



HUMANKAPITALPOLITIK

von Eurodies Italia S.r.l.

Vom Vorstand genehmigt am 28.11.2025



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Zweck des Dokuments	3
3. Umfang	4
4. Rollen und Verantwortlichkeiten	5
5. Verpflichtungen und soziale Ziele der Eurodies Italia S.r.l.	5
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	6
Arbeitsbedingungen	6
Tarifverhandlungen und sozialer Dialog	7
Ausbildung, Talententwicklung und Karrieremanagement	7
Gleichstellung der Geschlechter, Prävention von Belästigung und Diskriminierung	8
Menschenrechte, Kinderarbeit und Zwangsarbeit	8
Datenschutz und Informationssicherheit	9
6. Berichte	9
Canali-Whistleblowing	10
Kanäle für soziale Verantwortung	10
7. Aktualisierung, Verbreitung und Kommunikation	11



1. Vorwort

Eurodies Italia S.r.l. (im Folgenden auch als „Eurodies“, „Unternehmen“ oder „Unternehmen“ bezeichnet) erkennt den zentralen Wert des Humankapitals an und betrachtet den **Schutz der Gesundheit, Sicherheit sowie der physischen und moralischen Unversehrtheit** jedes Arbeitnehmers als grundlegende Priorität bei der Führung seiner Tätigkeiten.

In einem hochspezialisierten Produktionskontext wie dem des Automobilsektors stellen die Fähigkeiten, Erfahrung, Verantwortung und Zusammenarbeit der Menschen ein wesentliches Element dar, um Qualität, betriebliche Kontinuität und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen.

Sicherheit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur von Eurodies, die das Bewusstsein für Risiken und das verantwortungsbewusste Verhalten aller Mitarbeitenden, intern und extern, fördert. Das Unternehmen hat ein **Arbeitsschutzmanagementsystem eingeführt**, das der ISO 45001:2018-Norm entspricht, und bestätigt sein Engagement für die Überwachung der Unfallprävention, des Gesundheitsschutzes und der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Das Engagement und die Aufmerksamkeit für das Humankapital werden von Eurodies auch durch Zertifizierungen nach dem SA8000-Standard für **soziale Verantwortung** verfolgt und als strukturierte Referenz für den Schutz der Arbeitnehmerrechte, die Achtung der Würde der Person, die Förderung fairer Arbeitsbedingungen und die Überwachung der Prinzipien der sozialen Verantwortung innerhalb der Organisation dargestellt und, wo zutreffend, in der Beziehung zu externen Parteien.

Bei der Verfolgung dieser Ziele verpflichtet sich Eurodies, gemäß den **wichtigsten internationalen Standards und Instrumenten zu Menschenrechten, anständiger Arbeit und unternehmerischer Sozialverantwortung** zu arbeiten, einschließlich der grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Diese Referenzen leiten das Unternehmen bei der Verhinderung von Verhaltensweisen, die der Würde der Person schaden, bei der Förderung korrekter und sicherer Arbeitsbedingungen sowie bei der Stärkung **einer Unternehmenskultur, die auf Respekt, Verantwortung und Integrität basiert**.

2. Zweck des Dokuments

Diese Human Capital Policy (im Folgenden der Kürze halber auch die „Policy“ genannt) beschreibt die Verpflichtungen und Ziele des Unternehmens im Management seiner Mitarbeiter. Bezüglich der relevanten Verhaltensregeln verweisen Sie bitte auf den **Ethikkodex**, die **internen Sicherheitsverfahren**, die **Betriebsanweisungen** und alle **Personalmanagementverfahren** des Unternehmens.



Diese Richtlinie zielt daher darauf ab:

- **den Wert der Menschen, die für Eurodies arbeiten**, in jedem Prozess und Geschäftsumfeld zu fördern und die Verbesserung und den Schutz aller Mitwirkenden sicherzustellen;
- Förderung einer **Unternehmenskultur, die auf Respekt, Fairness, Inklusion, Dialog und gemeinsamer Verantwortung basiert** und interne Beziehungen auf Basis von Loyalität und Rücksicht auf die Person als solche fördert;
- Bekräftigen Sie das Engagement der gesamten Organisation, **inhaltlich und grundlegend** die für Aktivitäten geltenden gesetzlichen Vorschriften zu Gesundheit und Sicherheit **sowie industrieller Hygiene** einzuhalten und **die Einhaltung verbindlicher Vorschriften sicherzustellen**;
- kontinuierliche **Verbesserung** des Qualitäts- und Sicherheitsmanagements zu verfolgen, unter anderem durch die Identifizierung der damit verbundenen Risiken und die **Definition von Zielen** zur Reduzierung;
- **die Fähigkeiten, Einstellungen und den beruflichen Beitrag der Menschen zu verbessern und Ausbildung, Aufklärung und Wachstumspfade zu unterstützen, die mit den geschäftlichen Bedürfnissen und individuellen Zielen übereinstimmen**;
- **die Ressourcen bereitzustellen**, die mit den verfügbaren Budgets kompatibel sind, um ein angemessenes Personalmanagement für das Unternehmen sicherzustellen;
- **alle Formen von Diskriminierung**, Belästigung, Verhalten, das der Würde der Würde schadet, oder ungerechte Behandlung zu verhindern, gleiche Chancen und respektvolle Arbeitsbedingungen für alle Menschen zu gewährleisten;
- **Die ethischen Werte des Unternehmens** mit denen der wichtigsten internationalen Standards in Bezug auf Menschenrechte, anständige Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitsbedingungen in Einklang bringen und die Konsistenz zwischen dem Ethikkodex, der SA8000-Zertifizierung und den Unternehmensrichtlinien stärken.

3. Umfang

Der Inhalt dieser Richtlinie gilt für **alle Personen, die mit Eurodies Italia S.r.l. zusammenarbeiten.**, unabhängig von der Rolle, der Art des Vertragsverhältnisses und der Dauer der Beschäftigung. Dazu gehören temporäre und feste Mitarbeiter, Mitarbeitende, einschließlich externer, Berater und Lieferanten, die kontinuierlich innerhalb der Unternehmensstrukturen oder in operativen Kontexten tätig sind, die auf die Aktivitäten des Unternehmens zurückzuführen sind.

Sie gilt an allen Orten, an denen Unternehmensaktivitäten stattfinden, einschließlich des Hauptsitzes in Avigliana (TO) sowie der Betriebsbüros und der Remote-Arbeitsumgebungen. Die Ein-



haltung der hier formulierten Bestimmungen ist unerlässlich, um ein Umfeld zu gewährleisten, das auf Sicherheit, Wohlergehen, Ressourcenförderung sowie deren Fähigkeiten und sozialer Verantwortung basiert.

Alle Empfänger sind verpflichtet, die Grundsätze dieser Richtlinie einzuhalten, um zur Erreichung der Unternehmensziele beizutragen und so eine aktive Rolle bei der kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung des Unternehmens zu übernehmen.

4. Rollen und Verantwortlichkeiten

Der Vorstand **genehmigt** diese Human Capital Policy, fördert deren Anwendung und stellt sicher, dass die darin enthaltenen Prinzipien mit den strategischen Leitlinien, Unternehmenswerten und Verpflichtungen der Organisation in Bezug auf soziale Verantwortung, Gesundheit und Sicherheit, Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung der Menschen übereinstimmen.

Um den Inhalt dieses Dokuments konkret umzusetzen, beauftragt der Vorstand den **Personalmanager mit** der Koordination der Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Management von Humankapital und der Überwachung der in den folgenden Kapiteln definierten Ziele, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Unternehmensfunktionen. Der Personalmanager hat die Aufgabe, die Anwendung der Prinzipien dieser Richtlinie in Personalmanagementprozessen zu fördern und zur Definition und Umsetzung von Initiativen im Bereich Auswahl, Einfügung, Schulung, Kompetenzentwicklung, Chancengleichheit, Inklusion, Management interner Beziehungen und Personalförderung beizutragen. Sie übernimmt außerdem die Kontrolle der Einhaltung der relevanten Unternehmensverfahren und die Verwaltung von Berichten, kritischen Problemen oder Nichtkonformitäten, die auf die jeweiligen Bereiche der Richtlinie zurückzuführen sind, und erleichtert die Identifizierung von Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen, wo erforderlich.

Die **Funktions- und Werksleiter** arbeiten mit dem Personalmanager zusammen, um die Anwendung der Richtlinie in ihren jeweiligen Kompetenzbereichen sicherzustellen, ein Verhalten im Einklang mit Unternehmenswerten, Einhaltung interner Verfahren, Gesundheits- und Sicherheitsschutz sowie die Einbindung von Menschen in Verbesserungsprozesse zu fördern.

Alle Eurodies-Mitarbeiter und -Mitarbeiter sind verpflichtet, die in dieser Richtlinie definierten Grundsätze einzuhalten und ein Verhalten zu zeigen, das auf Respekt, Fairness, Verantwortung, Zusammenarbeit sowie Aufmerksamkeit für ihre eigene und die Gesundheit und Sicherheit anderer basiert.

5. Verpflichtungen und soziale Ziele von Eurodies Italia S.r.l.

Eurodies verpflichtet sich, Ziele im Einklang mit den im Dokument definierten zu erreichen, volle Achtung der Menschenrechte und eine ordnungsgemäße Verwaltung seines Humankapitals sicherzustellen. Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem, die Grundsätze seiner Human



Capital Policy innerhalb und außerhalb der Organisation zu verbreiten, mit Blick auf Transparenz und Dialog.

Nachfolgend finden Sie die Details zu den Verpflichtungen und Zielen des Unternehmens:

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Unter Berücksichtigung der von Eurodies durchgeführten Produktionsaktivitäten und der Relevanz des Themas für ein verantwortungsvolles Management des Humankapitals erkennt das Unternehmen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz als zentrale Priorität an. Der gewählte Ansatz ist auf **Prävention, kontinuierliche Verbesserung und bewusstes Risikomanagement** ausgerichtet.

Eurodies legt besonderen Wert auf die Risiken im Zusammenhang mit der Handhabung, Montage, Umwandlung und Nutzung von Maschinen und Ausrüstungen und ergreift organisatorische und operative Maßnahmen, die darauf abzielen, Menschen bei der Ausführung täglicher Aktivitäten zu schützen.

Zur Unterstützung dieses Engagements hat Eurodies ein Risikobewertungsdokument (auch DVR genannt) erstellt, das gemäß Gesetzesdekret 81/2008 erstellt wurde und die verschiedenen Unternehmensbereiche, Aufgaben, spezifischen Risiken sowie die ergriffenen Präventions- und Schutzmaßnahmen berücksichtigt. Der DVR sorgt für die Einbindung der wichtigsten Sicherheitspersonen, darunter Arbeitgeber, RSPP, kompetenter Arzt und RLS, und wird entsprechend der organisatorischen Entwicklung, den erkannten Prozessen und Risiken aktualisiert.

Eurodies sorgt für eine kontinuierliche Überwachung der **im DVR identifizierten** Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren.

Im Einklang mit hohen internationalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards hat das Unternehmen ein System präventiver Maßnahmen entwickelt und verpflichtet sich, eine kontinuierliche Schulung zu Gesundheit und Sicherheit für 100 % der Mitarbeiter sicherzustellen, mit dem Ziel, die Katastrophenmanagementkapazitäten zu stärken und die aktive Beteiligung der Menschen an der Einführung sicheren Verhaltens zu fördern.

Eurodies verpflichtet sich außerdem dazu, Präventions- und Schutzmaßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz schrittweise zu stärken, mit dem Ziel, **die Anzahl und Schwere von Unfällen kontinuierlich zu verringern** und bis 2030 keine Unfälle mehr zu erreichen.

Arbeitsbedingungen

Eurodies verpflichtet sich, seinen Mitarbeitenden ein positives und anregendes Arbeitsumfeld zu garantieren, das **berufliches Wachstum, das Wohlbefinden der Menschen und eine angemessene Work-Life-Balance fördert**. In diesem Zusammenhang



stellt das Unternehmen die Möglichkeit sicher, Formen von Teilzeit- oder Teilzeitarbeit in Bereichen, wo möglich, zu beantragen, und garantiert die Nutzung von Elternurlaub für Mitarbeiter, die diesen beantragen.

Das Unternehmen erkennt an, dass das Wohlbefinden der Menschen eng mit der Qualität des Arbeitsumfelds, der Fairness der internen Beziehungen und der Fähigkeit der Organisation, ihren Mitarbeitern zuzuhören und sie wertzuschätzen, verbunden ist. Zu diesem Zweck verpflichtet sich das Unternehmen, mindestens einmal jährlich **Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen durchzuführen**, wobei die Ergebnisse genutzt werden, um Verbesserungsbereiche zu identifizieren und konsistente Maßnahmen zu definieren. Eurodies strebt außerdem an, bis 2028 den durchschnittlichen Gesamtwert der Zufriedenheitsbewertungen um mindestens 10 Prozentpunkte im Vergleich zum Wert von 2025 zu erhöhen.

Im Einklang mit diesem Engagement beabsichtigt Eurodies, ein Arbeitsumfeld zu fördern, das in der Lage ist, die psychophysische Gesundheit der Menschen zu schützen, das Wohlbefinden der Organisation zu fördern und zum Aufbau eines positiven, kooperativen und verantwortungsvollen Unternehmensklimas beizutragen. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt das Unternehmen, **seine Unternehmenswohlfahrtsrichtlinien schrittweise zu stärken**, Initiativen zur Unterstützung des Wohlbefindens, der Work-Life-Balance und dem Zuhören der Mitarbeitenden bis 2027 auszuweiten.

Tarifverhandlungen und sozialer Dialog

Das Unternehmen erkennt den Wert des sozialen Dialogs als wesentliches Element an, um verantwortungsvolle, kollaborative und aufmerksame Arbeitsbeziehungen zum Wohlbefinden der Menschen aufzubauen. In diesem Rahmen verpflichtet sie sich, faire und transparente Arbeitsbedingungen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und dem einschlägigen Tarifvertrag zu gewährleisten.

Das Unternehmen garantiert die Einhaltung von Tarifverhandlungen zu 100 % der vereinbarten Verträge und setzt sich für eine offene und transparente Kommunikation mit den Arbeitern und deren Vertretern ein.

Ausbildung, Talententwicklung und Karrieremanagement

Für das Unternehmen ist die Ausbildung ein zentrales Element, um das berufliche Wachstum der Menschen zu begleiten und die **Entwicklung von Fähigkeiten und Wissen zu fördern**, die zunehmend mit der Entwicklung des Unternehmens sowie den technischen, qualitativen und organisatorischen Bedürfnissen des Automobilsektors übereinstimmen. In diesem Zusammenhang fördert Eurodies kontinuierliche Aktualisierungen der Kurse und beabsichtigt, sein Ausbildungsangebot schrittweise durch artikulierte und differenzierte Programme basierend auf Rollen, Verantwortlichkeiten und spezifischen beruflichen Bedürfnissen zu stärken.

Das Unternehmen betrachtet auch Ausbildung als unterstützenden Faktor für die Inklusiv-



sion, Integration und Anpassungsfähigkeit von Menschen. Aus diesem Grund möchte sie Initiativen fördern, die sich Themen wie Ethik, Nachhaltigkeit sowie Vielfalt und Inklusion widmen, mit dem Ziel, die Kommunikation innerhalb der Teams zu verbessern, das Zugehörigkeitsgefühl zu stärken und eine volle Teilnahme am Unternehmensleben zu fördern.

Bis 2027 beabsichtigt Eurodies, diese Richtung fortzusetzen und die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter im Vergleich zu 2026 um mindestens 10 % zu erhöhen, mit dem Ziel, eine Unternehmenskultur zu festigen, die auf kontinuierliches Lernen, Verantwortung und die Verbesserung von Menschen ausgerichtet ist.

Gleichstellung der Geschlechter, Prävention von Belästigung und Diskriminierung

Eurodies **lehnt jegliche Form von Diskriminierung ab, direkt** oder indirekt, und setzt sich dafür ein, Chancengleichheit für alle im Unternehmen tätigen Personen zu fördern. Vielfalt wird als Wert und als Faktor des organisatorischen Wachstums anerkannt, der Fähigkeiten und Perspektiven und Beziehungen innerhalb von Teams bereichern kann.

In dieser Perspektive fördert Eurodies ein inklusives, respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld, in dem jeder Mensch sein Potenzial voll entfalten kann. Das Unternehmen unterstützt Gleichstellung der Geschlechter, Chancengleichheit bei Entwicklungsmöglichkeiten und die Förderung von Unterschieden und verpflichtet sich, **in allen Bereichen des Unternehmenslebens gleiche Chancen zu gewährleisten**.

Die Prozesse der Auswahl, Einführung, Schulung, berufliches Wachstum, Bewertung, Vergütung und Zugang zu verantwortungsvollen Positionen sind auf Kriterien wie Gerechtigkeit, Verdienst, Kompetenz und Nichtdiskriminierung ausgerichtet.

Um dieses Engagement zu unterstützen, strebt das Unternehmen an, die Richtlinien und Verfahren zu Inklusion und Geschlechtergleichheit schrittweise zu stärken und bis 2027 100 % der Mitarbeitenden in diesem Bereich zu schulen. Darüber hinaus beabsichtigt Eurodies, die Anzahl der Fälle verifizierter Berichte über Diskriminierungsepisoden auf null zu halten.

Menschenrechte, Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Eurodies verpflichtet sich, angemessene Arbeitsbedingungen zu garantieren und **verurteilt alle Formen von Ausbeutung, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit sowohl innerhalb der Organisation als auch entlang der Lieferkette entschieden**; die systematische Einführung des CCNL durch das Unternehmen ist in der Tat ein grundlegender Schutz der Rechtmäßigkeit und eine konkrete Garantie für die Achtung der Arbeitnehmerrechte, einschließlich der Fragen von Kinder- und Zwangsarbeit.

Mit besonderem Bezug auf **Kinderarbeit** verpflichtet sich Eurodies, seine internen Kontrollen zu stärken, sodass jede Arbeitsplatzvermittlung in vollem Einklang mit dem Alter des Kandidaten, der Schulpflicht und den geltenden gesetzlichen Bestimmungen



erfolgt. Das Unternehmen lehnt außerdem alle Formen von Zwangsarbeit ab und stellt sicher, dass alle Arbeitsbeziehungen auf freier Wahl, freiwilliger Ausführung und dem Fehlen jeglicher Form von Zwang, Drohung, unzulässiger Inhaftierung oder Einschränkung der persönlichen Freiheit beruhen.

Bis 2027 zielt das Unternehmen darauf ab, das strukturierte System in allen **Personauswahl- und Rekrutierungsverfahren** zu stärken, um das Alter der Bewerber zu dokumentieren und, wo zutreffend, die Einhaltung der Schulpflicht zu erfüllen. Das Unternehmen beabsichtigt außerdem, schrittweise ein **System der Due-Diligence bei Lieferanten zu entwickeln**, das darauf abzielt, die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte entlang der Lieferkette zu überwachen und ein Verhalten zu fördern, das mit den in dieser Richtlinie ausgedrückten Grundsätzen übereinstimmt.

Datenschutz und Informationssicherheit

Eurodies erkennt die Bedeutung des Schutzes der persönlichen Daten seiner Mitarbeiter und der von ihm gehaltenen Unternehmensinformationen an. Aus diesem Grund verfolgt sie einen strukturierten Ansatz zum Informationsschutz, um Missbrauch, unbefugten Zugriff, Datenverlust oder externe Einflüsse zu verhindern.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Sicherheit von Informationen und digitalen Vermögenswerten durch ein Risikomanagementsystem im Einklang mit den Grundsätzen der EU-Verordnung 2016/679 (DSGVO) zu gewährleisten, unterstützt durch interne Verfahren, die darauf abzielen, *Datenpannen* zu verhindern und die verarbeitete Daten korrekt zu verwalten.

In diesem Zusammenhang zielt Eurodies darauf ab, die Anzahl der Datenverluste, festgestellten Verstöße, Sanktionen oder Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten auf null zu beschränken. Darüber hinaus beabsichtigt das Unternehmen, bis 2026 die Schulungsstunden zum Datenschutz zu erhöhen, um die Anzahl der Mitarbeiter abzudecken, die personenbezogene oder sensible Daten verarbeiten, um das Bewusstsein der Mitarbeiter und die Cybersicherheitskultur zu stärken.

6. Empfehlungen

Eurodies fördert ein Unternehmensumfeld, das auf **Integrität, Verantwortung und Transparenz basiert und** fördert die rechtzeitige Meldung von rechtswidrigem Verhalten sowie Verstößen gegen das *Organisations-, Management- und Kontrollmodell* gemäß D.LGS. 231/2001, Nichteinhaltung von Unternehmensabläufen oder **Verhaltensweisen, die den Schutz, die Verbesserung und das Wohlbefinden von Menschen beeinträchtigen können**.

Eurodies garantiert die **Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers, der beteiligten Personen und des Inhalts des Berichts** in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften. Der **Schutz des Whistleblowers vor jeglicher Form von Vergeltung**, Diskriminierung oder Bestrafung



im Zusammenhang mit der in gutem Glauben erstellten Meldung wird ebenfalls gewährleistet, ohne die Möglichkeit zu beeinträchtigen, anonyme Meldungen gemäß den vom Unternehmensverfahren vorgesehenen Verfahren zu machen.

Canali-Whistleblowing

Das Unternehmen hat den Empfängern **einen internen** Kanal zur Meldung erheblicher rechtswidriger Handlungen gemäß D zur Verfügung gestellt. LGS. 231/2001 oder Verstöße gegen das Modell sowie andere Situationen, die dem Unternehmen potenziell schaden, einschließlich jeglicher Verstöße oder kritischer Fragen im Zusammenhang mit dem Management von Humankapital, der Achtung der Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Chancengleichheit, Inklusion, Verhinderung von Diskriminierung, Belästigung oder Verhalten, das nicht mit den Unternehmensprinzipien vereinbar ist.

Dieser Kanal arbeitet in Übereinstimmung mit D.LGS. 24/2023 über Whistleblowing.

Meldungen können auch anonym auf folgende Weise gemacht werden:

- **schriftlich** über eine eigene Whistleblowing-Plattform, die über den Link auf der Firmenwebsite und unter dieser Adresse erreichbar ist:
<https://eurodies.integrity.complylog.com/>;
- **mündlich** durch Aufzeichnung, gemäß den im Unternehmensverfahren festgelegten Verfahren.
- Berichte werden gemäß den im Absatz „Berichten“ beschriebenen Verfahren und im Absatz „Maßnahmen zur Anwendung der in D. genannten Verordnungen“ übermittelt und verwaltet. LGS. 24/2023“ des allgemeinen Teils des Modells selbst und insbesondere auf der Grundlage des „Verfahrens zur Verwaltung von Berichten gemäß D.LGS. 24/2023“ für diesen Zweck vom Unternehmen übernommen.

Kanäle für soziale Verantwortung

Im Einklang mit dem Social Responsibility Management System, das dem SA8000-Standard entspricht, stellt Eurodies zudem die **Verfügbarkeit spezieller Kanäle** für die Einreichung von Beschwerden, Meldungen, Vorschlägen oder Anfragen zur Klarstellung **zu den Themen Soziale Verantwortung**, Arbeitnehmerrechte, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Nichtdiskriminierung und Arbeitszeiten sicher. von Vergütung und anderen Anforderungen des Standards.

Solche Beschwerden können über die internen Kanäle des SA8000-Systems eingereicht werden, darunter das **Social Performance Team**, der SA8000-Arbeitnehmervertreter, der mit dem Personalmanager zusammenfällt, sowie über die zusätzlichen Unternehmenswerkzeuge, die anonym verfügbar sind, sofern es interne Verfahren erfordern. Die eingegangenen Meldungen werden mit Unparteilichkeit, Vertraulichkeit und Sorgfalt für den Schutz der meldenden Person und der beteiligten Personen bewertet.



Wird die Beschwerde nicht ausreichend bearbeitet oder über interne Kanäle gelöst oder in Fällen, in denen der Whistleblower es für angemessen hält, **externe Parteien** zu kontaktieren, ist es gemäß den Verfahren des SA8000-Systems möglich, die von den zuständigen internationalen Institutionen bereitgestellten Kanäle zu nutzen, darunter SAAS – Social Accountability Accreditation Services und SAI – Social Accountability International.

7. Aktualisierung, Verbreitung und Kommunikation

Der Vorstand von Eurodies sorgt dafür, dass die Human Capital Policy an alle Mitarbeitenden, Mitwirkenden und, wo zutreffend, Lieferanten, Partner und Dritte, die an den Aktivitäten des Unternehmens beteiligt sind, in einer Weise verbreitet, die deren Wissen und effektive Anwendung gewährleistet.

Die Richtlinie wird **mindestens jährlich überprüft** und in jedem Fall immer dann, wenn Aktualisierungen aufgrund regulatorischer Änderungen, der Entwicklung bewährter Praktiken im Bereich der Personalführung, organisatorischer Veränderungen, Geschäftsbedürfnisse oder neuer Ziele im Zusammenhang mit der Steigerung, dem Schutz und der Entwicklung des Humankapitals notwendig sind.

Alle Aktualisierungen dieser Richtlinie werden vom Vorsitzenden genehmigt und den relevanten Empfängern umgehend über die als am passendsten erachteten Kanäle mitgeteilt, darunter:

- E-Mails an Mitarbeiter;
- Veröffentlichung oder Veröffentlichung am schwarzen Brett des Unternehmens;
- Zustellung oder Teilen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter;
- Teilen beim Abschluss oder Verlängern von Verträgen mit Lieferanten, Partnern oder anderen relevanten Dritten.

Eurodies setzt sich außerdem dafür ein, das Verständnis der Inhalte der Human Capital Policy durch angemessene Kommunikation, Informations- und Sensibilisierungsinitiativen zu fördern, damit alle Beteiligten über die Prinzipien, Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dem Schutz der Menschenrechte, der Verbesserung von Kompetenzen, Gesundheit und Sicherheit, Chancengleichheit, Inklusion und dem Wohlbefinden der Organisation informiert sind.

Avigliana (TO), 28.11.2025

- Die Leitung