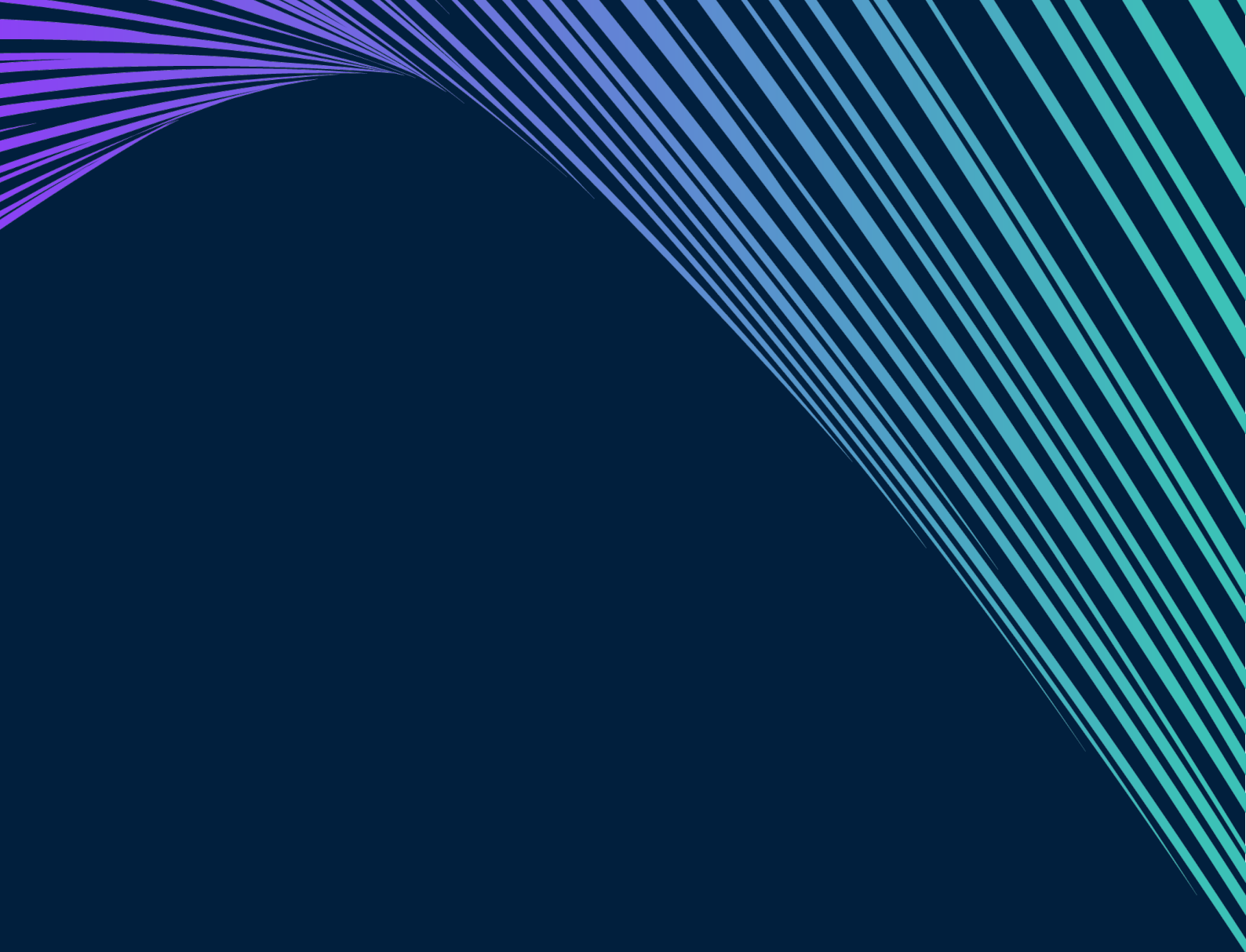




Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte

Verantwortlich: Compliance Office

Version 2.1 | 15. Mai 2026

Inhaltsverzeichnis

1	Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte	3
1.1	Internationale Abkommen und Leitlinien	3
1.2	Unsere Unternehmensrichtlinien	4
2	Menschenrechte	5
2.1	Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	5
2.2	Angemessene Vergütung	5
2.3	Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot	5
2.4	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	6
2.5	Verbot von Kinderarbeit	6
2.6	Frei gewählte Beschäftigung	6
2.7	Schutz der Lebensgrundlagen	7
2.8	Gewalt durch private und öffentliche Sicherheitskräfte	7
3	Steuerung unserer menschenrechtlichen Verpflichtungen	8
3.1	Risikobewertung und Verantwortlichkeiten	8
3.2	Risikoanalyse	8
3.2.1	Risikoanalyse von Lieferanten	8
3.2.2	Risikoanalyse unseres eigenen Geschäftsbereichs	9
3.2.3	Ad-hoc-Risikoanalysen	9
3.2.4	Präventionsmaßnahmen	9
3.3	Abhilfemaßnahmen	10
3.4	Beschwerdeverfahren	11
3.5	Dokumentation und Überprüfung	11

1 Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte

Als globales Softwareunternehmen, das in zahlreichen Ländern und Kulturen tätig ist, erkennen wir in der Software AG¹ unsere Verantwortung gegenüber allen Menschen an, die von unseren Geschäftstätigkeiten betroffen sind oder betroffen sein können. Gleichzeitig ist es für unsere Arbeit von entscheidender Bedeutung, sozial verantwortlich und nachhaltig zu handeln, um das Vertrauen unserer Geschäftspartner zu gewinnen.

Mit dieser Grundsatzerklärung bekräftigen wir unsere Verpflichtung, international anerkannte Menschenrechte in unseren Geschäftstätigkeiten sowie entlang unserer globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten und zu fördern. Wir erkennen die wichtige Verantwortung an, die Software AG bei der Wahrung der Menschenrechte gegenüber und gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und den Gemeinschaften in unserem Umfeld trägt.

Diese Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte gilt für alle Unternehmen und weltweiten Aktivitäten der Software AG. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie die Menschenrechte achten und unseren Supplier & Partner Code of Conduct (Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner) unterzeichnen. Damit bekräftigen sie ihre Verpflichtung zu ethischem Geschäftsverhalten im Hinblick auf die Menschenrechte.

1.1 Internationale Abkommen und Leitlinien

Zusätzlich zu den internen Richtlinien und den gesetzlichen Anforderungen der Länder, in denen Software AG tätig ist, orientieren wir uns an den international anerkannten Menschenrechten und Leitlinien. Wir erkennen die Bedeutung der weltweiten Einhaltung dieser Rahmenwerke an und richten unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse entsprechend aus. Zu den internationalen Abkommen und Leitlinien, zu denen wir uns ausdrücklich bekennen, gehören:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen
- die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards, einschließlich der ILO-Kernarbeitsnormen

¹ Der Name Software AG und alle Produktnamen der Software AG sind entweder Marken oder eingetragene Marken der Software GmbH und/oder ihrer Tochtergesellschaften und/oder ihrer verbundenen Unternehmen und/oder ihrer Lizenzgeber.

- die UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact

Im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte streben wir dort, wo nationales Recht und internationale Menschenrechtsstandards voneinander abweichen, an, dem höheren Standard zu folgen. Soweit sie im Widerspruch zueinander stehen, achten wir das nationale Recht und bemühen uns zugleich, die Grundsätze international anerkannter Menschenrechtsstandards zu wahren.

1.2 Unsere Unternehmensrichtlinien

Die internationalen Rahmenwerke bilden unsere verbindlichen Standards und definieren unseren Handlungsrahmen. Die folgenden zentralen Unternehmensrichtlinien formalisieren und stärken unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte:

- **Verhaltenskodex**: Eine Übersicht über die Mindestanforderungen, die wir an unsere Mitarbeitenden stellen, um eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie den ethischen und rechtlichen Rahmen für Geschäftstätigkeiten und Beziehungen zu all unseren Stakeholdern aus unterschiedlichen Kulturen sicherzustellen.
- **Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner**: Eine Übersicht über die Mindestanforderungen, die wir an unsere Lieferanten und Geschäftspartner sowie deren Lieferanten stellen. Dieser Kodex bildet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.
- **Datenschutzrichtlinie**: Eine Richtlinie, die den Umgang mit personenbezogenen Daten regelt. Sie beschreibt, wie Daten erhoben, verwendet und geschützt werden, definiert die Rechte betroffener Personen und erläutert die Maßnahmen zur Einhaltung globaler Datenschutzvorschriften wie der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Unser Due-Diligence-Prozess bildet den Rahmen für die Umsetzung der in den oben aufgeführten Richtlinien festgelegten Grundsätze.

2 Menschenrechte

Im Rahmen unserer Menschenrechtsstrategie haben wir bei der Software AG die folgenden Menschenrechte als besonders relevant eingestuft. Die daraus abgeleiteten Leitlinien und Erwartungen gelten sowohl für unsere eigenen Mitarbeitenden als auch für unsere Lieferanten und Geschäftspartner.

2.1 Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Wir verpflichten uns, faire und angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen, die das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern. Wir setzen uns dafür ein, an all unseren Arbeitsplätzen hohe Gesundheits- und Sicherheitsstandards einzuhalten. Dazu gehört die Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften. Dies umfasst einerseits die Eindämmung bestehender und potenzieller Gesundheits- und Arbeitsrisiken und andererseits die Schulung der Mitarbeitenden, um Unfälle und Berufskrankheiten bestmöglich zu verhindern.

Wir halten die durch nationale Gesetze und Branchenstandards festgelegten Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Vorgaben der ILO-Übereinkommen 1, 14, 30 und 106 ein. Alle Mitarbeitenden müssen im Rahmen eines gesetzlich anerkannten Beschäftigungsverhältnisses gemäß den nationalen Gesetzen und Branchenstandards beschäftigt werden. Sie erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Die Arbeitsbedingungen müssen den Bewerberinnen und Bewerbern vor ihrer Einstellung in einer Sprache erläutert werden, die sie verstehen.

2.2 Angemessene Vergütung

Wir streben an sicherzustellen, dass sowohl unsere Mitarbeitenden als auch die Beschäftigten in unserer Lieferkette eine faire und rechtmäßige Vergütung erhalten, die im Einklang mit den jeweils geltenden nationalen Gesetzen steht. Die Vergütung wird pünktlich und in regelmäßigen Abständen gezahlt. Genehmigte Überstunden werden entsprechend vergütet oder ausgeglichen. Mitarbeitende erhalten Informationen über ihre Entgeltzahlungen in schriftlicher und verständlicher Form. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind strikt untersagt. Wir verpflichten uns, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sicherzustellen.

2.3 Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot

Wir bekennen uns zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion und lehnen jede Form von Diskriminierung oder Belästigung entschieden ab. Als Arbeitgeber, der Chancengleichheit fördert, verpflichten wir uns zu gegenseitigem Respekt und Fairness gegenüber allen

Mitarbeitenden und Bewerberinnen und Bewerbern – unabhängig von Alter, Geschlecht, Kultur, Familienstand, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder jeder anderen Dimension von Vielfalt. Wir bieten all unseren Mitarbeitenden Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiterzuentwickeln, um ihr persönliches und berufliches Wachstum zu fördern.

Diese Erwartungen sind in unserem **Verhaltenskodex** verankert. Wir verlangen von allen Mitarbeitenden und Führungskräften, dass sie die Schulung zu unserem Verhaltenskodex, der auch unsere Verpflichtung zu den Menschenrechten umfasst, erfolgreich absolvieren.

2.4 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Mitarbeitende dürfen einer Arbeitnehmervertretung beitreten und haben im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften das Recht, eine Arbeitnehmervertretung zu bilden, frei zu wählen und Tarifverhandlungen zu führen. Wenn nationale Standards das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen einschränken, muss zumindest die freie und unabhängige Vereinigung von Mitarbeitenden zum Zweck der Verhandlungsführung als Alternative ermöglicht und zugelassen werden. Ausnahmen von diesen Regeln sind zulässig, wenn sie die Anforderungen der ILO-Übereinkommen 87 und 98 erfüllen.

2.5 Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Form von Kinderarbeit oder die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen, die gemäß den ILO-Übereinkommen 138 und 182 sowie der ILO-Empfehlung 190 verboten sind.

2.6 Frei gewählte Beschäftigung

Wir verbieten ausnahmslos alle Formen von Zwangsarbeit oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Menschenhandel, Sklavenarbeit, sklavenähnlicher Praktiken oder jeder anderen Form unfreiwilliger Arbeit. Körperliche Misshandlung, körperliche Bestrafung sowie physische oder psychische Drohungen sind strikt untersagt.

Alle unsere Mitarbeitenden sowie unsere Lieferanten und Geschäftspartner sind frei, ihr Beschäftigungsverhältnis selbst zu wählen und zu beenden. Informationen über das Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsverträge werden den Mitarbeitenden in verständlicher Sprache vermittelt, und sie dürfen nicht über die Bedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses irreführt werden.

Das Einbehalten von Ausweisdokumenten oder Löhnen ist verboten. Mitarbeitende dürfen außerdem nicht in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt oder erniedrigenden, unsicheren oder missbräuchlichen Arbeits- oder Lebensbedingungen ausgesetzt werden.

Bewerberinnen und Bewerbern oder Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit keine Gebühren auferlegt werden, wie z. B. Rekrutierungs- oder Vermittlungsgebühren.

2.7 Schutz der Lebensgrundlagen

Wir sind der Auffassung, dass wir eine umfangreichere Verantwortung gegenüber der Welt tragen, in der wir leben und arbeiten, einschließlich gegenüber lokalen Gemeinschaften und der Gesellschaft insgesamt. Deshalb achten wir die Rechte lokaler Gemeinschaften, die von den Geschäftstätigkeiten der Software AG oder unserer Lieferanten und Geschäftspartner betroffen sein können. Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Landrechte, einschließlich kollektiver und traditioneller Rechte, von Frauen, indigenen Völkern und lokalen Gemeinschaften, die von ihren Geschäfts- und Beschaffungspraktiken betroffen sind, jederzeit achten.

2.8 Gewalt durch private und öffentliche Sicherheitskräfte

Beim Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte muss sichergestellt werden, dass ihr Einsatz nicht zu Menschenrechtsverletzungen führt. Dazu gehören insbesondere rechtswidrige Beeinträchtigungen von Leben und körperlicher Unversehrtheit, der Vereinigungsfreiheit oder Verstöße gegen das Verbot von Folter oder anderer grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Bestrafung.

3 Steuerung unserer menschenrechtlichen Verpflichtungen

Die Steuerung unserer menschenrechtlichen Verpflichtungen basiert auf den zuvor genannten nationalen und internationalen Standards und Referenzinstrumenten, insbesondere auf den Anforderungen der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln.

Wir verstehen die Umsetzung unserer Verpflichtungen als einen kontinuierlichen und iterativen Prozess, der fortlaufend überprüft und angepasst werden muss. Die Software AG hat ein Compliance-Management-System eingerichtet und führt regelmäßige Überprüfungen durch, um die interne Einhaltung von Richtlinien und Grundsatzserklärungen zu kontrollieren.

3.1 Risikobewertung und Verantwortlichkeiten

Die Software AG hat einen Prozess zur Risikobewertung eingerichtet, mit dem Ziel, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren und zu minimieren sowie Verletzungen zu verhindern oder zu beenden beziehungsweise ihre Auswirkungen zumindest zu verringern.

Die angemessene Überwachung und Koordination fallen in den Verantwortungsbereich unseres Chief Compliance Officer. Er fungiert als Bindeglied zwischen der Geschäftsleitung und den relevanten Fachbereichen und ist die erste Ansprechperson für dieses Thema. Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte liegt bei der Geschäftsleitung.

3.2 Risikoanalyse

Im Rahmen unseres Risikobewertungsprozesses führen wir jährlich Risikoanalysen durch, um die potenziellen und tatsächlichen menschenrechtlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten zu identifizieren. Diese Risikoanalysen umfassen sowohl unseren eigenen Geschäftsbereich als auch unsere unmittelbaren Lieferanten. Bei der Bewertung von Risiken achten wir in besonderem Maße auf die Perspektive potenziell betroffener Menschen.

3.2.1 Risikoanalyse von Lieferanten

Im ersten Schritt nutzen wir eine abstrakte Risikobetrachtung, um einen Überblick über potenzielle Risiken sowie potenziell betroffene und besonders schutzbedürftige Personengruppen zu gewinnen. Hierfür verwenden wir ein Lieferantenbewertungstool mit breiter Abdeckung, das auf anerkannte und glaubwürdige Quellen zurückgreift, um die Länder- und Branchenrisiken unserer Lieferanten zu identifizieren. Dieser Ansatz erleichtert die präzise Identifizierung von Lieferanten, die in Hochrisikoumfeldern tätig sind.

Im nächsten Schritt konkretisieren und bewerten wir die identifizierten Risiken. Auf Grundlage von Selbstauskünften, die den Lieferanten zugeordnet werden, bewerten wir, ob aufgrund fehlender Maßnahmen bei den Lieferanten potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen bestehen. Darüber hinaus bewerten wir identifizierte Risiken anhand geeigneter Kriterien, um die schwerwiegendsten und wahrscheinlichsten Risiken zu priorisieren. Diese prioritären Risiken werden bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen vorrangig berücksichtigt.

3.2.2 Risikoanalyse unseres eigenen Geschäftsbereichs

In unserem eigenen Geschäftsbereich ermitteln wir das Risikoprofil unserer globalen Standorte mithilfe anerkannter Indizes und weiterer Quellen, um besonders risikobehaftete Geschäftsbereiche zu identifizieren.

Risikobasierte Befragungen und Interviews werden genutzt, um identifizierte Risiken gemeinsam mit den jeweiligen Fachbereichen und Standorten zu untermauern und zu bewerten. Anschließend werden Risiken auf Grundlage ihrer Schwere und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit priorisiert, um gezielte Maßnahmen zur Risikominderung umzusetzen.

3.2.3 Ad-hoc-Risikoanalysen

Zusätzlich zu den jährlichen Risikoanalysen führen wir Ad-hoc-Analysen durch, wenn wesentliche Veränderungen in unserem eigenen Geschäftsbereich oder in unseren Lieferketten auftreten. Dies kann beispielsweise bei der Erschließung neuer Geschäftsbereiche oder Standorte, der Einführung neuer Produkte oder bei Änderungen der Beschaffungsländer der Fall sein.

3.2.4 Präventionsmaßnahmen

Aufbauend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse bestimmt die Software AG ihren Einflussbereich sowie ihren Verursacherbeitrag, um geeignete Präventionsmaßnahmen zu identifizieren und Ressourcen strategisch zuzuweisen. Im Einklang mit einem risikobasierten Ansatz konzentrieren wir uns insbesondere auf die Steuerung unserer priorisierten Risiken.

Relevante Erkenntnisse fließen unmittelbar in unsere Entscheidungsprozesse ein. Insbesondere beeinflussen sie das Onboarding und das Management von Lieferanten sowie die Bewertung unserer Geschäftsbeziehungen.

Um potenzielle Risiken systematisch und wirksam zu verhindern, verfolgen wir ein integriertes Präventionskonzept, das sowohl unsere eigenen Geschäftstätigkeiten als auch die unserer Lieferanten umfassend berücksichtigt. Dabei bauen wir auf bestehenden Maßnahmen auf, verbessern diese und entwickeln neue Ansätze.

Insbesondere haben wir die folgenden Präventionsmaßnahmen etabliert:

- **Verhaltenskodex:** Der Verhaltenskodex definiert unser Verständnis von ethischem Verhalten im Geschäftsalltag und legt die Leitlinien für die Zusammenarbeit zwischen unseren Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen, Kunden, Partnern und Wettbewerbern fest (siehe Abschnitt zu den Unternehmensrichtlinien).
- **Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner:** Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner basiert auf den Grundsätzen des globalen Verhaltenskodex und regelt die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern. Alle Lieferanten sind verpflichtet, diesen Verhaltenskodex zu unterzeichnen und die darin formulierten Erwartungen und Grundsätze einzuhalten. Dazu gehören insbesondere auch menschenrechtliche Mindestanforderungen. Gleichzeitig bildet der Verhaltenskodex die formale Grundlage für nachhaltige und vertrauensvolle Lieferantenbeziehungen sowie für die Ergreifung weiterer Maßnahmen, soweit erforderlich.
- **Schulungen:** Die verpflichtende Online-Schulung zu unserem Verhaltenskodex vermittelt unseren Mitarbeitenden, wie sie die Anforderungen an unser ethisches Verhalten umsetzen. Darüber hinaus befähigt diese Schulung die Mitarbeitenden, ihre Verpflichtungen und Rechte in Bezug auf Menschenrechte zu verstehen und in ihrer täglichen Arbeit zu beachten.
- **Durchsetzung von Compliance:** Das Compliance Office der Software AG überprüft und kontrolliert regelmäßig die Einhaltung unserer internen Richtlinien und Verpflichtungen.
- **Kontrollmechanismen für Lieferanten:** Die Software AG behält sich das Recht vor, die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner regelmäßig durch Selbstauskünfte der Lieferanten oder Audits zu überprüfen. Soweit erforderlich, werden diese Audits von externen Dritten durchgeführt. Etwaige entstehende Kosten trägt die Software AG.

3.3 Abhilfemaßnahmen

Wenn die Software AG feststellt, dass eine Menschenrechtsverletzung eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir unverzüglich geeignete Maßnahmen, die den definierten Angemessenheitskriterien entsprechen. Dabei unterscheiden wir zwischen Verstößen in unserem eigenen Geschäftsbereich und solchen, die in der Lieferkette auftreten.

In unserem eigenen Geschäftsbereich leiten wir unverzüglich Maßnahmen ein, um die festgestellten Verstöße zu beenden oder zu beheben.

Das Compliance Office der Software AG leitet bei Verdacht auf Verstöße eine Prüfung ein, die von der Geschäftsleitung genehmigt wird. Diese Prüfung wird durch das Compliance Office durchgeführt; falls erforderlich, werden externe Expertinnen und Experten hinzugezogen. Die Ergebnisse der Prüfung werden vom Compliance Office und von der Geschäftsleitung ausgewertet, die über die erforderlichen Korrekturmaßnahmen entscheiden.

Im Falle von Verstößen innerhalb der Lieferkette arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen, um notwendige Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen zu vereinbaren und diese innerhalb festgelegter Fristen umzusetzen. Sollten schwerwiegende Verstöße festgestellt und vereinbarte Maßnahmen nicht fristgerecht umgesetzt werden, behält sich die Software AG das Recht vor, Geschäftsbeziehungen vorübergehend auszusetzen oder sie als letztes Mittel zu beenden.

3.4 Beschwerdeverfahren

Die Software AG bietet allen Stakeholdern die Möglichkeit, über ihr Compliance-Hinweisgebersystem Bedenken im Zusammenhang mit Menschenrechten zu melden. Das Verfahren ist sowohl für interne als auch für externe Personen zugänglich, darunter Mitarbeitende, Lieferanten, Kunden und weitere Stakeholder.

Informationen und Beschwerden können über mehrere Meldekanäle eingereicht werden:

- Meldungen können jederzeit und in verschiedenen Sprachen über das webbasierte Hinweisgebersystem der Software AG eingereicht werden. Es ist möglich, Meldungen anonym oder unter Angabe von Kontaktdaten abzugeben. Zudem steht ein sicheres Postfach für die fortlaufende Kommunikation zur Verfügung.
- Mitarbeitende der Software AG können sich außerdem direkt an das Compliance Office wenden – persönlich, telefonisch oder per E-Mail.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Der Schutz von Hinweisgebenden ist jederzeit gewährleistet. Grundsätzlich wird innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung sowie eine Ansprechperson für den weiteren Verlauf des Verfahrens benannt. Die Software AG bemüht sich, Hinweisgebende innerhalb von drei Monaten nach der Eingangsbestätigung über die Ergebnisse der Untersuchung und etwaige daraus resultierende Maßnahmen zu informieren.

Detaillierte Informationen zu unserem Beschwerdeverfahren, einschließlich der einzelnen Verfahrensschritte, Zuständigkeiten sowie der Rechte und des Schutzes von Hinweisgebenden, finden sich in unserer öffentlich zugänglichen Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren.

Die Erkenntnisse aus den Beschwerdeverfahren fließen in die jährliche Risikoanalyse ein und können die Durchführung von Ad-hoc-Risikoanalysen auslösen.

3.5 Dokumentation und Überprüfung

Wir dokumentieren fortlaufend unsere Bemühungen zur wirksamen Umsetzung unserer menschenrechtlichen Verpflichtungen. Darüber hinaus wird diese Grundsatzerklärung regelmäßig vom Compliance Office und von unserer Geschäftsleitung überprüft und aktualisiert.