

Menschenrechts- bericht

Nationaler Pakt für Unternehmen und Menschenrechte 2024

Basierend auf dem Berichtsrahmen für die
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte



XATICO Group Sàrl.

Adresse des amtlichen Sitzes der Organisation

Inhaltsverzeichnis

Informationen zur Organisation	3
Vorbereitende Angaben.....	3
Kontextbezogene Angaben.....	3
Menschenrechtsbericht	5
TEIL A: GRUNDLAGEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE	5
TEIL B: SCHWERPUNKT DER BERICHTERSTATTUNG	10
TEIL C: UMGANG MIT FOLGENSCHWEREN MENSCHENRECHTSPROBLEMEN.....	13

Informationen zur Organisation

Vorbereitende Angaben

Name der Organisation: XATICO Group Sàrl.

Menschenrechtsbeauftragter: Alain HECK

Datum der Unterzeichnung des Nationalen Pakt für Unternehmen und

Menschenrechte: 06.07.2022Han

Anzahl der Mitarbeitenden in Luxemburg: 6

Anzahl der Mitarbeitenden außerhalb von Luxemburg: 3

Anzahl der Organisationen, die in diesem Bericht mit eingefasst sind: 5

Name(n) der eingefassten Organisationen:

XATICO Benelux Sàrl

XATICO Deutschland GmbH

XATICO France S.A.S.

XATICO Iberia S.L.

Kontextbezogene Angaben

In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? Industrie; Handel]

Nennen Sie die zehn wichtigsten Länder, in denen Ihr Unternehmen tätig ist (max. 10):

Frankreich, Belgien, Niederlande, Luxemburg, Spanien, Portugal, Deutschland, Italien, Schweiz.

Nennen Sie die zehn wichtigsten Länder, aus denen Sie Ihre Waren oder Dienstleistungen beziehen (*max. 10*):

Deutschland, Niederlande, Belgien, Österreich, Bosnien Herzegowina, Spanien, China, India, USA

Menschenrechtsbericht

TEIL A: GRUNDLAGEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Gemäß Prinzip 16 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte muss das Unternehmen, um die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte zu verankern, seine Verpflichtung öffentlich in einer Grundsatzerklärung formulieren, die: (a) auf höchster Unternehmensebene angenommen wird, ((b) sich auf einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen stützt; (c) menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstigen Parteien festlegt, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind; (d) öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird; (e) sich in den operativen Politiken und Verfahren widerspiegelt, die notwendig sind, um sie innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens zu verankern.

A1: GRUNDSATZERKLÄRUNG

Die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung ist der erste wichtige Schritt, um die Achtung der Menschenrechte in die Organisationswerte zu integrieren, da sie die Verabschiedung und Entwicklung interner Richtlinien und Verfahren zur Erfüllung dieser Verpflichtung auslösen wird. Die Grundsatzerklärung vermittelt extern und intern den Mindeststandard der Organisation für verantwortungsbewusstes Verhalten, einschließlich der Erwartungen der Organisationsleitung, wie die Mitarbeitenden und Geschäftspartner handeln sollten, und sie zeigt ein Verständnis für Risiken und Chancen.

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten
		<i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration].</i>
A1	Wie äußert sich die Organisation öffentlich über seine Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte?	<i>Bericht im Rahmen des Nationalen Pakts „Unternehmen und Menschenrechte“.</i>
A1.1	Wie wurde die öffentliche Grundsatzerklärung entwickelt?	<i>Durch einen internen Beratungsprozess, der zur Ausarbeitung der öffentlichen Verpflichtung beigetragen hat.</i>
A1.2	Auf wessen Menschenrechte bezieht sich die öffentliche Grundsatzerklärung?	<i>Alle Gruppen, denen das Unternehmen besondere Aufmerksamkeit schenkt: Mitarbeiter, Lieferanten, Partner und betroffene Gemeinschaften.</i>

A1.2

Welche Menschenrechte werden in Ihrem Engagement angesprochen?

(Bitte kreuzen Sie die identifizierten Menschenrechte an).

- Recht auf Selbstbestimmung
- Recht auf Leben
- Recht nicht Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen zu werden.
- Recht, nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit gehalten zu werden
- Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person
- Recht inhaftierter Personen auf menschliche Behandlung
- Recht auf Bewegungsfreiheit
- Recht von Ausländern auf ein faires Verfahren bei drohender Abschiebung
- Recht auf ein gerechtes und öffentliches Verfahren
- Recht, nicht einer rückwirkenden Strafgesetzgebung unterworfen zu werden
- Recht auf Anerkennung der Rechtspersönlichkeit
- Recht auf Privatleben
- Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit
- Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung
- Recht, nicht der Kriegspropaganda oder dem Aufruf zu nationalem, rassischem oder religiösem Hass ausgesetzt zu werden
- Recht auf Versammlungsfreiheit
- Recht auf Koalitionsfreiheit
- Recht auf Schutz der Familie und Recht zu heiraten
- Recht auf Schutz des Kindes
- Recht auf Teilnahme am öffentlichen Leben
- Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz, auf gleichen Schutz durch das Gesetz und auf Nichtdiskriminierung
- Rechte von Minderheiten
- Recht auf Arbeit und freie Berufswahl

		<input checked="" type="checkbox"/> Recht auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen <input checked="" type="checkbox"/> Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, und Streikrecht <input checked="" type="checkbox"/> Recht auf soziale Sicherheit, einschließlich der Sozialversicherungen <input checked="" type="checkbox"/> Recht auf ein Familienleben <input checked="" type="checkbox"/> Recht auf einen angemessenen Lebensstandard <input checked="" type="checkbox"/> Recht auf Gesundheit <input checked="" type="checkbox"/> Recht auf Bildung <input checked="" type="checkbox"/> Recht auf Teilnahme am kulturellen Leben und am wissenschaftlichen Fortschritt sowie Recht auf Schutz der moralischen und materiellen Interessen von Urhebern und Erfindern <input type="checkbox"/> Andere Rechte:
A1.3	Wie wird die öffentliche Grundsatzerklärung verbreitet?	<i>Unternehmenswebseite, Intranetseite, Verträge mit Dritten, interne und externe Gespräche, um das Bewusstsein für die Grundsatzerklärung zu schärfen.</i>
Aktionsplan für Teil A1		

A2: VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten <i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration].</i>
------	-------------------------	---

A2	Wie zeigt das Unternehmen, welche Bedeutung es der Umsetzung seiner Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten beimisst?	<i>Verpflichtung in den Dokumenten zur Unternehmensführung „Management Handbook“ enthalten.</i>
A2.1	Wer ist im Betriebsalltag für Fortschritte in Bezug auf die Menschenrechte verantwortlich und weshalb?	<i>Durch Kapitel 2.07 HSR im „Management Handbook“.</i>
A2.2	Welche Arten von Menschenrechtsproblemen werden von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat diskutiert und weshalb?	<i>Durch ein Meeting der „Ethic Commission“ (2x jährlich)</i>
A2.3	Wie werden Mitarbeiter und Leiharbeiternehmer darüber aufgeklärt, in welcher Weise sie die Achtung der Menschenrechte bei ihren Entscheidungen und Handlungen berücksichtigen müssen?	<i>Durch das „Management Handbook“.</i>
A2.4	Wie macht das Unternehmen in seinen Geschäftsbeziehungen deutlich, welche Bedeutung es der Achtung der Menschenrechte beimisst??	<i>„Code of Conduct“ und den Bericht über Menschenrechte auf der Webseite.</i>
A2.5	Welche Erfahrungen hat das Unternehmen im Berichtszeitraum im Hinblick auf die Erreichung seiner menschenrechtsbezogenen Ziele gesammelt und was hat sich dadurch geändert?	<i>Analyse der Lieferantenfragbögen</i>

Aktionsplan für Teil A2

TEIL B: SCHWERPUNKT DER BERICHTERSTATTUNG

Gemäß **Grundsatz 18** der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sollten Unternehmen zur Bewertung von Menschenrechtsrisiken alle **tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte**, an denen sie entweder durch ihre eigenen Aktivitäten oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sein können, ermitteln und bewerten.

Die Identifizierung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen ist ein wesentlicher Schritt zur Gewährleistung eines angemessenen menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses. Dies ermöglicht es Ihnen, angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Eine angemessene Bewertung muss alle Bereiche des Unternehmens über die Geschäftsabläufe und Beziehungen (einschließlich der Lieferketten) hinweg berücksichtigen, in denen die Menschenrechtsrisiken am wahrscheinlichsten auftreten und am größten sind. Die Bewertung sollte über die Identifizierung materieller Risiken für das Unternehmen hinausgehen und auch die Risiken für die Rechteinhaber einschließen.

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten <i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration.]</i>
B1	<p>Erklärung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme: In dieser Erklärung sind alle folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu nennen, die sich im Berichtszeitraum aus der Tätigkeit des Unternehmens und seinen Geschäftsbeziehungen ergeben haben.</p> <p><i>(Bitte kreuzen Sie die identifizierten signifikanten Risiken an und/oder fügen Sie weitere identifizierte Risiken hinzu.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit dem Erwerb, dem Bau oder dem Betrieb in einem Gebiet indigener Völker. <input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit von Verbrauchern, Arbeitnehmern des Unternehmens, benachbarten Gemeinden und innerhalb der Wertschöpfungskette <input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer oder der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. <input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit Zwangsarbeit (z. B. Einsatz von Leiharbeitern). <input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit illegaler Arbeit <input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit der Vergabe von Unteraufträgen oder der Wertschöpfungskette <input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit fairen und gerechten Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit (z. B. Druck, außerhalb des Vertrags zu arbeiten), Vergütung, Pausen usw.).

- Rechts- und Reputationsrisiken durch rückwirkende Strafgesetzgebung.
- Risiken durch diskriminierende Praktiken (Geschlecht, Familienstand, Menschen mit Behinderungen, Alter, Wohnsitz usw.), Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.
- Risiken im Zusammenhang mit der Diskriminierung oder Verfolgung von Einzelpersonen aufgrund ihres Glaubens, ihrer Meinung oder ihrer religiösen Praktiken.
- Risiken im Zusammenhang mit dem Privatleben (für Arbeitnehmer: Fragen z. B. im Zusammenhang mit der Organisation von Telearbeit oder dem Risiko des Missbrauchs einer Überwachungskamera).
- Risiken im Zusammenhang mit der Missachtung der persönlichen Freiheit, Zensur oder Vergeltungsmaßnahmen für die Äußerung abweichender Meinungen.
- Risiken im Zusammenhang mit der Achtung der Vereinigungsfreiheit und der Freiheit zu Kollektivverhandlungen (z. B. Diskriminierung gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer, Nichtgewährung der Mittel zur Ausübung der Vertretung, der Verhandlungen usw.).
- Risiken im Zusammenhang mit dem Verbot von Kinderarbeit (z. B. von Praktikanten auf Baustellen).
- Risiken im Zusammenhang mit der Marginalisierung oder dem ungerechtfertigten Ausschluss von Personen von Entscheidungsprozessen und öffentlichen Angelegenheiten.
- Risiken im Zusammenhang mit der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.
- Risiken im Zusammenhang mit fairen und gerechten Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit (z. B. Druck, außerhalb des Vertrags zu arbeiten), Bezahlung, Pausen usw.).
- Risiken im Zusammenhang mit wirtschaftlicher Unsicherheit, Armut und unzureichendem Zugang zu Grundbedürfnissen, was das Wohlergehen und die Menschenwürde gefährden kann.

		<input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit dem fehlenden Zugang zu angemessener Gesundheitsversorgung, Diskriminierung bei der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen. <input type="checkbox"/> Risiken im Zusammenhang mit dem Verbot der Teilnahme am kulturellen Leben und am wissenschaftlichen Fortschritt sowie mit dem Schutz der moralischen und materiellen Interessen von Kulturschaffenden. <input type="checkbox"/> Sonstige identifizierte Risiken:
B2	Feststellung von folgenschweren Menschenrechtsproblemen: Beschreiben Sie, wie die folgenschweren Menschenrechtsprobleme festgestellt wurden; machen Sie dazu auch Angaben zu Beiträgen von Stakeholdern.	<i>Durch die Analyse der Fragebögen und das nicht beantworteten gewisser Fragen.</i>
B3	Festlegung der geografischen Schwerpunkte: Wenn sich die Berichterstattung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme auf bestimmte Länder oder Regionen konzentriert, ist diese Schwerpunktsetzung zu begründen.	<i>85 % werden von EU-Quellen gekauft.</i>
B4	Weitere schwerwiegende Auswirkungen: Geben Sie an, welche weiteren schwerwiegenden menschenrechtlichen Auswirkungen, die jedoch nicht zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen zählen, im Berichtszeitraum eingetreten sind bzw. noch bearbeitet wurden, und erläutern Sie, was dagegen unternommen wurde.	<i>Keine vorhanden</i>

Aktionsplan für Teil B

TEIL C: UMGANG MIT FOLGENSCHWEREN MENSCHENRECHTSPROBLEMEN

[Teil C ist für neue Unterzeichner von 2024 freiwillig.]

Gemäß Grundsatz 19 und 20 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sollten die Unternehmen zur Verhinderung und Abschwächung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte die Ergebnisse ihrer Folgenabschätzungen für alle relevanten internen Funktionen und Prozesse berücksichtigen und geeignete Maßnahmen ergreifen. Um zu überprüfen, ob negative Auswirkungen auf die Menschenrechte behoben werden, sollten die Unternehmen die Wirksamkeit der von ihnen getroffenen Maßnahmen überwachen.

SPEZIELLE VORSCHRIFTEN

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten
		<i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration.]</i>
C1	Verfügt das Unternehmen über spezielle Vorschriften zu folgenschweren Menschenrechtsproblemen und falls ja, welche?	<i>Die Lieferanten Fragbögen</i>
C1.1	Wie macht das Unternehmen gegenüber den Akteuren, die die Vorschriften umsetzen müssen, deutlich, wie relevant und wichtig diese Vorschriften sind?	<i>Publikation in mehreren Sprachen auf der Webseite.</i>

Aktionsplan für Teil C1

STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten <i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration.]</i>
C2	Wie geht das Unternehmen vor, um seine Stakeholder an der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme zu beteiligen?	<i>Analyse der Lieferantenerhebungen.</i>
C2.1	Wie stellt das Unternehmen fest, welche Stakeholder bei dem jeweiligen folgenschweren Menschenrechtsproblem einzubeziehen sind und wann und in welcher Form dies geschehen sollte?	-
C2.2	Welche Stakeholder hat das Unternehmen im Berichtszeitraum in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme eingebunden und weshalb?	-
C2.3	Wie haben die Positionen der Stakeholder die Sichtweise des Unternehmens auf das folgenschwere Menschenrechtsproblem und/oder die Problemlösungsstrategie im Berichtszeitraum beeinflusst?	-
Aktionsplan für Teil C2		

BEURTEILUNG VON AUSWIRKUNGEN

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten
		<i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration.]</i>
C3	Wie stellt das Unternehmen fest, inwieweit sich die verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsprobleme im Laufe der Zeit ändern?	<i>Lieferanten Fragebögen alle +/- 3 Jahre versenden.</i>
C3.1	Waren im Berichtszeitraum erwähnenswerte Trends oder Muster bei den Auswirkungen folgenschwerer Menschenrechtsprobleme festzustellen und falls ja, welche?	<i>Nein</i>
C3.2	Kam es im Berichtszeitraum zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen von Menschenrechten, die im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen standen und falls ja, welche?	<i>Nein</i>
Aktionsplan für Teil C3		

BERÜCKSICHTIGUNG DER ERKENNTNISSE BEI ENTSCHEIDUNGEN UND MASSNAHMEN

Die Identifizierung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen ermöglicht es Ihnen, Ihre Ressourcen angemessen zu priorisieren, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern, abzuschwächen und zu beheben. Die Einrichtung einer angemessenen Führungsstruktur, die sicherstellt, dass die Verantwortung der richtigen Ebene und Funktion zugewiesen wird und dass

ausreichende Ressourcen für die Umsetzung der Maßnahmen zur Verfügung stehen, ist für eine erfolgreiche Integration in die Geschäftspraktiken von entscheidender Bedeutung.

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten
		<i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration.]</i>
C4	Wie berücksichtigt das Unternehmen seine Erkenntnisse in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme in seinen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen?	<i>Einbeziehung von Menschenrechtsrisiken in die Risikoanalyse der Organisation.</i>
C4.1	Wie werden die Teile des Unternehmens, deren Entscheidungen und Maßnahmen den Umgang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen beeinflussen, an der Entwicklung und Umsetzung von Lösungen beteiligt?	<i>„Ethic Commission“</i>
C4.2	Wie geht das Unternehmen mit Spannungen um, die zwischen den Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Minderung der negativen Auswirkungen von folgenschweren Menschenrechtsproblemen und konkurrierenden Unternehmenszielen entstehen?	<i>Formelle Prozedur – wird in der „Ethic Commission“ besprochen.</i>
C4.3	Welche Maßnahmen hat das Unternehmen im Berichtszeitraum getroffen, um die potenziell negativen Auswirkungen der einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu verhindern bzw. zu mindern?	-

Aktionsplan für Teil C4

FORTSCHRITTSBEOBACHTUNG

Gemäß dem Grundsatz 21 der UN-Leitlinien zu Wirtschaft und Menschenrechten sollten Unternehmen, um darüber zu berichten, wie sie ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte beheben, bereit sein, Informationen extern weiterzugeben, insbesondere wenn Bedenken von oder im Namen von Interessengruppen geäußert werden.

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten
		<i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration.]</i>
C5	Wie stellt das Unternehmen fest, ob seine Maßnahmen zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken in der Praxis wirken?	<i>Noch nicht der Fall, da die Beschwerde Prozedur noch nicht aufgestellt ist.</i>
C5.1	Welche konkreten Beispiele aus dem Berichtszeitraum verdeutlichen, dass die Maßnahmen des Unternehmens zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken wirken?	-

Aktionsplan für Teil C5

ABHILFE

Gemäß Prinzip 29 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen, damit Beschwerden schnell bearbeitet und direkte Abhilfemaßnahmen ergriffen werden können, auf betrieblicher Ebene wirksame Beschwerdemechanismen für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die möglicherweise geschädigt werden, einrichten oder sich an

solchen Mechanismen beteiligen. Ein wirksamer Beschwerdemechanismus ist ein entscheidendes Instrument für die spätere Identifizierung von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte, da er es Ihnen ermöglicht, mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte rechtzeitig zu erkennen. Dies kann auch dazu beitragen, gute Beziehungen zu Ihren Stakeholdern aufzubauen, da es zeigt, dass Sie sich der Tatsache bewusst sind und es ernst meinen, dass negative Auswirkungen trotz bestehender Prozesse auftreten können, und dass es eine proaktive Haltung gibt, um diese Auswirkungen wieder rückgängig zu machen, wenn sie auftreten.

UNGP	Informationen und Ziele	Antworten
		<i>[Bitte fügen Sie Ihre Antworten in diese Spalte ein. Die grau unterlegten Beispiele dienen lediglich als Inspiration.]</i>
C6	Wie gewährleistet das Unternehmen wirkungsvolle Abhilfe, wenn Menschen durch die Handlungen oder Entscheidungen des Unternehmens im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen zu Schaden kommen?	<i>Beschwerdepolitik.</i>
C6.1	Welche Möglichkeiten hat das Unternehmen vorgesehen, damit Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme an das Unternehmen herangetragen werden können?	<i>E-Mail-Adresse auf der Webpage wo Beschwerden anonym eingereicht werden können.</i>
C6.2	Woher weiß das Unternehmen, ob die Betroffenen in der Lage sind und die Möglichkeit haben, sich zu beschweren oder Bedenken zu äußern?	<i>Man kann dies anonym über die Webseite machen.</i>
C6.3	Wie bearbeitet das Unternehmen derartige Beschwerden und wie bewertet es die Wirkung der Abhilfemaßnahmen?	<i>Kennzahlen im Bericht der Ethic Commissions</i>

C6.4	Welche Trends und Muster haben sich im Berichtszeitraum bei Beschwerden oder Bedenken sowie den entsprechenden Abhilfemaßnahmen in Bezug auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme ergeben und was hat das Unternehmen daraus gelernt?	<i>Keine</i>
C6.5	Hat das Unternehmen im Berichtszeitraum im Zusammenhang mit tatsächlich eingetretenen folgenschweren Menschenrechtsrisiken Wiedergutmachung geleistet bzw. ermöglicht und falls ja, welche typischen bzw. Hauptbeispiele sind dafür zu nennen?	-
Aktionsplan für Teil C6		