tessi-Gruppe geltenden Richtlinien Berücksichtigung finden. Generell ist dies Richtlinie Teil der strategischen Vision der Gruppe.

tessi



WE SUPPORT



**MENSCHEN-
RECHTS-
RICHTLINIE**

1. Zielsetzung und Geltungsbereich

1.1 UMFANG DER ANWENDUNG

Die Tessi-Gruppe ist dafür verantwortlich, die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen, um **die Achtung der Menschenrechte über ihre gesamte Wertschöpfungskette zu gewährleisten**.

Diese Richtlinie wird auf alle Aktivitäten der Gruppe weltweit (und somit auch auf alle ihre Tochtergesellschaften) angewendet und gilt für alle Beteiligten: Mitarbeitende, Partner, zu denen eine Geschäftsbeziehung besteht, Lieferanten und Subunternehmer.

Jeder Bereichsverantwortliche ist dafür verantwortlich, dass die Grundsätze dieser Richtlinie vollständig eingehalten werden.

Tessi setzt diese Grundsätze in den Vertragsbeziehungen mit seinen Partnern, Lieferanten und Subunternehmern durch und integriert sie in seine anwendbaren Verfahren, Richtlinien und Roadmaps.

1.2 VERBREITUNG UND KOMMUNIKATION

Diese Menschenrechtsrichtlinie steht allen Mitarbeitern der Gruppe über die internen Kommunikationsmittel zur Verfügung. Sie ist ins Deutsche, Englische, Spanische, Französische und Portugiesische übersetzt. Sie wird von Sensibilisierungs- und Schulungsinitiativen begleitet.

Tessi verpflichtet sich, **diese Richtlinie unter seinen Mitarbeitern und allgemein allen Beteiligten zu verbreiten und zu fördern**. Die Richtlinie wird auch auf der Unternehmenswebsite verbreitet.

1.3 METHODIK ZUR IDENTIFIZIERUNG UND BEWERTUNG VON RISIKEN

Tessi bewertet jedes Jahr das Risiko schwerwiegender Verletzungen der Menschenrechte und Grundfreiheiten im Zusammenhang mit seinen Aktivitäten und denen seiner Lieferanten gemäß dem Gesetz über die Sorgfaltspflicht.

Der Prozess zur Identifizierung und Priorisierung der wichtigsten Risiken für Tessi im Bereich der Menschenrechte ergibt sich aus der der Sorgfaltspflichtkartografie. Diese wird **regelmäßig entsprechend der Entwicklung der Geschäftstätigkeit der Gruppe aktualisiert, mindestens jedoch einmal jährlich**. Der Risikobewertungsprozess umfasst folgende Schritte, die eine solide Umsetzung gewährleisten:

- Identifizierung, Bewertung, Priorisierung und Management der Konformitäts-/Sicherheitsrisiken,
- Identifizierung befürchteter Ereignisse,
- Auflisten der Risikofaktoren, die das Auftreten von befürchteten Ereignissen begünstigen können,
- Bewertung der Wahrscheinlichkeit und der Auswirkungen jedes einzelnen Risikofaktors ohne Berücksichtigung der bereits bestehenden Risikokontrollmaßnahmen (Brutto-Kritikalität),
- Bewertung des Brutto- und Restrisikos (Brutto-Kritikalität),
- Festlegung von Schwerpunkten für den Einsatz von Risikokontrollmaßnahmen,
- Bewertung des Restrisikos (Restkritikalität) unter Berücksichtigung der Kontrollmaßnahmen,
- Information der Geschäftsleitung und Verschaffung der notwendigen Transparenz für sie, um Maßnahmen zur Risikominderung umzusetzen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den in der Kartografie festgestellten Herausforderungen stehen.

Es **werden regelmäßig Wesentlichkeitsanalysen durchgeführt**, die der Gruppe eine kontinuierliche Bewertung der gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen ermöglichen.

So werden die in diesen Kartografien identifizierten Risikokontrollmechanismen im Sorgfaltsplan dargestellt und ermöglichen es, die zu verhindernden Risiken und die damit verbundenen Risikominderungspläne gezielt anzugehen.

Dokumentationsreferenz des Verfahrens: SMC-PR-01-Verfahren Risikomanagement Compliance - Sicherheit V 1.4

2. VERPFLICHTUNGEN

MITTEILUNG DES PRÄSIDENTEN

Bei Tessi sind wir fest davon überzeugt, dass die Menschenrechte im Mittelpunkt unserer Mission und unserer Werte stehen. Unsere Menschenrechtsrichtlinie ist Ausdruck unseres unerschütterlichen Einsatzes für die Würde, die Gleichberechtigung und das Wohlergehen jedes einzelnen Menschen.

Unsere Richtlinie beruht auf drei grundlegenden Säulen:

1. **Achtung der Menschenrechte:** Wir verpflichten uns, die Menschenrechte bei all unseren Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen zu achten und zu fördern. Dazu gehört auch der Kampf gegen jede Form von Diskriminierung, Belästigung und Ausbeutung.
2. **Wertschätzung der Mitarbeitenden:** Wir erkennen an, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unser wertvollstes Kapital sind. Deshalb integrieren wir die Berücksichtigung des Personals frühzeitig in unsere Managementprozesse, um Risiken zu vermeiden und ein gesundes und erfüllendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.
3. **Vertrauensverhältnis:** Wir wissen, dass Vertrauen für eine nachhaltige Leistung unerlässlich ist. Wir bemühen uns um ein transparentes und respektvolles Verhältnis zu unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern und achten darauf, dass sich jeder wertgeschätzt und gehört fühlt.

Gemeinsam arbeiten wir an einer Zukunft, in der die Achtung der Menschenrechte, die Wertschätzung der Mitarbeitenden und vertrauensvolle Beziehungen die Grundlage für unseren nachhaltigen Erfolg bilden.

Alain de Lambilly
CEO



Tessi verpflichtet sich, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um **die 6 Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechten** zu begrenzen:

- Risiken im Zusammenhang mit der Einhaltung lokaler Gesetze und internationaler Standards über unsere gesamte Wertschöpfungskette,
- Risiken im Zusammenhang mit der Einhaltung von Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt,
- Risiken im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitsbedingungen,
- Risiken im Zusammenhang mit der Achtung der individuellen Freiheiten,
- Risiken im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten und der Achtung der Privatsphäre,
- Risiken im Zusammenhang mit dem Schutz von Whistleblowern.

Im Hinblick auf diese Risiken **wurden sechs Verpflichtungen formell festgelegt.**





2.1 GESETZESTREUE

Tessi verpflichtet sich zur Einhaltung internationaler Rechte und bekräftigt damit seine Rolle als verantwortungsbewusster Global Player.

Zu beachten ist, dass Tessi die nationalen Gesetze und Vorschriften jedes Marktes einhält, in dem die Gruppe tätig ist. Wenn die Gruppe mit Widersprüchen zwischen international anerkannten Menschenrechten und lokalen Gesetzen konfrontiert ist, wenden die Gruppe und ihre Unternehmen die **strengsten Rechtsvorschriften in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte an**.

Tessi verpflichtet sich außerdem, die Rechte der lokalen Gemeinschaften nicht zu verletzen, wenn sich die Gruppe in einem neuen Gebiet niederlässt.

Wir halten uns an die universellen Grundsätze der Menschen-, Arbeits- und Umweltrechte sowie der Korruptionsbekämpfung, wie sie im Global Compact der Vereinten Nationen festgelegt sind. Durch die **Integration dieser Standards in unsere Unternehmensstrategie** stellt Tessi sicher, dass seine Geschäftspraktiken, seine Beziehungen zu den Mitarbeitenden und seine Interaktionen mit den Gemeinschaften mit Integrität und unter Achtung der Grundrechte ausgeübt werden. Diese Verpflichtung schlägt sich in **strengen internen Richtlinien, speziellen Schulungen und ständiger Wachsamkeit** nieder, um jegliche Verletzungen internationaler Rechte zu verhindern.

Dies bedeutet für die Gruppe **Nulltoleranz** für:

- Kinderarbeit,
- Zwangsarbeit,
- jede Arbeit, die die körperliche, geistige oder moralische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden könnte,
- alle Praktiken der modernen Sklaverei und des Menschenhandels,
- jegliche Formen von Gewalt und unmenschlicher, grausamer oder erniedrigender Behandlung.

2.2 NICHTDISKRIMINIERUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Die Tessi-Gruppe verpflichtet sich, die Bestimmungen der IAO-Übereinkommen zur Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit einzuhalten.

Diese Verpflichtung bedeutet für die Gruppe:

- **Verbot jeglicher Form von Diskriminierung.** Daher schließt die Gruppe niemanden von einem Einstellungsverfahren aus und verbietet insbesondere jede Unterscheidung, jeden Ausschluss oder jede Bevorzugung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, politischer Überzeugung, nationaler Herkunft, sozialem Hintergrund, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität.
- **Unterstützung der Chancengleichheit für jeden Mitarbeiter oder Bewerber um eine Stelle.** Daher garantiert Tessi den gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Männer und Frauen mit gleicher Qualifikation, Ausbildung und Berufserfahrung, gleichem Dienstalter und den gleichen für die Stelle erforderlichen Kompetenzen.
- **Förderung von Vielfalt und Inklusion.** Tessi ist bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen unabhängig von ihrer Identität oder ihren persönlichen Merkmalen entfalten und erfolgreich sein können. Durch die Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds ist Tessi bestrebt, die Vielfalt seiner Talente zu nutzen, um eine stärkere und geschlossener Organisation aufzubauen, in der jede Stimme gehört und jeder Beitrag wertgeschätzt wird.

2.3 MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN UND FAIRE ENTLOHNUNG

Wir bei Tessi setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, in dem jeder Mitarbeiter seine Aufgaben sicher und ohne Gesundheitsrisiken erledigen kann. **Unabhängig vom Standortland wollen wir hohe Sicherheitsstandards gewährleisten.**

Diese Verpflichtung bedeutet für die Gruppe:

- **Gewährleistung gesunder, sicherer und würdiger Arbeitsbedingungen und eines ebensolchen Arbeitsumfelds** für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Tessi achtet darauf, dass alle Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz strikt eingehalten werden.

- **Förderung einer Kultur der Prävention.** Diese Verpflichtung schlägt sich in kontinuierlichen Investitionen in Schutzausrüstungen, regelmäßigen Sicherheitsprüfungen und einer transparenten Kommunikation über die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien nieder.
- **Gewährleistung des Wohlergehens der Mitarbeitenden** durch Bemühungen, über die gesetzlichen Anforderungen an die Qualität des Arbeitslebens hinauszugehen.
- **Nulltoleranz gegenüber Mobbing und sexueller Belästigung** bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich sexueller und sexistischer Gewalt und entsprechender Übergriffe).
- **Ablehnung jeglicher Form von Gewalt.**

Gewährleistung einer fairen Entlohnung: Die Gruppe hält sich strikt an die geltenden Gesetze und Vorschriften bezüglich der Entlohnung ihrer Mitarbeitenden und achtet auf eine gerechte, transparente und auf den Grundsätzen von Verdienst und Leistung basierende Lohnpolitik. In diesem Zusammenhang verpflichtet sich die Gruppe, ungerechtfertigte Lohnunterschiede zu beseitigen.

2.4 ACHTUNG DER PERSÖNLICHEN FREIHEITEN

Gemäß den internationalen Menschenrechtsnormen hat jeder Mensch das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung. Das Recht auf Meinungsfreiheit garantiert, dass niemand wegen seiner Ansichten diskriminiert wird. Auch **Tarifverhandlungen sind für den sozialen Dialog von entscheidender Bedeutung und ermöglichen es Arbeitnehmern und Arbeitgebern, gemeinsam die Arbeitsbedingungen wie Gehalt und Arbeitszeit festzulegen.** Dies wird durch die Vereinigungsfreiheit ergänzt, die es den Arbeitnehmern erlaubt, Gewerkschaften zur Vertretung ihrer Interessen zu gründen. Gemäß den Grundsätzen des Verhaltenskodex der Gruppe verpflichtet sich Tessi, diese individuellen Freiheiten in seiner gesamten Wertschöpfungskette zu respektieren.

Diese Verpflichtung bedeutet für die Gruppe:

- **Achtung der Meinungsfreiheit.** Ganz allgemein verpflichtet sich Tessi, die persönlichen Freiheiten seiner Mitarbeitenden zu respektieren, solange diese mit dem Arbeitsverhältnis vereinbar sind.

- **Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen.** In diesem Zusammenhang erkennt die Gruppe an, dass die Mitarbeitenden das Recht haben, Gewerkschaften beizutreten, um ihre Interessen zu vertreten.
- **Aufrechterhaltung eines offenen sozialen Dialogs** Tessi verpflichtet sich, die geltenden Gesetze in Bezug auf Arbeitszeitmanagement, Vergütung, Berufsausbildung, Gewerkschaftsrechte sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten.
- **Nulltoleranz** gegenüber jeglicher Form von Einschüchterung, Belästigung, Bestrafung oder Diskriminierung von Mitarbeitenden aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten.

2.5 SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN UND ACHTUNG DER PRIVATSPHÄRE

Im Rahmen der Einhaltung der verschiedenen Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten (u. a. DSGVO) hat die **Gruppe eine spezielle Governance zum Schutz personenbezogener Daten entwickelt.** Dementsprechend verpflichtet sich Tessi, die in jedem Land, in dem das Unternehmen tätig ist, geltenden nationalen Gesetze strikt einzuhalten. Diese Einhaltung ist entscheidend, um das für die Kunden und die digitale Transformation notwendige Vertrauen zu gewährleisten. Auch hat sich die Gruppe verpflichtet, die Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden zu respektieren.

Diese Verpflichtung bedeutet für die Gruppe:

- **Widerspruch gegen jede Form der Verletzung der Privatsphäre von Personen.** In diesem Zusammenhang ist die Gruppe bestrebt, ihren Mitarbeitenden ein optimales Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu ermöglichen.
- **Schutz aller personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten** und allen anderen Geschäftspartnern oder Einzelpersonen, mit denen das Unternehmen zusammenarbeitet.

2.6 SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN

Die Tessi-Gruppe verpflichtet sich, die Anforderungen des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung des Wirtschaftslebens (Sapin 2) und insbesondere die speziellen Bestimmungen für Whistleblower einzuhalten.

Internes Warnverfahren: SMC-PR-03-Verfahren-Internes Warnsystem.

3. Einsatz und Steuerung der Politik

3.1 GOVERNANCE

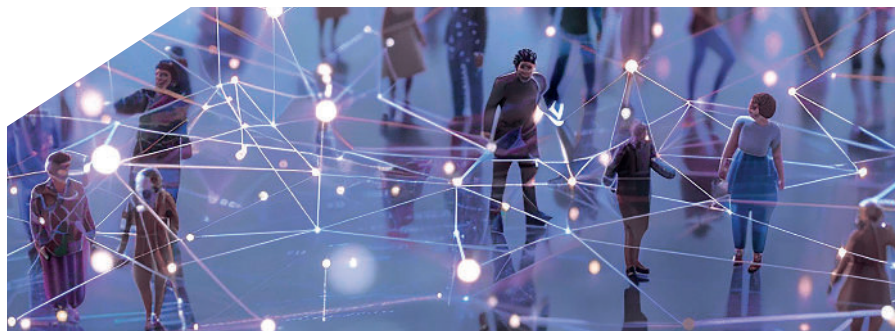
Die oben erwähnten Verpflichtungen werden in konkrete Maßnahmen im Unternehmen umgesetzt, wie z. B. Schulungen, Sensibilisierung, faire Einstellungsverfahren und Initiativen zur Förderung der Menschenrechte auf allen Organisationsebenen.

Die Umsetzung dieser Richtlinie kann anhand von Indikatoren gemessen werden, die bereits in unserer Erklärung zur nichtfinanziellen Leistung (DPEF) 2023 enthalten sind.

Die Verantwortung für diese Menschenrechtsrichtlinie liegt bei der Ethikkommission der Tessi-Gruppe. Diese Aufsichtsfunktion umfasst die Steuerung und korrekte Anwendung der Richtlinie auf allen Ebenen des Unternehmens, intern wie extern. Mitglieder der Ethikkommission sind:

- Die Leiterin der Rechtsabteilung
- Der Direktor für Compliance
- Der Compliance-Beauftragte
- Der Leiter der internen Revision
- Der Personalleiter der Gruppe
- Die CSR-Direktorin der Gruppe

Die operative Umsetzung erfolgt durch alle Direktionen im gesamten Gebiet, um die Menschenrechte in unsere täglichen Abläufe zu integrieren und die Einhaltung internationaler und lokaler Menschenrechtsstandards zu gewährleisten, wie in diesem Dokument erwähnt.



3.2 FORTSCHRITTSPLAN

Die Gruppe verfolgt einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung. Tessi verpflichtet sich zur Umsetzung von Fortschrittsmaßnahmen zur Konsolidierung seiner Menschenrechtsrichtlinie.

Tessi verpflichtet sich außerdem, diese Richtlinie zu befolgen und gegebenenfalls zu aktualisieren, wenn neue Herausforderungen, Ergebnisse von Risikoanalysen und gesetzliche Bestimmungen vorliegen.

3.3 BILDUNG UND SENSIBILISIERUNG

Die Achtung der Menschenrechte ist eine grundlegende Anforderung, die sich auf den gesamten Tätigkeitsbereich der Gruppe bezieht. Es gibt keine Umstände, die die Nichteinhaltung dieser Richtlinie rechtfertigen. Die Einbeziehung unserer Mitarbeitenden in die Umsetzung dieser Richtlinie ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Gruppe, denn die Verantwortung für die ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Grundrechte liegt bei allen Mitarbeitenden.

Zu diesem Zweck werden regelmäßig Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zu diesen Grundsätzen durchgeführt, insbesondere im Rahmen der Herausforderungen bei der Einhaltung der Sorgfaltspflicht.

Diese Maßnahmen basieren auf vier sich ergänzenden Säulen:

1. E-Learning-Schulungen für alle Mitarbeitenden,
2. gezielte Schulungen für bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden (z. B. Schulungen für Personen, die einem höheren Korruptionsrisiko ausgesetzt sind, oder zum Thema, wie sich „privacy by design / default“ gewährleisten lässt, oder Schulungen für Projektleiter oder Entwickler im Rahmen der DSGVO),
3. gezielte Weiterbildungsmaßnahmen,
4. Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen verschiedener Steuerungsgremien für Compliance, Personalwesen und CSR und je nach aktueller Lage.

Je nach Art der Schulungen können sie eine der folgenden Formen annehmen:

- E-Learning-Module,
- Sensibilisierungen / Präsenzs Schulungen,
- E-Mail-Kommunikation,
- Erinnerung an bewährte Verfahren im Rahmen von Merkblättern oder Newslettern.



In den kommenden Jahren werden weitere spezifische Schulungen durchgeführt, um alle Herausforderungen im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte zu behandeln.

3.4 WARNVORRICHTUNGEN

Die **Tessi-Gruppe** hat ein **internes Warnsystem** eingerichtet, das es allen Beteiligten, einschließlich der Mitarbeitenden – intern, extern oder gelegentlich (unbefristet, befristet, Lehrlinge, Praktikanten, Zeitarbeitnehmer bei Subunternehmern, Lieferanten, usw.) – ermöglicht:

- sich bei ethischen Fragen beraten zu lassen,
- Verhaltensweisen oder Situationen zu melden, die gegen den Ethikkodex verstoßen, wie z. B.:
 - » Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder das allgemeine Interesse,
 - » Verletzung von Menschenrechten und Grundfreiheiten,
 - » Belästigung oder Diskriminierung,
 - » Nichteinhaltung von Gesundheits-, Hygiene- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz,
 - » Umweltschäden,
 - » Korruption, Einflussnahme oder Betrug.

Tessi stellt eine Meldeplattform bereit, die online in Deutsch, Englisch, Spanisch und Französisch zugänglich ist.

Ihre Verwendung ist optional. Diese Plattform ermöglicht:

- den Prozess der Erfassung und Bearbeitung von ethischen Warnmeldungen zu sichern,
- Mitarbeitenden Vertrauen in das bestehende System zu vermitteln,
- den Mitgliedern der Ethikkommission ein zuverlässiges und effizientes kollaboratives Tool an die Hand zu geben.

3.5 BEWERTUNG DER WIRKSAMKEIT / ANDERE KPI

1. Gesetzestreue:

- » Anzahl der pro Jahr durchgeführten Menschenrechtsschulungen.
- » Prozentualer Anteil der in Menschenrechtsfragen geschulten Mitarbeitenden.

2. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit:

- » Indikator für Vielfalt (Verteilung nach Geschlecht, Alter, Herkunft, usw.).
- » Anzahl der eingegangenen und bearbeiteten Diskriminierungsbeschwerden.

3. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung:

- » Arbeitsunfallquote.
- » Prozentsatz der Mitarbeitenden, die mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind.

4. Achtung der persönlichen Freiheiten:

- » Anzahl der geführten Tarifverhandlungen.
- » Anteil der gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitenden.

5. Schutz personenbezogener Daten und Achtung der Privatsphäre:

- » Anzahl der Vorfälle von Datenschutzverletzungen.
- » Prozentsatz der zum Thema Datenschutz geschulten Mitarbeitenden.

6. Schutz von Whistleblowern:

- » Anzahl der über das interne Warnsystem eingegangenen Meldungen.
- » Durchschnittliche Bearbeitungszeit der Meldungen.



tessi

MENSCHEN- RECHTS- RICHTLINIE

Tessi

14 rue des arts et métiers
38000 Grenoble
Tel. +33 (0)4 76 70 59 10

www.tessi.eu

