

Globale Policy zu den allgemeinen Menschenrechten

AKTUALISIERUNG JULI 2025

Die Geschäftstätigkeiten von Pirelli basieren auf dem Respekt für die allgemeinen Menschenrechte, die einen unverhandelbaren, fundamentalen Wert der Kultur und Strategie des Konzerns darstellen. Pirelli arbeitet daran, die potenzielle Gefahr von Verstößen gegen die Menschenrechte einzudämmen, schädliche Auswirkungen auf diese Rechte zu verhindern und nicht zu deren Entstehen beizutragen – im Rahmen der internationalen, multiethnischen sowie sozial und wirtschaftlich vielschichtigen Bedingungen, in denen der Konzern tätig ist.

Diese Policy gilt für alle Tätigkeiten von Pirelli, einschließlich der Geschäftsbeziehungen von Pirelli zu Dritten; wo Pirelli keine operative Kontrolle hat, sind alle Geschäftspartner (z. B. Joint Ventures, Lieferanten usw.) verpflichtet, die in dieser Politik dargelegten Grundsätze einzuhalten.

Die Aktivitäten des Konzerns werden von seinen Werten und seinem Ethikkodex bestimmt und stehen im Einklang mit dem Nachhaltigkeitsmodell des Global Compact der Vereinten Nationen. Pirelli respektiert und schützt die grundlegenden Menschenrechte, die in den Gesetzen und Vorschriften aller Länder, in denen Pirelli tätig ist und in den geltenden internationalen Normen festgelegt sind:

- die Internationale Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen, bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte;
- das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes;
- die Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die einschlägigen geltenden Übereinkommen;
- die Europäische Menschenrechtskonvention;
- das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Pirelli fördert die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung der geltenden internationalen Standards bei seinen Partnern und Stakeholdern und stützt ihr Führungsmodell auf die Empfehlungen der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, indem sie den Rahmen „Schutz, Achtung, Abhilfe“ der Vereinten Nationen umsetzt.

PRINZIPIEN

- **Nichtdiskriminierung** - Pirelli wendet sich gegen jede Form der direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks, der sexuellen Orientierung, des Familienstands, der Schwangerschaft, der Erziehungs- oder Pflegesituation, des Alters, einer (geistigen oder körperlichen) Behinderung, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, des religiösen Glaubens, des sozioökonomischen und/oder kulturellen Hintergrunds, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der politischen und sonstigen Überzeugungen und setzt sich für die Vermeidung von Diskriminierung in allen Bereichen des Arbeitslebens ein.
- **Vereinigungsfreiheit** - Pirelli erkennt das Recht ihrer Mitarbeiter an, Gewerkschaften frei zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen und führt einen offenen und konstruktiven Dialog mit Vertretern anerkannter Gewerkschaften.
- **Ablehnung von Zwangsarbeit** - Pirelli wendet sich gegen alle Formen der Ausbeutung von Arbeitskräften, einschließlich Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und alle Formen des Missbrauchs oder der psychischen oder physischen Nötigung, sowohl in Bezug auf die eigenen Mitarbeiter als auch auf die Beschäftigten in der Lieferkette und verurteilt nachdrücklich alle Formen von Menschenhandel und Ausbeutung.

- **Angemessene Arbeitsbedingungen** - Pirelli fördert ein Arbeitsumfeld, das auf Vertrauen, Dialog und gegenseitigem Respekt basiert und schützt das Wohlergehen und die Work-Life- Balance ihrer Mitarbeiter.
- **Faire und angemessene Löhne** - Pirelli bietet überall, wo sie tätig ist, faire und anständige Löhne. Neben der Einhaltung lokaler Gesetze und vertraglicher Vereinbarungen muss die Entlohnung mindestens ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu befriedigen und ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Pirelli stellt allen Mitarbeitern schriftliche Arbeitsverträge und eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung zur Verfügung, die klare und transparente Informationen liefern.
- **Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit** - Pirelli hält sich an den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, z. B. zwischen Frauen und Männern und stützt ihre Entscheidungen über den beruflichen Aufstieg ausschließlich auf die Fähigkeiten, die Erfahrung und das berufliche Potenzial der Mitarbeiter sowie auf die erzielten Ergebnisse.
- **Angemessene Arbeitszeiten, Überstunden und Urlaub** - Pirelli verpflichtet sich, angemessene Arbeitszeiten¹ zu garantieren und die Mitarbeiter für die Überstunden¹, den jährlichen bezahlten Urlaub, die arbeitsfreien Tage und für alle anderen bezahlten Sonderurlaube in Übereinstimmung mit den geltenden nationalen, internationalen und/oder lokalen Gesetzen und Vorschriften sowie den Tarifverträgen und auf jeden Fall mit den geltenden Standards der ILO angemessen zu vergüten.
- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz** - Pirelli betrachtet die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer als einen zentralen Wert und sorgt proaktiv für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, indem sie hohe Standards für die Prävention, die Bewertung und das Management der damit verbundenen Risiken anwendet und eine Unternehmenskultur fördert, die auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausgerichtet ist.
- **Lokale Gemeinschaften** - Pirelli ist bestrebt, ihre grundlegenden Unternehmenswerte zu verbreiten und zu fördern und gleichzeitig die lokalen Kulturen und die einheimische Bevölkerung zu respektieren, das kulturelle und natürliche Erbe sowie die lokalen Traditionen und Bräuche zu schützen. Pirelli trägt zum wirtschaftlichen Wohlergehen und Wachstum der Gemeinden bei, in denen die Pirelli-Konzerngesellschaften tätig sind, indem sie Bildungs-, Kultur- und Sozialinitiativen zur Förderung der persönlichen Entwicklung und zur Verbesserung des Lebensstandards unterstützt. Pirelli ist davon überzeugt, dass der Dialog mit den zuständigen Institutionen und Nichtregierungsorganisationen der Schlüssel ist, um die vorrangigen Bereiche für die Unterstützung lokaler Gemeinschaften zu identifizieren.
- **Integrität** - Pirelli lehnt alle Formen der Korruption in allen Rechtsordnungen ab, auch dort, wo solche Aktivitäten in der Praxis akzeptiert, toleriert oder nicht gerichtlich verfolgt werden, in der Überzeugung, dass Korruption die Menschenrechte untergräbt. Zu diesem Zweck hat Pirelli ihr Programm „Anti-Korruptions-Compliance“ (Guideline) eingeführt, das konzernweit die Richtung für die Vorbeugung von korrupten Praktiken vorgibt und sich aus Prinzipien und Regeln zusammensetzt, die das Risiko für Korruption verhindern oder verringern sollen.
- **Datenschutz** - Pirelli ist sich der Bedeutung angemessener Schutzmaßnahmen für die von der Verarbeitung personenbezogener Daten betroffenen Parteien bewusst und respektiert das Recht aller *Stakeholder* auf Schutz der Privatsphäre, indem es sich verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Daten und Informationen auf korrekte Weise zu verwenden.

Pirelli ist bestrebt, Risiken von Menschenrechtsverletzungen zu erkennen, zu bewerten, zu verhindern und abzumildern sowie im Falle von Ereignissen unverzüglich Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Im Besonderen:

- die Sensibilisierung der Mitarbeiter durch Information und Schulung sowie durch die Durchführung von Unternehmenstätigkeiten unter Beachtung der Menschenrechte erhöhen;
- ihre Lieferkette verantwortungsbewusst zu verwalten und dabei insbesondere die Achtung der Menschenrechte in die Kriterien für die Auswahl der Lieferanten, in die Vertragsbestimmungen und in die von der Auditstelle durchgeführten Kontrollen einzubeziehen;
- von ihren Zulieferern verlangen, dass diese innerhalb ihrer Lieferketten ein ähnliches Managementmodell anwenden;

¹ Die reguläre Arbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten und es müssen alle sieben Tage mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit garantiert werden, ebenso wie bezahlter Urlaub. Die Überstunden dürfen die von Gesetzen, Vorschriften, Tarifverträgen und auf jeden Fall von den anwendbaren Standards der ILO festgelegten Grenzen nicht überschreiten.

Personenbezogene Formulierungen sind im Kontext dieser Richtlinie geschlechtsneutral zu betrachten.

PO(16) Globale Policy zu den allgemeinen Menschenrechten (Global Human Rights Policy)

- darüber hinaus von ihren Lieferanten verlangen, dass sie eine angemessene Sorgfaltspflicht innerhalb ihrer Lieferkette einhalten, um zu bestätigen, dass die an Pirelli gelieferten Produkte und Materialien in der gesamten Lieferkette "konfliktfrei" sind². Pirelli behält sich das Recht vor, die Beziehungen zu ihren Zulieferern zu beenden, wenn es eindeutige Beweise für die Lieferung von Konfliktmineralien gibt sowie im Falle von aufgetretenen Menschenrechtsverletzungen.

Pirelli ist offen für die Zusammenarbeit mit staatlichen, nichtstaatlichen, sektoralen und akademischen Gremien bei der Entwicklung globaler Strategien und Prinzipien zum Schutz der Menschenrechte und informiert ihre *Stakeholder* regelmäßig über die durchgeführten Aktivitäten und die erzielten Ergebnisse, vor allem durch den Jahresbericht des Konzerns und die Website des Konzerns.

GOVERNANCE UND OFFENLEGUNG

Die Geschäftsführung von Pirelli, unterstützt von dem Funktionsbereich Sustainability und anderen beteiligten Funktionsbereichen (z. B. Compliance, Procurement, Human Resources, Health Safety and Environment, Legal Affairs), spielt eine strategische Rolle bei der vollständigen Umsetzung dieser Policy und stellt sicher, dass das gesamte Personal und alle, die mit Pirelli zusammenarbeiten, einbezogen werden, damit ein Verhalten erreicht wird, das mit den hierin enthaltenen Werten übereinstimmt. Die Pläne und Leistungen werden vom Sustainability Strategic Committee (einem Gremium unter dem Vorsitz des CEO, das mindestens halbjährlich zusammentritt) erörtert und genehmigt und sind Teil der Nachhaltigkeitspläne und -ergebnisse, die dem zuständigen Board Committee und anschließend dem Board of Directors präsentiert, erörtert und von diesem genehmigt werden.

Pirelli berichtet über sein *Human Rights Management Model*, die durchgeführten Aktivitäten und die erzielten Leistungen im Jahresbericht des Konzerns, nachdem dieser von der Board of Directors genehmigt wurde, sowie auf der Website des Konzerns.

MELDUNG, VERTRAULICHKEIT, KEINE REPRESSALIEN UND KONSEQUENZEN BEI VERSTÖSSEN

Der Pirelli-Konzern ermutigt die Empfänger dieses Dokuments, in gutem Glauben, auch anonym, jede Handlung oder Unterlassung einer Person bei Pirelli, in Beziehungen zu Pirelli oder in ihrem Namen zu melden, die einen Verstoß gegen die in dieser Policy enthaltenen Grundsätze darstellt oder darstellen könnte oder zu einem solchen Verstoß verleitet. Die „[Group Whistleblowing Policy](#)“ (für Deutschland: EU Whistleblowing-Policy), die auf der Website www.pirelli.com in mehreren Sprachen veröffentlicht ist, legt das Verfahren für die Einreichung von Hinweisen fest, wie diese gehandhabt werden und wie Vertraulichkeit und der Schutz vor Repressalien gewährleistet werden.

Im Falle eines Verstoßes gegen die vorliegende Policy - unabhängig davon, ob dieser durch das Whistleblowing-Verfahren oder auf andere Weise aufgedeckt wird - ergreift Pirelli je nach Schwere des Falles angemessene Maßnahmen in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen, regulatorischen, vertraglichen und disziplinarischen Regelungen.

Juli 2025

GROUP CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Andrea Casaluci

² D. h. sie stammen nicht aus Minen, die in Konfliktgebieten betrieben werden und die in den einschlägigen Vorschriften für Konfliktmineralien als solche ausgewiesen sind, es sei denn, sie sind als "konfliktfrei" zertifiziert.

Personenbezogene Formulierungen sind im Kontext dieser Richtlinie geschlechtsneutral zu betrachten.

PO(16) Globale Policy zu den allgemeinen Menschenrechten (Global Human Rights Policy)