

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

GRUNDLEGENDE POSITION

Die ALBIRO AG hat sich zu einer nachhaltigen, ressourcenschonenden und fairen Geschäftstätigkeit verpflichtet.

In der internationalen Wertschöpfungskette kommt es immer wieder zu schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und Umweltschädigungen. Als Unternehmen übernehmen wir die Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen. Dies bedeutet, mit der gebotenen Sorgfalt zu handeln, um die Verletzung der Rechte anderer zu vermeiden und die nachteiligen Auswirkungen unserer globalen Geschäftstätigkeit anzugehen. Die ALBIRO AG respektiert und unterstützt die Würde, das Wohlergehen und die Menschenrechte unserer Mitarbeitenden, der Arbeitskräfte in unserer Lieferkette, der Gemeinschaft in der wir leben, und derjenigen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind.

Die Menschenrechtspolitik der ALBIRO AG basiert auf den Kernarbeitsnormen der [International Labour Organization](#) (ILO), den [UN-Konventionen](#), den [OECD Leitsätzen](#), den [Europäischen Menschenrechtskonvention](#) und den [UN Women's Empowerment Principles](#).

Als Mitglied der FairWear Foundation stützen wir uns auf den "[Code of Labour Practices](#)" (CoLP). Dieser umfasst acht Arbeitsnormen, die aus den ILO Konventionen und der UN-Menschenrechtserklärung abgeleitet wurden.

- Freie Arbeitswahl
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit
- Zahlung existenzsichernder Löhne
- Angemessene Arbeitszeiten
- Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen
- Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Sie ist für die gesamte Belegschaft, unabhängig von ihrer Tätigkeit und Position, verbindlich. Alle Produktionsstätte und Lieferunternehmen, die mit der ALBIRO AG zusammenarbeiten, verpflichten sich, die Menschen- und Arbeitsrechte ihrer Mitarbeitenden zu respektieren.

Diese Richtlinie bildet das Fundament unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, ist in das Geschäftsmodell der ALBIRO AG eingebettet und gilt für das Unternehmen und seine Gruppe.

Die Umsetzung der Sorgfaltspflicht begreifen wir als einen dynamischen Entwicklungsprozess. Aus diesem Grund überprüft die ALBIRO AG die vorliegende Grundsatzerklärung regelmässig und entwickeln diese kontinuierlich weiter.

Diese Menschenrechtsrichtlinie wurde von der Geschäftsleitung der ALBIRO AG, am 11.11.2022 genehmigt und am 25.11.2024 überarbeitet.



Corinne Loosli
Geschäftsleitung



Lukas Loosli
Geschäftsleitung

GESCHLECHTERGERECHTE SORGFALTPFLICHT

Bei unserer Sorgfaltspflicht betrachten wir unsere Geschäftstätigkeit mit einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel, um die nachteiligen Auswirkungen auf Frauen zu minimieren und zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen.

Bei ALBIRO glauben wir an eine gleichberechtigte, vielfältige und integrative Gesellschaft, in der jeder mit Würde und Respekt behandelt wird. Wir verpflichten uns, ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Vielfalt fördert. Bei der Betrachtung der Geschlechterperspektive berücksichtigen wir auch die sich überschnei-

denden Realitäten und Identitäten, wie Migrationsstatus, Alter, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Kaste, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Geschlechtsidentität. Frauen sind aktiv an unseren Geschäftspraktiken beteiligt, von der Produktion bis hin zur Geschäftsleitung. Mit der Stärkung von Frauen wollen wir Benachteiligungen von Frauen abbauen und die Geschlechterkluft überwinden. Mit der Unterzeichnung der Women's Empowerment Principles zeigen wir, dass die Gleichstellung der Geschlechter in unserem Unternehmen verankert ist.

ANSPRUCH AN GESCHÄFTSPARTNER:INNEN UND DIE BELEGSCHAFT

Unser Engagement umfasst sowohl unsere eigenen Geschäftsprozesse als auch die indirekten Auswirkungen unseres Handelns. Von unseren Angestellten, unserem Kader, unseren geschäftlichen Beteiligten, sowie unseren Geschäftspartner:innen erwarten wir, dass sie die Menschenrechte gemäss dieser Richtlinie achten und sicherstellen.

Unser Gleichstellungsreglement bietet unseren Mitarbeitenden einen Überblick über die ethischen Standards, Grundsätze und Regeln bei der ALBIRO AG.

Mitarbeitende fair und gleichzubehandeln, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Religion, ethnischer oder nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder Gewerkschaftszugehörigkeit ist wesentlicher Bestandteil unserer Werte. So wurde das Reglement in Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden ausgestaltet und ist Bestandteil des Arbeitsvertrages, der von allen Angestellten unterzeichnet wird. Das Reglement wird regelmässig überprüft, um auf Veränderungen in unserem Unternehmen und in der Welt reagieren zu können.

Unser Lieferantenverhaltenskodex ist integraler Bestandteil in der Zusammenarbeit mit unseren geschäftlichen Beteiligten. Er legt die Mindeststandards und Anforderungen an unsere Lieferunternehmen in Bezug auf Arbeitssicherheit, Menschenrechte, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen fest.

Teil dieses verbindlichen Kodex ist auch der amfori BSCI Code of Conduct, sowie der FairWear "Code of Labour practice" inklusive dem Questionnaire, welche u.a. Sozialstandards, Regeln zu Umwelt-

schutz und Arbeitssicherheit und -gesundheit umfasst.

Lieferunternehmen sind vertraglich verpflichtet alle Standorte zu melden, an denen Produkte oder Komponenten für die ALBIRO AG hergestellt werden. Dies trägt dazu bei, dass alle Produktionen auditiert werden und unseren Anforderungen erfüllen. Vor Auftragserteilung führen wir bei allen Produktionen Gutachten bezüglich der Menschenrechte durch, welche sich auf die UN-Konventionen und die ILO Kernarbeitsnormen stützen und unsere Hauptstandards widerspiegeln. Die Umsetzung und Einhaltung unserer Standards wird durch unabhängige Audits gemessen und ist eine Geschäftsbedingung für alle Lieferunternehmen. Die Auditberichte bieten detaillierte Informationen, die den Lieferunternehmen und uns helfen Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitenden zu erfüllen.

Wir arbeiten mit langjährigen Geschäftspartner:innen zusammen und investieren erhebliche Ressourcen in unsere Nachhaltigkeitsbemühungen in der gesamten Lieferkette. Unsere Produktionsstätte und Lieferunternehmen müssen unseren Verhaltenskodex kennen und unterstützen. Zu diesem Zweck bieten wir verschiedene Schulungen mit diversen Themen wie Gleichstellung der Geschlechter, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gewalt- und Belästigungsprävention an. Nicht nur unsere Produktionspartner, sondern auch die Mitarbeitenden profitieren von unserem Schulungsplan, welcher kontinuierlich weiterentwickelt und implementiert wird.

RISIKOANALYSE

Um die Auswirkungen unseres Unternehmens umfassend zu verstehen und herauszufinden, wie diese am effektivsten angegangen werden können, bewerten wir im Rahmen einer Risikoanalyse regelmässig unsere menschenrechtlichen Auswirkungen. Dabei analysieren wir potenzielle Risiken, tatsächliche Vergehen und Pflichtverletzungen, priorisieren diese und ermitteln entsprechende Gegenmassnahmen um die Auswirkungen zu vermeiden, zu beenden oder wiedergutzumachen.

Ausgangspunkt unserer Risikoanalyse ist eine Bestandsaufnahme aller Risiken, über unsere wichtigsten Aktivitäten nach Geschäftsfeldern, Produkten und Standorten. Dieser gründliche Prozess, in Zusammenarbeit mit unseren Produktionsstätten und deren Arbeitnehmervertretern, fand im Laufe des Jahres 2022 statt.

Aufgrund der Art unseres Geschäfts und unserer internen Risikoanalyse konzentrieren wir unsere Bemühungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, sowie auf die Rechte der Frau, da dies Bereiche sind, die für unsere Branche von besonderer Bedeutung sind.

Unsere Risikoanalyse wird mit unseren Produktionsstätten geteilt, sodass diese darüber informiert sind, wo wir tatsächliche und potenzielle Risiken sehen und hier Präventions- oder Verbesserungsmaßnahmen einleiten.

Mit Hilfe einer Übersicht evaluieren wir die Auswirkungen unserer Tätigkeit und können so feststellen welche Massnahmen am Ende greifen konnten und wo wir noch Verbesserungen benötigen.

NULL-TOLERANZ – KEINE AUSBEUTUNG DURCH KINDERARBEIT

Die internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat zwei Konventionen zum Schutz der Kinder verabschiedet: Konvention 138: Übereinkommen über das Mindestalter in der Beschäftigung (1973)

Konvention 182: Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1990)

Die ALBIRO AG hat sich verpflichtet, das Risiko von Kinderarbeit zu erkennen, zu verhindern und zu mindern, festgestellte Kinderarbeit zu beseitigen und, falls die Abhilfemassnahmen fehlschlagen, die Produktion zu unterbrechen oder als letztes Mittel einzustellen. In festgestellten Fällen von Kinderarbeit werden wir diese verfolgen und darüber informieren.

Unsere Schritte zur Bekämpfung der Kinderarbeit haben wir in unserem separaten Dokument "ALBIRO AG – Richtlinie zum Verbot von Kinderarbeit" festgehalten.

NULL-TOLERANZ – ZWANGSARBEIT

Alle Mitarbeiter haben das Recht, freiwillig und frei ein Arbeitsverhältnis einzugehen, ohne dass ihnen eine Strafe droht. Wir verbieten die Anwendung von Zwang, Gewalt, Androhung von Strafen oder andere einschüchternde Praktiken wie die Beschlagnahmung von persönlichen Dokumenten oder Lohnstrafen. Die Arbeitnehmer haben die Freiheit, unbefristete oder langfristige Arbeitsverhältnisse mit einer angemessenen Kündigungsfrist jederzeit und ohne Sanktionen zu beenden. Alle Arbeitsbedingungen werden in Arbeitsverträgen festgelegt, zu denen die Arbeitnehmer ihre informierte Zustimmung geben müssen.

Das Geld und der Besitz eines Arbeitnehmers, einschliesslich Pässe und andere persönliche Do-

kumente, sind für den Arbeitnehmer jederzeit zugänglich und dürfen nicht einbehalten werden.

Alle Überstunden werden von den Arbeitnehmern freiwillig geleistet und genau aufgezeichnet. Die Arbeitnehmer werden nicht verpflichtet oder gezwungen, über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten und es steht ihnen frei Überstunden abzulehnen, ohne dass dies negative Folgen hat.

Unsere Schritte zur Bekämpfung der Zwangsarbeit haben wir in unserem separaten Dokument "ALBIRO AG – Richtlinie zum Verbot von Zwangsarbeit" festgehalten.

MASSNAHMEN (STRATEGIE)

Unsere Massnahmen und Strategien sind vielfältig und variieren je nach Land, Produktionsstätte, Produktgruppe und Risikoanalyse. Dabei konzentrieren wir uns zunächst auf kritische Risiken und Risiken in unseren Produktionsstätten, die wir zu 100% auslasten, da wir hier in direkter Verantwortung stehen.

Nachhaltigkeitsvorgaben und Prozesse sind in unseren regulären Geschäftsabläufen integriert und

bilden den zentralen Bestandteil unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht. Nur so können die angestrebten Verbesserungen auch erfolgreich umgesetzt werden. Die Abteilungen Entwicklung, Einkauf, Produktion und Nachhaltigkeit sind im stetigen Austausch und greifen bei verschiedenen Abläufen ineinander. Alle Abläufe sind im internen System festgehalten.

EINKAUFSTRATEGIE

Wir möchten sicherstellen, dass unsere eigenen Einkaufspraktiken nicht im Widerspruch zu den Anforderungen unserer Sorgfaltspflicht stehen. Regelmässiger Austausch, offene Kommunikation und klare Erwartungen spielen eine wichtige Rolle bei der Bewältigung dieser Herausforderung.

→ Sorgfaltspflicht vor der Auftragserteilung mit neuen Lieferanten

Produktionsunternehmen müssen im Einklang mit unserer Sorgfaltspflicht stehen, um eine mögliche Zusammenarbeit zu besprechen. Aus diesem Grund gibt es festgelegte Schritte welche eingehalten werden müssen, um ein Lieferunternehmen für erste Muster freigeben zu können. Dazu gehört die Prüfung vorhandener Auditberichte, Country Studies oder das Feedback von Mitgliedsunternehmen von FWF oder amfori. Jedes potentielle Unternehmen muss zwingend den Lieferantenverhaltenskodex, das FWF Questionnaire und die FWF transparency policy unterzeichnen, sowie das Informationsblatt für Arbeitende mit der FWF Hotline aufhängen.

→ Langjährige Partnerschaften

Wir setzen auf strategische und langjährige Partnerschaften, die uns dabei helfen ein vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen und gemeinsam an Verbesserungen zu arbeiten. Unser Fokus liegt auf einen respektvollen und fairen Umgang. Langjährige Partnerschaften sind die Grundlage für mehr Sicherheit und Planbarkeit

→ Jährliche Lieferantenbewertung

Wir belohnen Unternehmen, die eine starke Verbesserung in Bezug auf die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsverpflichtung zeigen mit stabilen oder erhöhten Bestellungen. Falls eine Produktion nicht bereit ist mit uns an Verbesserungen zu arbeiten, können nach wiederholten Gesprächen auch Bestellungen reduziert werden.

→ Richtlinie für Subunternehmer

Um die Sozial- und Nachhaltigkeitsstandards zu umgehen können Unternehmen Aufträge an Subunternehmen weiterleiten, um dort zu einem günstigeren Preis zu produzieren. Diese intransparenten Geschäftspraktiken bergen das Risiko von exzessiven Überstunden, nicht Einhaltung der Lohnzahlungen, Kinderarbeit usw. Die ALBIRO "subcontratcor policy" und das FWF Questionnaire stellen sicher, dass alle Angaben über mögliche und effektive Subunternehmen gemacht werden und auch dort das Informationsblatt für Arbeitende aufgehängt wird und diese Unternehmen durch unabhängige Organisationen auditiert werden können.

→ Exit-Strategie

Wir bekennen uns klar dazu gemeinsam an Verbesserungen zu arbeiten, anstatt Beziehungen zu beenden. Sollte ein Lieferunternehmen zum wiederholten Mal unsere Mindestanforderungen nicht einhalten, behalten wir uns vor Bestellmengen zu reduzieren. Sollten die eingeleiteten Massnahmen nicht greifen beenden wir als letztes Mittel die Geschäftsbeziehung, durch eine faire und geplante Exit-Strategie. Diese gibt dem Unternehmen ausreichend Zeit und Planung, um neue Geschäftspartner zu finden, um Verluste von Arbeitsplätzen zu vermeiden.

PREISVERHANDLUNGEN UND VERTRAGSABSCHLUSS

Transparente Preiskalkulationen und faire Preise schaffen Vertrauen und sind die Basis für höhere Löhne in den Produktionsstätten. Steigende Kosten, wie Mindestlohnerhöhungen oder Energiepreise werden in einem offenen Dialog zwischen den Produktionen und der Geschäftsleitung besprochen. Wir ermutigen unsere Produktionsfirmen im direkten Gespräch oder durch Schulungen, mit der fair price app von FairWear zu arbeiten. Mit Hilfe dieses Werkzeugs können die Produktionsfirmen alle Kostenpunkte übersichtlich zusammenfassen und mit wenig Aufwand die Stückpreise eines Modells bei Zahlung des Mindestlohns, bei Zahlung eines Zielpreises oder bei Zahlung eines existenzsichernden Lohns berechnen. Zudem kann man aktiv und schnell auf Kostenentwicklungen eingehen und Preise zeitnah anpassen. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass im Vorfeld faire Zahlungsmodalitäten mit der Produktionsfirma vereinbart werden. Wenn immer

möglich verzichtet die ALBIRO AG auf Strafzahlungen. Falls diese in Extremfällen doch anfallen, sind diese transparent und vertraglich geregelt. Die Zahlungsverfahren für unsere ausgewählten Lieferanten werden im Voraus klar vereinbart, und unsere Richtlinie ist, dass alle Rechnungen pünktlich bezahlt werden.

Wir wissen, dass wir den Herausforderungen unternehmerischer Sorgfaltspflichten nicht im Alleingang begegnen können. Die Kooperation zwischen der ALBIRO AG, den Lieferunternehmen, Fachkundigen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Gewerkschaften ist zentral.

STRATEGISCHE PLANUNG UND PROGNOSE

Als Teil unseres Engagements für gute Kommunikation schicken wir im Vorfeld unseren Produktionsfirmen die Produktionsplanungen mit frühzeitigen Informationen über Produktspezifikationen und genauen Stückzahlen, wo immer dies möglich ist. Dabei stellen wir sicher, dass die angegebenen Produktionszeiträume realisierbar sind und definieren Verantwortlichkeiten, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten und Überstunden

zu vermeiden. Abweichende Prognosen und Aktualisierungen werden so früh wie möglich mit den Lieferunternehmen besprochen und letztmögliche Bestelltermine ausgehandelt. Durch die Produktion von Eigenmarken und NOS Artikeln, sowie individuelle Corporate Fashion Lösungen sind wir in der Lage die Produktionsstätten in der Hauptsaison zu entlasten und grosse Aufträge in den Nebensaisons zu platzieren.

DESIGN UND PRODUKTENTWICKLUNG

Späte Änderungen am Design eines Produkts oder schlechte Kommunikation können zu engen Produktionsvorlaufzeiten führen, was die Arbeitsbedingungen in den Fabriken sowie die Qualität der Produkte beeinträchtigen kann. Wir setzen auf klare Produktspezifikationen durch detaillierte Arbeitsunterlagen, die zur Fehlerreduzierung auf beiden Seiten führen und somit Kosten und Zeit einsparen. Die Mitarbeitenden kennen die Produktionsstätten und Ihre Maschinenparks und können so im Vorfeld die Produktionsfähigkeit sicher-

stellen. Durch geschulte Mitarbeitende stellen wir sicher, dass die gesamte Belegschaft die Auswirkungen bei Änderungen am Produkt kennen. Durch strukturierte Abläufe und schnelle Musterabwicklungen können wir die Vorlaufzeiten verkürzen was zu längeren Produktionszeiten führt und somit die Risiken für exzessive Überstunden oder Auftragsvergabe an Subunternehmen mindert.

UMWELT UND RESSOURCEN

Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt und sind uns der potenziellen Auswirkungen unserer Produkte, Produktions- und Beschaffungsprozesse gegenüber der Umwelt und den Menschen bewusst. Aus diesem Grund umfasst unser Tätigkeitsbereich nicht nur menschenrechtliche Themen, sondern auch umweltbezogene Bereiche.

Seit 2015 werden die Produkte und Materialien der ALBIRO AG gemäss OEKO-TEX® Standard 100 jährlich auf Schadstofffreiheit geprüft und zertifiziert. Besitzt ein Kleidungsstück das STANDARD 100 Label, wurden sämtliche Komponenten wie Stoffe, Reissverschlüsse, Drucke usw. auf Schadstoffe geprüft und sind somit gesundheitlich unbedenklich. Während des Prüfverfahrens werden zahlreiche Substanzen auf nationale und internationale

Grenzwerte untersucht, welche der menschlichen Gesundheit schaden könnten.

Als ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen konnten wir systematisch Informationen über die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sammeln, messbare Ziele festlegen und unsere Fortschritte prüfen.

Dies gibt uns die Möglichkeit die Auswirkungen unserer Verfahren, Waren und Dienstleistungen auf die Umwelt über deren gesamten Lebenszyklus hinweg abzuschätzen und die Umweltverträglichkeit zu ermitteln.

Bei der Ausgestaltung unseres Firmengebäudes in Sumiswald erreichen wir den Minergie Standard durch Dämmung und kontrollierte Lüftung. Zudem wird über eine eigene Photovoltaik-Anlage mehr als der eigene Strombedarf produziert.

BESCHWERDEMECHANISMUS

Wir nehmen jeden Vorwurf der Menschenrechtsverletzung in all seinen Formen ernst und werden Menschenrechtsverletzungen nicht tolerieren.

Als FairWear Mitglied haben wir in allen Produktionsstätten ein Hinweisgebersystem eingerichtet, um von konkreten Verdachtsfällen zu erfahren und ihnen nachgehen zu können. Die Belegschaft kann somit anonym Verstösse oder Bedenken äussern, welche von einem Beschwerdebeauftragten von FairWear oder einer Partnerorganisation vor Ort entgegengenommen und geprüft werden. Gerechtfertigte Beschwerden werden an uns übermittelt und spezifischere Ermittlungen werden

eingeleitet.

Alle Rückmeldungen und Beiträge werden von der ALBIRO AG und FairWear in einer Plattform festgehalten und können so jederzeit eingesehen und gepflegt werden.

Im Dialog mit der Produktion versuchen wir dann eine Lösung für die Beschwerde zu finden und Abhilfe zu schaffen.

Um die Belegschaft der Produktionen bezüglich des Hinweisgebersystems zu sensibilisieren, erhalten diese systematisch Schulungen.

BERICHTERSTATTUNG

Transparenz ist für uns ein wichtiger Grundpfeiler, aus diesem Grund informieren wir alle Interessensgruppen unseres Unternehmens über die Ergebnisse und Fortschritte unserer Massnahmen regelmässig im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Unser Sozialbericht steht intern als auch extern zur Verfügung. Durch entsprechende Schulungs- und Sensibilisierungsverfahren stellen wir sicher, dass unsere Taten und Bemühungen vollständig verstanden und innerhalb der Organisation umgesetzt werden.

Unsere Mitarbeiter werden bei Stellenantritt unterrichtet und im Rahmen unseres Intranets und Newsletters regelmässig benachrichtigt. Via Besprechungen und Präsentationen werden unsere Geschäftspartner, Stakeholder und Kunden zyklisch von unseren Verkäufern informiert.

Diese Grundsatzerklärung wird intern als auch extern zur Verfügung gestellt und steht somit jedem zur Verfügung.

VERANTWORTLICHKEITEN

Unsere Nachhaltigkeitsleitung ist für alle Menschenrechtlichen- und alle Umweltangelegenheiten verantwortlich, einschliesslich Arbeitsbedingungen, Gleichberechtigung, Korruptionsprävention, Verbraucherinteressen und Transparenz.

Die Position Nachhaltigkeit ist dem CEO unterstellt und es findet ein direkter, monatlicher Austausch statt.

Entscheidungen und Handlungen können sich positiv oder negativ auf Menschenrechte auswir-

ken, aus diesem Grund finden regelmässige Treffen zwischen den beteiligten Abteilungen Einkauf, Produktion, Entwicklung und Nachhaltigkeit statt. Hier wird sichergestellt, dass die Teams über die aktuellen Nachhaltigkeitsthemen informiert werden und somit alle Mitarbeitenden involviert sind. Zusätzlich erhält der Verwaltungsrat regelmässig Rückmeldung vom CEO über die Fortschritte im Hinblick auf die gesetzten Nachhaltigkeitsziele.