



KiK Textilien und Non-Food GmbH

Verhaltenskodex

(Stand Dezember 2022)

I. Einleitung

Als international tätiges Unternehmen respektieren wir die Menschenrechte und sind davon überzeugt, dass es unsere Verantwortung ist, alle unsere Geschäftsbeziehungen auf international anerkannten Standards und Zielen aufzubauen, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und dem UN Global Compact, sowie dem Pariser Klimaabkommen niedergelegt sind. Wir erwarten die Beachtung der in diesem Kodex enthaltenen sowie weiterer anwendbarer Arbeits-, Arbeitssicherheits- und Umweltschutzrechte durch alle direkten und indirekten Geschäftspartner. Menschenrechte beschreiben universelle Rechte, die für alle Menschen in der gleichen Weise gelten. Sie müssen unter allen Umständen beachtet und geschützt werden. Niemand, der mit oder für uns arbeitet, soll seelischen oder körperlichen Schaden nehmen.

Dieser Verhaltenskodex ist Teil unserer Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Er bildet nicht nur die Leitlinie für unsere Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, sondern ist zudem die Grundlage für die Umsetzung der Sorgfaltspflichten mit Blick auf unsere Geschäftspartner, die sich für KiK aus dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und weiteren gesetzlichen Vorschriften ergeben (mehr dazu ist auch in unserer [Menschenrechtsrichtlinie](#) zu finden).

Geschäftspartner müssen diese Regelungen hinsichtlich aller für sie oder ihre Unterlieferanten tätigen Personen beachten und respektieren, unabhängig von der jeweiligen vertraglichen Beschäftigungsgrundlage. Dies schließt explizit auch Kontraktarbeiter ein.

Nationale gesetzliche Regelungen, die strenger sind als dieser Verhaltenskodex, gelten in allen Fällen. Es gilt immer die Rechtsnorm, welche den höheren Schutz bietet. KiK bemüht sich darüber hinaus wann immer möglich, Mindeststandards zu übertreffen.

II. Allgemeine Pflichten der Geschäftspartner

Wir sind bestrebt, langfristige Geschäftsbeziehungen mit allen unseren Geschäftspartnern aufzubauen und zu pflegen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, den Verhaltenskodex zu respektieren, die Sozial- und Umweltstandards einzuhalten und in einer fairen und ehrlichen Art und Weise zu



handeln. Konkret erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, die Etablierung entsprechender betriebsinterner Prozesse, um folgende Anforderungen zu erfüllen:

1. Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen

Alle Geschäftspartner von KiK müssen die nationalen rechtlichen Bestimmungen, insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Gesetze, sowie Umweltschutzbestimmungen einhalten. Darüber hinaus sollen alle Geschäftspartner die Regelungen dieses Kodex befolgen.

2. Information

Geschäftspartner müssen diesen Kodex an allen wesentlichen Arbeitsplätzen frei zugänglich aushängen. Zur Kenntnis aller muss dieser Kodex in die allgemeine(n) Sprache(n) der Beschäftigten übersetzt werden. Der Geschäftspartner muss Beschäftigte regelmäßig über ihre Rechte und Pflichten im Sinne dieses Kodex und der örtlich geltenden Gesetze schulen.

3. Kaskadierung

Geschäftspartner müssen die Inhalte dieses Standards jeweils an alle ihre direkten Geschäftspartner und Unterauftragnehmer kommunizieren und für eine angemessene Überwachung der vereinbarten Standards sorgen.

4. Umsetzung

Geschäftspartner müssen eine Person als Ansprechpartner für KiK benennen, die für die Umsetzung der Regelungen dieses Kodex verantwortlich ist. Darüber hinaus verpflichtet sich der Geschäftspartner die Einhaltung der nationalen Gesetze sowie des Kodexes angemessen zu dokumentieren. KiK erwartet ohne Einschränkung, dass alle Geschäftspartner effektive Maßnahmen einleiten, um die Einhaltung der beschriebenen Anforderungen zu gewährleisten.

5. Überprüfung

Zum Zweck der Leistungsüberprüfung und zügiger Fortschritte in der Entwicklung von Geschäftspartnern, sind KiK oder von KiK autorisierte Dritte dazu berechtigt, zu jeder Zeit und ohne vorherige Ankündigung alle Räumlichkeiten seiner Geschäftspartner und deren Unterauftragnehmer zu Kontrollzwecken zu besuchen. Es ist Geschäftspartnern untersagt, Ergebnisse dieser Kontrollbesuche / Audits an Dritte ohne vorherige Autorisierung durch KiK weiterzugeben. Sollte es zu



konkreten Risiken oder Verstößen kommen, erwartet Kik die proaktive Kommunikation sowie aktive Beteiligung an der Klärung von Fällen durch den Geschäftspartner.

6. Grundsätze der Unternehmensführung/ Korruption

Geschäftspartner richten ihre wirtschaftliche Organisation auf Basis angemessener und verantwortungsvoller Führung im Rahmen des anwendbaren Rechts und allgemein anerkannten ethischen Werten aus und implementieren diese in ihrer Betriebsführung und Compliancestruktur. Die Prinzipien der unternehmerischen Führung, wie Rechenschaftspflicht, Verantwortlichkeit, Transparenz und Integrität werden in allen Bereichen der Geschäftsbeziehung eingehalten. Die Lieferanten werden strukturelle und operative Präventionsmaßnahmen implementieren, um alle Formen von Korruption, wie Bestechung, Betrug, Erpressung, Schmiergeldzahlungen etc., sowie Missbrauch von kommerziellen Befugnissen zu verhindern.

III. Standards für Beschäftigte

1 Betriebsklima

Alle Beschäftigten müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Jegliche Art der körperlichen Bestrafung, psychologischen, sexuellen oder verbalen Belästigung und Misshandlung, und jegliche andere Form der Einschüchterung sind verboten.

Disziplinarmaßnahmen dürfen nicht gegen die nationale Gesetzgebung und international anerkannten Menschenrechte verstoßen. Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grund von Verstößen gegen Regelungen dieses Verhaltenskodexes oder die nationalen Gesetze erheben, dürfen keiner Form von Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

2 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeitregelungen, einschließlich Pausen-, Ruhe-, Überstunden- und Urlaubszeiten, sowie Krankheitstage und Elternzeit müssen in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen festgesetzt werden. In jedem Fall dürfen Beschäftigte nicht mehr als 48 Stunden in einer regulären Arbeitswoche arbeiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen und müssen entlohnt werden. Alle Beschäftigten müssen nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag haben.



3 Entlohnung

Alle Beschäftigten müssen für die in der regulären Arbeitszeit erledigte Arbeit eine Bezahlung erhalten, die wenigstens dem gesetzlichen, dem branchenüblichen oder dem auf Kollektivverhandlungen basierenden Mindestlohniveau entspricht, je nachdem, welches höher ist. Überstunden müssen mit gesetzlichen oder branchenüblichen Zuschlägen vergütet werden. Darüber hinaus sind die Geschäftspartner verpflichtet eine Entlohnung anzustreben, die die Lebenshaltungskosten deckt und die einen Betrag zur freien Verfügung der Beschäftigten enthält, falls die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen. Beschäftigte müssen mindestens gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistungen bekommen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Des Weiteren müssen die Beschäftigten in einer ihnen verständlichen Art und Weise über die vollständige Zusammensetzung ihres Lohnes informiert werden.

4 Anstellungsbedingungen

Die Beschäftigten müssen auf verständliche Weise über die Anstellungsbedingungen informiert werden und das Arbeitsverhältnis muss auf formellen Dokumenten basieren wie z.B. einem Arbeitsvertrag oder Einstellungsbrief. Dieses Dokument muss Auskunft erteilen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einschließlich Löhnen, Zeitraum der Zahlung, Vorsorgeleistungen, Urlaubsanspruch, Krankheit, Mutterschutz und Elternzeit und Kündigungsfrist und muss den Beschäftigten ausgehändigt werden. Die Forderungen dieses Verhaltenskodexes dürfen nicht durch unechte Ausbildungsprogramme, Kontraktarbeit oder ähnliche Methoden umgangen werden.

5 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz und das Ausüben der Tätigkeit dürfen die Beschäftigten, deren physische und mentale Gesundheit und Sicherheit nicht gefährden. Eine sichere und saubere Arbeitsumgebung und die Einhaltung der Pflichten des Arbeitsschutzes muss durch Gesundheits- und Sicherheitsstandards und entsprechender Systeme vom Arbeitgeber gewährleistet werden. Es müssen wirksame Maßnahmen ergriffen werden, um Unfälle und Verletzungen bei der Arbeit oder als Folge der Benutzung von Firmeneinrichtungen vorzubeugen. Weiterhin muss sichergestellt sein, dass die Beschäftigten Zugang zu angemessener Nahrung, Kleidung, Wasser und sanitären Einrichtungen am Arbeitsplatz haben. Diese Maßnahmen und Vorgehensweisen müssen an die Beschäftigten kommuniziert und in ihrer effektiven Anwendung vermittelt werden. Die gleichen Prinzipien gelten auch für alle sozialen Einrichtungen und Firmenunterkünfte, sofern sie vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.



6 Zwangsarbeit

Alle Beschäftigten müssen ihre Arbeit aus freien Stücken aufnehmen und auf eigenen Wunsch die Beschäftigung fortführen, haben also das Recht, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Frist zu kündigen. Jegliche Form von Sklaverei oder Zwangsarbeit, sklavenähnlichen Verhältnissen, Schuldknechtschaft, unzulässiger Gefängnisarbeit oder anderer Formen der Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte ist verboten. Beschäftigte dürfen nicht in ihrer persönlichen Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden. Es ist verboten, Ausweisdokumente von Mitarbeiter:innen einzubehalten. Der Geschäftspartner lässt bei der direkten, wie auch der indirekten Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen besondere Sorgfalt walten.

7 Kinderarbeit

Kinderarbeit im Sinne der ILO und VN-Konventionen 138 und 182 sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb der des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren (oder 14 Jahre, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem ILO Abkommen 138 zulässt). Ungeachtet des Alters ist die Förderung jedweder der in Konvention 182 aufgeführte Tätigkeiten der schlimmsten Formen der Kinderarbeit verboten. Jeder Geschäftspartner wird direkt verantwortlich gemacht für Verstöße gegen das Verbot der Kinderarbeit, sollten sie in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten oder denen seiner Unterauftragnehmer festgestellt werden. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Betroffenen müssen sofort ergriffen werden; dabei müssen das Alter, die soziale Herkunft und die Ausbildung des Kindes berücksichtigt werden, um das Wohlergehen des Kindes in Zukunft zu gewährleisten. Verordnungen zum Schutz jugendlicher Arbeiter müssen befolgt werden.

8 Diskriminierung

Alle Beschäftigten müssen gleichbehandelt werden und dürfen zum Beispiel bei der Einstellung, Entlohnung, Vergünstigungen, Beförderung oder Kündigung nicht diskriminiert werden. Diskriminierung aufgrund von nationaler oder ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder jedem anderen persönlichen Merkmal, wird nicht geduldet, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet.



9 Koalitionsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Es ist das Recht der Beschäftigten, eine Arbeiterorganisation (oder Gewerkschaft) ihrer eigenen Wahl zu gründen oder einer solchen freiwillig beizutreten. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit aufgrund nationaler Gesetze eingeschränkt ist, muss es den Beschäftigten gestattet sein, alternative Formen von Vertretungen zur Förderung ihrer Interessen im Rahmen von Kollektivverhandlungen und zum direkten Austausch mit ihren Arbeitgebern zu nutzen.

10. Datenschutz

Die Sicherheit personenbezogener Daten muss für alle gewährleistet sein, auch für Beschäftigte.

IV. Weitere Standards

1. Landrechte & Schutz Indigener Völker

Beim Erwerb, der Erschließung oder anderweitigen Nutzung von Land ist die rechtswidrige Räumung und/oder Entziehung von Land, Wäldern und Gewässern verboten, insbesondere dann, wenn ihre Nutzung der Sicherung des Lebensunterhalts einer Person dient. Die Achtung lokaler Gemeinschaften, einschließlich indigener Völker, muss nach geltenden lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Land-, Wasser- und Ressourcenrechten gewährleistet sein und die freie, vorherige und informierte Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften sichergestellt werden.

2. Nutzung von Sicherheitskräften

Der Einsatz von Sicherheitskräften ist durch den Geschäftspartner zu kontrollieren um Risiken im Zusammenhang mit Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, Schädigung von Leib und Leben oder Beeinträchtigung des Vereinigungsrechts und der Vereinigungsfreiheit zu verhindern. Bei der Einstellung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften muss das Sicherheitspersonal mit diesem Verhaltenskodex vertraut gemacht werden. Insbesondere, aber nicht nur, dürfen Sicherheitskräfte den Beschäftigten oder sonstigen Betroffenen weder physischen noch psychischen Schaden zufügen, sich nicht in Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen einmischen, und haben jede Form von Diskriminierung und Belästigung zu unterlassen.

3. Umwelt

Geschäftspartner müssen adäquate Maßnahmen einführen, um schädliche Umwelteinflüsse zu verhindern oder zu minimieren, welche durch ihre Produktionsprozesse entstehen und



Gesundheitsgefahren verursachen oder die Nahrungsproduktion sowie Zugang zu Trinkwasser und Sanitäranlagen beeinträchtigen. Dieses gilt insbesondere in Bezug auf das Herbeiführen von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigem Wasserverbrauch. Geschäftspartner werden alle geltenden einschlägigen Umweltschutzgesetze und vertraglich vereinbarten Bestimmungen in Bezug auf ihre Geschäftstätigkeit wie auch dem Endprodukt, einhalten.

Geschäftspartner sind dazu angehalten, ein Umweltmanagementsystem zu entwickeln, um ihre Leistung umwelt- und klimaorientiert zu entwickeln, durchzuführen, und zu dokumentieren.

4. Internationale Übereinkommen

Wo relevant erwartet KiK von Geschäftspartner die Einführung adäquater Maßnahmen, um die Einhaltung der Verbote im Zusammenhang mit der Verwendung und Herstellung von Quecksilber und der Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß des Minamata-Übereinkommens, des Verbots der Herstellung und Verwendung von Chemikalien (persistente organische Stoffe) sowie der Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung der Abfällen in nicht umweltgerechter Weise gemäß dem Stockholmer Übereinkommen und schließlich des Verbots der Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen sicherzustellen.

V. Zusammenarbeit und Entwicklung

KiK erwartet von seinen Geschäftspartnern selbstständig sicherzustellen, dass Risiken entsprechend diesen Anforderungen identifiziert und durch entsprechende Managementsysteme vorgebeugt, beendet oder minimiert werden. Wir verstehen menschenrechtliche Sorgfalt als kontinuierlichen Prozess und erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie kooperativ sind und ihre Bereitschaft zeigen, ihre Prozesse diesbezüglich stetig auszubauen. Gleichzeitig wissen wir um die Komplexität bei der Umsetzung einiger Anforderungen dieses Kodex und sind bereit unsere Geschäftspartner bei der Umsetzung zu unterstützen.

Selbst wenn ein Verstoß auf Seiten des Geschäftspartners es notwendig gemacht hat, die Geschäftsbeziehungen einzuschränken, auszusetzen oder zu beenden, bieten wir unsere Unterstützung bei der Suche nach Lösungen für schwierige Situationen und für die Entwicklung von kooperationswilligen Lieferanten an, um eine Wiederaufnahme der Geschäftsbeziehungen zu ermöglichen. KiK behält sich jedoch als ultima ratio das Recht vor, Geschäftsbeziehungen zu beenden, wann immer Verstöße gegen diesen Kodex sowie grundlegende Menschenrechte, oder systematische



Fälschung und/ oder anhaltender Mangel an Kooperationsbereitschaft festgestellt werden und andere Abhilfemaßnahmen nicht aussichtsreich erscheinen.

Beschwerden

KiK eröffnet für alle Betroffenen oder seriösen Hinweisgeber über diesen Kanal (<https://kik.integrityline.com/> oder socialcompliance@kik-textilien.com) die direkte Möglichkeit uns vertraulich und begründet auf mögliche Verletzungen dieses Kodex hinzuweisen. Die Mitteilung erfolgt unter Wahrung der berechtigten Interessen des Geschäftspartners oder seiner Subunternehmen. Näheres dazu regeln die öffentlich zugänglichen KiK Beschwerderichtlinien. Geschäftspartner müssen ihre Beschäftigten über die Beschwerdemöglichkeiten bei KiK informieren.

Außerdem fordern wir unsere Geschäftspartner auf, eigene effektive Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte und lokale Gemeinschaften, die durch die Geschäftstätigkeit potenziell negativ beeinflusst werden könnten, zu definieren und umzusetzen.

Unsere Geschäftsleitung wird die Umsetzung dieser Richtlinie überwachen.

Patrick Zahn

CEO

Dirk Ankenbrand

CMO

Ansgar Lohmann

Head of CSR Department