

Dichiarazione dei diritti umani di Oerlikon Textile

1. I nostri valori

Oerlikon Textile GmbH & Co. KG e le sue controllate ("Oerlikon Textile") ritengono che tutte le persone debbano essere trattate con dignità, lealtà e rispetto.

Siamo consapevoli del fatto che le nostre attività commerciali e le nostre catene di fornitura possono ripercuotersi negativamente sui divieti e sui valori dei diritti umani e ambientali specificati nel Supply Chain Act e rielencati nell'**Allegato 1** (posizioni giuridiche del Supply Chain Act). Oerlikon Textile si impegna pertanto a prevenire, porre fine o ridurre al minimo l'entità delle violazioni delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act nelle proprie attività e nelle proprie filiere di fornitura e ad adottare opportune misure correttive in caso di violazioni. Ci impegniamo a non partecipare o trarre profitto dalle violazioni delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Allo stesso modo, siamo impegnati a rispettare le posizioni giuridiche del Supply Chain Act nelle nostre attività e filiere di fornitura.

Nel Gruppo Oerlikon¹ vigono delle regole volte a mantenere gli standard di comportamento in tutto il mondo e a definire il quadro etico e legale di tutte le attività commerciali. Come parte del Gruppo Oerlikon, Oerlikon Textile si colloca, quindi, all'interno di questo contesto assumendosi tutti i suoi obblighi. I nostri standard di comportamento sono parte integrante del nostro sistema gestionale, così come la nostra gestione della conformità e del rischio, che viene ulteriormente illustrata nel corso della presente dichiarazione. Con i suoi componenti e processi descritti, questo sistema di gestione costituisce la base della nostra gestione delle regole due diligence in materia di diritti umani e ambiente.

Tali codici di condotta comprendono il Codice di condotta del Gruppo Oerlikon, la politica antimolestie e antidiscriminazione, la politica di sostenibilità e salute, sicurezza e ambiente del Gruppo Oerlikon, la politica del Gruppo Oerlikon contro il lavoro minorile e il Codice di condotta dei fornitori del Gruppo Oerlikon. Il Codice di Condotta del Gruppo Oerlikon e le tre politiche citate definiscono il nostro impegno a favore delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act ed esprimono esplicitamente le nostre aspettative in materia di diritti umani nei confronti dei nostri dipendenti², dei membri del management e dei nostri fornitori. Se le leggi locali ammettono comportamenti vietati dal Codice di Condotta del Gruppo Oerlikon, diamo priorità al nostro Codice di Condotta. Se gli standard internazionali sui diritti umani e ambientali vanno oltre le leggi locali o si trovano addirittura in conflitto con esse, ci atteniamo alle leggi locali, ma al contempo cerchiamo - per quanto possibile - di conformarci a questi standard internazionali. Le nostre aspettative nei confronti dei nostri fornitori diretti in relazione ai diritti umani e ambientali, comprese le posizioni giuridiche del Supply Chain Act, sono ulteriormente illustrate nel nostro Codice di condotta per i fornitori Oerlikon. Ci aspettiamo che i nostri fornitori diretti dispongano di un sistema di gestione del rischio appropriato per le questioni relative ai diritti umani e che affrontino adeguatamente le aspettative in materia di diritti umani e ambientali nella loro filiera di fornitura. Al contempo, pretendiamo che i nostri fornitori diretti sostengano - per quanto possibile - le nostre attività Supply Chain Act. Nelle nostre joint venture ci sforziamo di implementare i nostri standard e le nostre condizioni quadro etiche e legali, nonché altre parti del nostro sistema di gestione del rischio, anche nei settori di attività e nei fornitori di tali società.

Siamo consapevoli del fatto che alcune posizioni giuridiche del Supply Chain Act possono essere maggiormente influenzate dalle nostre attività commerciali e da quelle dei nostri fornitori. Per quel che riguarda le posizioni giuridiche del Supply Chain Act nella propria attività e nelle filiere di fornitura, la Oerlikon Textile ritiene attualmente molto probabili i seguenti rischi:

¹ Per Gruppo Oerlikon si intende OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon (Svizzera) con le sue consociate dirette e indirette, comprensiva della Oerlikon Textile.

² In questa dichiarazione il termine "dipendenti" indica i prestatori d'opera, i dirigenti, i lavoratori temporanei, gli studenti lavoratori, gli studenti diplomati, i tirocinanti e gli stagisti (m/f/d) di Oerlikon Textile GmbH & Co. KG e delle sue controllate.

Rapporti tra datore di lavoro e dipendenti, libertà di associazione e contrattazione collettiva

Oerlikon Textile opera a livello globale e pertanto affronta i rischi legati alla garanzia di standard sociali e lavorativi internazionali per i propri dipendenti e per quelli dei fornitori. L'intero Gruppo Oerlikon si impegna a trattare tutti i dipendenti in modo leale e rispettoso e a ottemperare pienamente alle leggi sul lavoro applicabili, ovunque il Gruppo Oerlikon operi. Integrità e spirito di squadra sono due dei valori fondamentali del Gruppo Oerlikon, che mira a creare un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti dei dipendenti. Da tempo il Gruppo Oerlikon ritiene che gli interessi del Gruppo e dei suoi dipendenti siano meglio tutelati da un ambiente di lavoro positivo e collaborativo, nel quale regni una comunicazione diretta tra dipendenti e dirigenza. Si impegna pertanto a creare buone condizioni di lavoro, a promuovere relazioni positive tra i dipendenti e la dirigenza, nonché a migliorare la comunicazione con il personale e sostenerne lo sviluppo. Per la Oerlikon Textile questi principi sono irrevocabili. Oerlikon Textile si impegna costantemente a migliorare le opportunità e gli standard occupazionali dei propri dipendenti e, ove possibile, dei lavoratori dei propri fornitori. Prestiamo attenzione alle pari opportunità di impiego in tutte i nostri settori di attività. Le qualifiche, le competenze e l'esperienza costituiscono la base per la selezione e la promozione dei nostri dipendenti. Non tolleriamo e vietiamo discriminazioni e molestie. Nessuno può essere discriminato per i motivi indicati al punto 7 del Supply Chain Act elencati nell'**Allegato 1**. Oerlikon Textile rispetta i diritti legali dei propri dipendenti di formare, aderire o meno alle organizzazioni dei lavoratori, comprese le organizzazioni sindacali, e il diritto alla contrattazione collettiva. Oerlikon Textile rispetta le leggi locali vigenti in materia di partecipazione dei dipendenti e di terzi e non discrimina i dipendenti in base alla loro decisione di aderire o meno a un'organizzazione di dipendenti. Oerlikon Textile rispetta il diritto dei dipendenti di organizzarsi e istruisce i propri dirigenti su questi diritti. Allo stesso modo, Oerlikon Textile rispetta il diritto dei propri dipendenti di partecipare a contrattazioni collettive. Rispettiamo i contratti collettivi legalmente vincolanti e collaboriamo in modo efficace e costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori. Garantiamo che i rappresentanti dei lavoratori non siano discriminati e abbiano libero accesso ai dipendenti sul loro posto di lavoro.

Per il Gruppo Oerlikon, un ambiente di lavoro sicuro, libero e protetto dal traffico di esseri umani, dalla schiavitù e dal lavoro minorile illegale è di fondamentale importanza. È un principio che vale per tutto il Gruppo: pretendiamo dai nostri fornitori e da altre terze parti che rispettino questi diritti umani, indipendentemente dalle leggi e dalle pratiche locali. L'industria tessile e dell'abbigliamento viene associata al lavoro minorile e alla tratta di esseri umani nelle sue filiere di fornitura, ad esempio i bambini che lavorano nelle filande o nelle fabbriche di abbigliamento. I Paesi noti per il lavoro minorile e la tratta di esseri umani nell'industria tessile e dell'abbigliamento sono, ad esempio, India, Cina, Bangladesh o Egitto. Oerlikon Textile produce e fornisce macchinari e attrezzature per la produzione di filamenti e filati. Questi filamenti e filati vengono utilizzati nelle filiere a valle per la produzione di tessuti. Tuttavia, Oerlikon Textile non è coinvolta nella produzione di tessuti e abbigliamento né nelle relative filiere di fornitura. Non siamo a conoscenza dei rischi e delle potenziali violazioni delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act vigenti nelle filiere produttive dell'industria tessile e dell'abbigliamento che riforniscono il nostro settore di attività e le nostre catene di approvvigionamento; esse sono inoltre al di fuori del nostro controllo e della nostra influenza. Anche le attività commerciali dei nostri clienti diretti sono all'inizio del processo di produzione tessile. Siamo consapevoli del fatto che le fasi del processo di produzione tessile associate al lavoro minorile e alla tratta di esseri umani avvengono in fasi successive della filiera di fornitura a valle e possono quindi sfuggire al controllo dei nostri clienti.

Il nostro principio: "non nuocere alle persone"

Come azienda manifatturiera che esegue e/o supervisiona il montaggio e la messa in servizio delle proprie macchine e impianti in tutto il mondo, gli incidenti rappresentano un rischio in relazione alle posizioni giuridiche del Supply Chain Act che non possiamo evitare completamente. In termini di salute e sicurezza, abbiamo come obiettivo quello di "Non nuocere alle persone". Ciò significa che ci impegniamo affinché nessun lavoratore subisca danni di qualsivoglia tipo nei siti di Oerlikon Textile o mentre lavora per Oerlikon Textile in siti esterni. Ecco perché attribuiamo grande importanza alla salute e alla sicurezza dei nostri dipendenti nelle nostre sedi tedesche ed estere. L'intero Gruppo Oerlikon si impegna

a rispettare questo principio. L'osservanza delle norme pertinenti, così come il monitoraggio dei rischi, degli incidenti e delle misure definite, non vengono effettuati solo a livello locale ma anche a livello di Gruppo Oerlikon. Il nostro sistema di gestione è configurato in modo tale da garantire che le leggi applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di ambiente siano rispettate come standard minimo in tutte le aree in cui operiamo. Il nostro programma per la salute, la sicurezza e l'ambiente, basato sul riconoscimento dei pericoli, la valutazione e l'eliminazione dei rischi, mira a creare un ambiente di lavoro privo di incidenti.

Aspetti ambientali

Oerlikon Textile offre soluzioni e sistemi per la lavorazione dei polimeri. Le nostre attività e i nostri processi di produzione richiedono, tra l'altro, l'utilizzo di risorse quali terra, acqua ed energia e comportano emissioni. Oerlikon Textile ha da tempo riconosciuto la necessità di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. Ecco perché ci impegniamo costantemente a ridurre l'uso e il consumo di risorse e a diminuire la produzione di rifiuti, nonché adottare misure di miglioramento in tal senso. Per quel che riguarda lo smaltimento delle acque reflue, ci atteniamo alle normative locali ed effettuiamo dei controlli periodici mirati a verificare la conformità delle misure volte a salvaguardare la salute, la sicurezza e l'ambiente. Monitoriamo periodicamente i nostri consumi energetici, inoltre abbiamo iniziato a migliorare la qualità dei nostri rapporti sui rifiuti. Effettuiamo anche delle analisi per identificare i consumi energetici, le pratiche di gestione dei rifiuti e le emissioni di CO2 che potremmo gestire in modo più efficace.

Materie prime nelle filiere di fornitura a monte

Le attività commerciali di Oerlikon Textile si trovano alla fine delle filiere di fornitura multistadio. Nei nostri processi produttivi utilizziamo materie prime, semilavorati e prodotti finiti, ad esempio in ferro, acciaio e metallo. La maggior parte delle nostre spese per l'approvvigionamento riguarda i prodotti semilavorati, che rappresentano circa tre quarti del totale. I prodotti finiti rappresentano circa il 20%, le materie prime, invece, meno del 5% delle nostre spese per l'approvvigionamento. Oerlikon Textile acquista oltre il 50% delle materie prime e dei semilavorati e oltre il 40% dei prodotti finiti da fornitori tedeschi. Comunque, siamo consapevoli del fatto che la produzione dei beni e delle materie prime che acquistiamo dipende dall'approvvigionamento e dalla lavorazione delle materie prime e dalla produzione di componenti, semilavorati e prodotti finiti che precedono le nostre filiere di fornitura internazionali a monte. L'approvvigionamento di materie prime e la produzione di questi merci e beni che precedono le nostre filiere di fornitura all'estero potrebbero violare le posizioni giuridiche del Supply Chain Act. I nostri macchinari e le nostre attrezzature contengono lubrificanti e le precedenti considerazioni potrebbero applicarsi anche ai lubrificanti utilizzati nella nostra produzione.

2. Il nostro approccio attuativo al Supply Chain Act e i relativi processi di due diligence

Oerlikon Textile si impegna a perfezionare e sviluppare costantemente i propri processi di diligenza aziendale in materia di diritti umani.

Analisi dei rischi

Una migliore comprensione e una migliore visibilità degli aspetti potenziali e reali delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act nelle nostre attività e nelle nostre filiere di fornitura sono per noi parte dei nostri impegni. Nel corso del 2023, Oerlikon Textile continuerà quindi ad analizzare i rischi relativi ai propri settori di attività e ai propri fornitori, mettendo in primo piano le posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Ciò include anche l'analisi dei rischi per le azioni giuridiche del Supply Chain Act dalla prospettiva delle persone (potenzialmente) interessate. Per analizzare i suddetti rischi, continueremo a impiegare una soluzione di analisi consolidata di un fornitore esterno, al fine di identificare e valutare i potenziali rischi derivanti dai nostri settori di attività e dai nostri fornitori diretti in merito alle posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Le nostre attività comprenderanno anche un'analisi finalizzata a verificare l'esistenza di indizi concreti in relazione alle posizioni giuridiche del Supply Chain Act nelle nostre filiere di fornitura e con i fornitori indiretti. Inoltre, scambiamo periodicamente informazioni con gli stakeholder interni, onde acquisire maggiori conoscenze e potenziali aspetti sul Supply Chain Act per

Oerlikon Textile. Questo scambio crea anche consapevolezza tra i nostri dipendenti per il rispetto dei diritti umani in conformità con il Supply Chain Act. In futuro, continueremo la nostra analisi dei rischi Supply Chain Act su base annuale, per esempio in caso di cambiamenti significativi nelle nostre attività commerciali o se lanciamo nuovi prodotti oppure se presso i fornitori indiretti sussistono rischi concreti di violare il Supply Chain Act.

Attualmente stiamo conducendo l'analisi dei rischi Supply Chain Act. Oerlikon Textile (i) opera a livello globale e dispone di filiere di fornitura multinazionali, (ii) si rifornisce di materie prime, semilavorati e prodotti finiti, che a loro volta vengono acquistati e fabbricati in diverse fasi delle filiere di fornitura a monte, e (iii) si posiziona alla fine delle filiere di fornitura multistadio. Questi fatti comportano una certa complessità e diversità, che consideriamo come sfide chiave nella nostra analisi dei rischi. Le nostre regole di condotta di cui sopra si riferiscono al nostro impegno e alle nostre aspettative in relazione a determinate posizioni legali del Supply Chain Act. Finora la conformità ai nostri codici di condotta è stata monitorata in parte a livello locale e dai fornitori. Il nostro obiettivo consiste nel sostituire il monitoraggio a questi livelli con un sistema formale che raccolga sistematicamente e centralmente i dati che indichino quali delle nostre attività presentano rischi potenziali per le posizioni giuridiche del Supply Chain Act ed episodi. Per quanto riguarda i nostri fornitori, disponiamo del processo due diligence di seguito descritto. Anche in questo caso, cerchiamo costantemente di ampliare il nostro processo di due diligence dei fornitori per considerare ulteriori aspetti relativi alle posizioni giuridiche del Supply Chain Act e per raccogliere ulteriori informazioni sui potenziali rischi per le posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Tra i rischi identificati nel corso della nostra analisi dei rischi daremo priorità a quelli che potrebbero avere il maggiore impatto negativo sulle persone interessate o sull'ambiente. La definizione delle priorità si basa sulla nostra influenza e sul nostro contributo alla posizione giuridica del Supply Chain Act, come pure sulla gravità dei (potenziali) effetti negativi e sulla probabilità che il rischio si concretizzi.

Procedura di reclamo

Il Gruppo Oerlikon ritiene che un efficace processo di identificazione dei rischi debba offrire ai segnalanti un modo sicuro per condividere le loro informazioni su rischi e violazioni. Una solida procedura di segnalazione fa quindi parte dei processi di compliance del Gruppo Oerlikon ed è stata finora utilizzata anche da Oerlikon Textile. In relazione al Supply Chain Act, Oerlikon Textile incoraggia esplicitamente il suo personale a segnalare tutti gli episodi riguardanti le posizioni giuridiche del Supply Chain Act, onde prevenire, individuare precocemente e mitigare efficacemente i potenziali impatti negativi su tali diritti. I dipendenti e i rappresentanti sono incoraggiati a segnalare i reclami al loro diretto superiore, al caporeparto, a un dirigente della loro unità aziendale o al rappresentante locale dell'ufficio del personale o del reparto acquisti. Inoltre, i dipendenti, gli agenti, i fornitori, i dipendenti di terzi e le persone direttamente o indirettamente interessate sono incoraggiati a segnalare i reclami attraverso i canali di comunicazione della compliance di Oerlikon, in particolare attraverso la nostra hotline di segnalazione "Speak Up" attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Ciò consente ai segnalanti di sollevare questioni relative al Supply Chain Act in modo riservato e anonimo. Ogni reclamo segnalato viene prontamente esaminato in un processo trasparente e standardizzato. Se possibile, ci sforziamo di collaborare con il segnalante e di sviluppare misure consensuali. Nel nostro regolamento interno per la procedura di reclamo, ci impegniamo esplicitamente a proteggere i segnalanti. Il presente regolamento interno e una visione d'insieme delle competenze e della disponibilità delle persone responsabili sono pubblicati sul sito Web del Gruppo Oerlikon. In caso di fondati sospetti o indicazioni concrete di rischi o di potenziali o reali violazioni delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act, che interessa il nostro settore di attività, esamineremo attentamente la situazione e la fattispecie, e prenderemo provvedimenti adeguati per affrontare la situazione.

Misure

Oerlikon Textile dispone di un solido sistema di gestione per garantire l'ottemperanza ai requisiti legali e normativi e agli standard interni. Questo sistema di gestione comprende, tra l'altro, l'assegnazione di chiare responsabilità per il processo decisionale e la gestione dell'azienda, nonché un sistema di

gestione della conformità e del rischio. Comprende anche attività di formazione, comunicazione e consulenza volte a fornire alle persone interessate le informazioni e le risorse necessarie per svolgere i loro compiti e comprendere il loro ruolo nel rispetto delle norme.

Nell'attuale fase iniziale della nostra analisi dei rischi del Supply Chain Act, abbiamo iniziato adottando le due misure seguenti:

- (1) Adattamento sistematico del nostro sistema di gestione del rischio tramite inclusione di argomenti relativi alla legge Supply Chain Act. Stiamo per esempio completando la nostra checklist per l'audit del fornitore, aggiungendo ulteriori aspetti della legge Supply Chain Act. Inoltre, in futuro inseriremo nel nostro sistema di gestione ulteriori processi specifici di due diligence Supply Chain Act a livello documentale, processuale e personale.
- (2) Sviluppo e rafforzamento della consapevolezza del Supply Chain Act e dialogo costante per indirizzare le nostre responsabilità del Supply Chain Act. Ecco perché per i dipendenti dei reparti Acquisti, Risorse Umane, HSE e Qualità abbiamo organizzato corsi di formazione e workshop sulle posizioni del Supply Chain Act e sulle nostre responsabilità nell'ambito del Supply Chain Act. Oltre a ciò, abbiamo presentato il Supply Chain Act ai nostri dipendenti attraverso i nostri canali di comunicazione interna, ad esempio il nostro giornale aziendale "Inside". Attraverso i suddetti canali intendiamo continuare la formazione e i workshop a tutti i livelli e fornire aggiornamenti periodici sulle nostre attività Supply Chain Act nella nostra azienda e nelle nostre filiere di fornitura

Stabiliremo ulteriori misure preventive e correttive nel corso del 2023 sulla base dei risultati della nostra analisi dei rischi e della prioritizzazione dei rischi potenzialmente identificati. Nel determinare tali misure, terremo conto anche delle informazioni ricevute attraverso la nostra procedura di reclamo.

Il nostro sistema di gestione comprende una relazione periodica sugli argomenti Compliance da inviare alla Oerlikon Textile Management. Inoltre, il Compliance Council organizza ogni anno delle riunioni, alle quali partecipano i vertici aziendali di Oerlikon Textile, che discutono questioni e aspetti di compliance. In futuro, le relazioni e le discussioni includeranno anche i risultati della nostra analisi dei rischi e gli aspetti specifici del supply Chain Act. I risultati dell'analisi dei rischi saranno presi in considerazione anche nelle nostre decisioni aziendali relative alla selezione dei fornitori, allo sviluppo dei prodotti e alla responsabilità, nonché in altre aree identificate nell'analisi dei rischi.

Oerlikon Textile dispone di un processo di qualificazione e di onboarding per i nuovi fornitori. Questo processo comprende la fornitura di autodichiarazioni da parte del fornitore e audit del fornitore, compresi gli audit in loco. Gli audit si basano su standard e criteri definiti, che includono anche aspetti relativi alle posizioni legali del Supply Chain Act. Il nostro codice di condotta per i fornitori a livello di gruppo è parte integrante dei nostri contratti di fornitura e delle condizioni di consegna standard. Consideriamo i nostri processi, i contratti di fornitura e le condizioni di consegna come una misura importante per coinvolgere i nostri fornitori sulle posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Tuttavia, siamo consapevoli che la loro efficacia può essere limitata. Per questo motivo Oerlikon Textile cerca di stabilire relazioni di fornitura a lungo termine che consentano un dialogo più duraturo e una migliore cooperazione con i nostri fornitori diretti per quanto riguarda le posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Prendiamo che questo approccio collaborativo consentirà di ottenere risultati più efficaci per le posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Oerlikon Textile è inoltre consapevole del fatto che le proprie strategie e pratiche di approvvigionamento possono avere un impatto diretto e indiretto sulle posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Ecco perché in futuro coinvolgeremo i nostri fornitori nelle nostre strategie e pratiche di approvvigionamento, tenendo conto degli argomenti riguardanti le posizioni giuridiche del Supply Chain Act.

Sulla base dei risultati della nostra analisi dei rischi e delle informazioni sui rischi per le posizioni giuridiche del Supply Chain Act ricevute attraverso la nostra procedura di reclamo, integreremo le nostre procedure e misure esistenti con le misure di prevenzione volte a coprire i rischi identificati per le

posizioni giuridiche del Supply Chain Act nel nostro settore di attività e lungo le filiere di fornitura. Se nelle nostre attività o lungo le filiere di fornitura viene identificata una violazione potenziale o reale delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act, adotteremo le opportune misure correttive per evitare, porre fine o ridurre al minimo l'entità della violazione sviluppando una soluzione adeguata. Se del caso, questo include anche il risarcimento delle persone interessate. In caso di potenziali o reali violazioni delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act con i fornitori diretti, esamineremo attentamente i fatti e faremo del nostro meglio per affrontare e contenere la questione in collaborazione con il fornitore. In caso di grave violazione delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act, ci riserviamo il diritto di sospendere il rapporto di fornitura o, in ultima istanza, di interromperlo qualora le misure correttive non siano efficaci o nel caso in cui non siano disponibili misure correttive meno gravi.

Controlli periodici

Sia l'efficacia delle nostre misure di prevenzione e rimedio che la nostra procedura di reclamo vengono riviste annualmente e su base ad hoc, al fine di prevenire, mitigare ed eliminare gli effetti negativi sulle posizioni giuridiche del Supply Chain Act. Gli episodi che fanno scattare una revisione ad hoc possono per esempio essere un cambiamento significativo o una maggiore esposizione al rischio Supply Chain Act nel nostro campo di attività o presso i nostri fornitori diretti, a causa dell'introduzione di nuovi prodotti, nuovi progetti o cambiamenti significativi nelle nostre attività commerciali.

Inoltre, intendiamo verificare periodicamente l'ottemperanza alle nostre misure. All'interno della nostra unità aziendale abbiamo in programma di effettuare audit su argomenti specifici basati sui rischi e indagini periodiche di verifica della conformità al Supply Chain Act, che condurremo tra i dipendenti e la dirigenza. Allo stesso modo, seguiremo gli avvisi e i reclami riguardanti le posizioni giuridiche e gli aspetti del Supply Chain Act. Per controllare i nostri fornitori diretti, sottoporremo periodicamente dei fornitori selezionati ad audit basati sul rischio, come per esempio il controllo degli atti, la verifica dei documenti richiesti al fornitore e gli audit in loco che comprendono anche gli aspetti di audit sociale. Le nostre analisi dei rischi attuali o futuri potrebbero identificare potenziali posizioni giuridiche del Supply Chain Act nel nostro campo di attività o presso i nostri fornitori diretti, che non sono adeguatamente affrontate dalle misure in atto o da adottare. In questo caso, cercheremo di definire una misura più appropriata per considerare tali potenziali posizioni giuridiche del Supply Chain Act nelle nostre attività o lungo le nostre filiere di fornitura. In ogni caso, per quanto praticamente possibile e fattibile, terremo conto del punto di vista degli interessati nel determinare le nostre misure.

Facciamo questa dichiarazione prima di completare la nostra attuale analisi dei rischi Supply Chain Act. La presente dichiarazione sarà pertanto riesaminata a intervalli periodici e, se del caso, modificata di conseguenza.

Rapporto

Nel nostro rapporto annuale Supply Chain Act, riferiremo sull'ottemperanza ai nostri impegni al supply Chain Act. In questo rapporto forniremo, tra l'altro, informazioni sulle violazioni identificate delle posizioni giuridiche del Supply Chain Act, sui rischi classificati in base a determinati aspetti e sulle misure corrispondenti. Altresì forniremo informazioni sulle azioni intraprese a seguito di segnalazioni e reclami sulla nostra procedura di reclamo e sulle conclusioni che abbiamo tratto in merito a tali azioni future e ai processi di due diligence di Supply Chain Act.

Gennaio 2023³

La dirigenza di Oerlikon Textile GmbH & Co. KG

Georg Stausberg

Ralf Schilken

Uwe Model

³ Aggiornamento della nostra Dichiarazione dei diritti umani in lingua inglese pubblicata nel dicembre 2022.

Allegato 1 - Beni da tutelare secondo i diritti umani e ambientali e divieti ai sensi della legge sugli obblighi di approvvigionamento della catena di fornitura (Supply Chain Act)

Quando parliamo di posizioni giuridiche del Supply Chain Act, intendiamo i beni da tutelare secondo i diritti umani e ambientali e i divieti menzionati al paragrafo 2 del Supply Chain Act, come di seguito riportato. Ciò include anche i beni protetti e gli accordi elencati in riferimento al paragrafo 2 della Supply Chain Act e ai suoi allegati n° 1 - 11, nonché i beni da tutelare ivi menzionati:

1. Il divieto di impiegare un minore al di sotto dell'età in cui termina l'istruzione obbligatoria ai sensi delle leggi del luogo di lavoro, a condizione che l'età di impiego non sia inferiore ai 15 anni; ciò non si applica se la legge del luogo di lavoro si discosta da questa ai sensi dell'Articolo 2

comma 4 e degli Articoli da 4 a 8 della Convenzione n. 138 dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 26 giugno 1973 sull'età minima per l'ammissione all'impiego (Gazzetta della legge federale 1976 II pag. 201, 202). 1976 II pag. 201, 202):

2. Il divieto delle forme più aberranti di lavoro minorile per i minori di 18 anni; ai sensi dell'Articolo 3 della Convenzione n. 182 dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 17 giugno 1999 sul divieto di attuare le peggiori forme di lavoro minorile e le azioni immediate per eliminarle (Gazzetta della legge federale 2001 II pag. 1290, 1291):
 - a. Tutte le forme di schiavitù o qualsiasi pratica simile alla schiavitù, come vendita e traffico di minori, il lavoro forzato e la servitù, nonché il lavoro coatto od obbligatorio, compreso il reclutamento forzato od obbligatorio di minori per il loro utilizzo in conflitti armati;
 - b. Adescare, procurare od offrire un minore a fini di prostituzione, di produzione di pornografia o di spettacoli pornografici;
 - c. Indurre, istruire od offrire a un minore di farsi coinvolgere in attività non autorizzate, in particolare il procacciamento e il traffico di stupefacenti;
 - d. Lavori che, per loro natura, o a causa delle circostanze in cui vengono eseguiti, potrebbero essere dannosi per la salute, la sicurezza o la moralità dei minori.
3. Il divieto di impiegare persone in lavori forzati; ciò include qualsiasi lavoro o servizio richiesto a una persona sotto la minaccia di punizioni e per cui non si è offerta volontariamente, ad esempio, a seguito di lavoro coatto o traffico di esseri umani; sono esclusi dal lavoro forzato i lavori o servizi conformi all'Articolo 2, comma 2, della Convenzione n. 29 dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 28 giugno 1930 concernente il lavoro forzato od obbligatorio (Gazzetta della legge federale 1956 II pag. 640, 641) o all'Articolo 8, comma 3, n. 2 e 3 del Patto internazionale del 19 dicembre 1966 sui diritti civili e politici (Gazzetta della legge federale 1973 II pag. 1533, 1534);
4. Il divieto di tutte le forme di schiavitù, o qualsiasi pratica simile alla schiavitù, servitù o altre forme di dominazione od oppressione nell'ambiente di lavoro, ad esempio attraverso lo sfruttamento economico o sessuale estremo e l'umiliazione;
5. Il divieto di ignorare gli obblighi relativi a salute e sicurezza sul lavoro applicabili ai sensi della legge del luogo di lavoro, se ciò comporta il rischio di incidenti sul lavoro o pericoli per la salute sul lavoro, in particolare:
 - a. Standard di sicurezza chiaramente insufficienti nella fornitura e manutenzione del luogo di lavoro, della postazione di lavoro e delle attrezzature di lavoro;
 - b. assenza di misure protettive appropriate per prevenire l'esposizione a sostanze chimiche, fisiche o biologiche;
 - c. Assenza di misure per prevenire un eccessivo affaticamento fisico e mentale, in particolare per un'organizzazione del lavoro inadeguata in relazione agli orari di lavoro e alle pause di riposo; o
 - d. formazione e istruzioni impartite ai lavoratori insufficienti.
6. Il divieto di inosservanza della libertà di associazione, secondo cui
 - a. i lavoratori sono liberi di costituire o aderire a sindacati;

- b. la costituzione, l'adesione e l'appartenenza a un sindacato non devono essere utilizzate come motivo di discriminazione o ritorsione iniqua;
 - c. i sindacati sono liberi di operare in conformità alla legge del luogo di lavoro; ciò include il diritto di sciopero e il diritto alla contrattazione collettiva e alla concessione di accordi;
7. Il divieto di disparità di trattamento in ambito lavorativo, ad esempio, sulla base dell'origine nazionale ed etnica, dell'origine sociale, dello stato di salute, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'età, del genere, delle opinioni politiche, della religione o del credo, a meno che non sia giustificato dai requisiti di impiego; la disparità di trattamento comprende, in particolare, il pagamento di una retribuzione diseguale per un lavoro equivalente;
8. il divieto di negare un salario appropriato; il salario appropriato è almeno il salario minimo stabilito dalla legge applicabile e viene altrimenti misurato in base alle normative del luogo di lavoro;
9. Il divieto di causare alterazioni dannose del suolo, contaminazione delle acque, contaminazione dell'aria, emissioni di rumore dannose o il consumo eccessivo di acqua, che
- a. interferisce significativamente con le basi naturali per la conservazione e la produzione di prodotti alimentari;
 - b. nega a una persona l'accesso all'acqua potabile,
 - c. complica o impedisce l'accesso di una persona ai servizi igienici; o
 - d. danneggia la salute di una persona;
10. Il divieto di sfratto illecito e il divieto di privazione illecita di terreni, foreste e acque nell'acquisizione, nello sviluppo o in altro modo nell'uso di terreni, foreste e acque, il cui uso assicura il sostentamento di una persona.
11. Il divieto di impiegare o dispiegare forze di sicurezza private o pubbliche per la protezione di un progetto aziendale, se, a causa della mancanza di istruzioni o controllo da parte dell'azienda, nell'impiego delle forze di sicurezza
- a. viene violato il divieto di tortura e di trattamenti crudeli, inumani o degradanti;
 - b. vengono causate lesioni vitali o agli arti; o
 - c. viene compromessa la libertà di organizzazione e di associazione.
12. Il divieto di un'azione o di una omissione in violazione del dovere previsto che trascende i numeri da 1 a 11 e che rischia direttamente di ledere una posizione giuridica protetta in modo particolarmente grave e la cui illegittimità è evidente in base a una ragionevole valutazione di tutte le circostanze in questione.
13. Il divieto di fabbricazione di prodotti contenenti mercurio ai sensi dell'Articolo 4 comma 1 e dell'Allegato A Parte I della Convenzione di Minamata del 10 ottobre 2013 sul mercurio (Gazzetta della legge federale 2017 II pag. 610, 611) (Convenzione di Minamata);
14. Il divieto di utilizzare mercurio e composti di mercurio nei processi di produzione ai sensi dell'Articolo 5 comma 2 e dell'Allegato B Parte I della Convenzione di Minamata dalla data di eliminazione graduale specificata nella Convenzione per i rispettivi prodotti e processi;
15. Il divieto di trattamento dei rifiuti di mercurio contrariamente a quanto previsto dall'Articolo 11 comma 3 della Convenzione di Minamata;
16. Il divieto di produrre e usare sostanze chimiche ai sensi dell'Articolo 3 comma 1 lettera a e dell'allegato A della Convenzione di Stoccolma del 23 maggio 2001 sugli inquinanti organici persistenti (Gazzetta della legge federale 2002 II pag. 803, 804) (Convenzione POP), modificata l'ultima volta con delibera del 6 maggio 2005 (Gazzetta della legge federale 2009 II pag. 1060, 1061), come modificata dal Regolamento (UE) 2019/1021 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 sugli inquinanti organici persistenti (GU L 169 del 26/5/2019 pag. 45-77), più recentemente approvata dal regolamento delegato della Commissione (UE) 2021/277 datato 16 dicembre 2020 (GU L 62 del 23/2/2021, pag. 1);
17. Il divieto di movimentazione, raccolta, stoccaggio e smaltimento dei rifiuti senza rispettare l'ambiente, anziché secondo le norme vigenti nell'ordinamento giuridico applicabile, in conformità

alle disposizioni dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera d, numeri i e ii della Convenzione POP.

18. Il divieto di esportare rifiuti pericolosi ai sensi dell'Articolo 1 comma 1 e altri rifiuti ai sensi dell'Articolo 1 comma 2 della Convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti transfrontalieri

dei rifiuti pericolosi e il loro smaltimento del 22 marzo 1989 (Gazzetta della legge federale 1994 II pag. 2703, 2704) (Convenzione di Basilea), successivamente modificata dal Terzo regolamento sugli emendamenti agli allegati alla Convenzione di Basilea del 22 marzo 1989, del 6 maggio 2014, (Gazzetta della legge federale II pag. 306, 307), e ai sensi del Regolamento (CE) n. 1013/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 giugno 2006 sulle spedizioni di rifiuti (GU L 190 del 12/7/2006 p. 1-98) [Regolamento (CE) n. 1013/2006], più recentemente approvato dal Regolamento delegato della Commissione (UE) 2020/2174 del 19 ottobre 2020 (GU L 433 del 22/12/2020, pag. 11)

- a. a una parte contraente che ha vietato l'importazione di tali rifiuti pericolosi e di altro tipo (Articolo 4 comma 1 lettera b della Convenzione di Basilea);
 - b. a un Paese importatore ai sensi dell'Articolo 2 numero 11 della Convenzione di Basilea, che non ha prestato per iscritto il proprio consenso a quella particolare importazione, se tale Paese importatore non ha vietato l'importazione di tali rifiuti pericolosi (Articolo 4 comma 1 lettera c della Convenzione di Basilea);
 - c. a una parte non aderente alla Convenzione di Basilea (Articolo 4 comma 5 della Convenzione di Basilea);
 - d. a un Paese importatore se tali rifiuti pericolosi o altri rifiuti non sono trattati in questo stato o altrove in modo rispettoso dell'ambiente (Articolo 4 comma 8 comma 1 della Convenzione di Basilea).
19. Il divieto di esportazione di rifiuti pericolosi dai Paesi elencati nell'Allegato VII della Convenzione di Basilea verso i Paesi non elencati nell'Allegato VII; [Articolo 4A della Convenzione di Basilea, Articolo 36 del Regolamento (CE) n. 1013/2006].
20. il divieto di importazione di rifiuti pericolosi e di altri rifiuti da un paese non aderente alla Convenzione di Basilea (articolo 4, paragrafo 5, della Convenzione di Basilea).