

Menschenrechte

November 2025, Version 1.0

Inhalt

Allgemeine Informationen zur Richtlinie	3
Zweck	3
Anwendungsbereich und Zielgruppe	3
Verantwortlichkeit für die Richtlinie und Überarbeitung	4
Umsetzung, Wirksamkeit und Verhältnis zu anderen Richtlinien	4
Spezifische Informationen zur Richtlinie	5
1. Grundsätze und Normen	5
2. Unser Engagement für die Menschenrechte: Schwerpunktbereiche	5
3. Erfüllung der Sorgfaltspflicht und operative Maßnahmen	7
4. Beschwerden und Meldeverfahren	7

Menschenrechte

November 2025, Version 1.0

Allgemeine Informationen zur Richtlinie

Zweck

Diese Menschenrechtsrichtlinie legt die Grundsätze und Erwartungen fest, die unser eigenes Geschäftsverhalten bestimmen. Es soll sicherstellen, dass die Arbeitsbedingungen – innerhalb unseres Unternehmens und entlang unserer gesamten Lieferkette – sicher und fair sind und die Menschenwürde geachtet wird, und dass moderne Sklaverei – in jeglicher Form, einschließlich Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit – strengstens verboten ist.

Wir erwarten von unseren Lieferanten und Auftragnehmern, dass sie diese Standards in allen ihren Betriebsabläufen und Geschäftspraktiken einhalten.

Darüber hinaus schreiben wir vor, dass diese den Inhalt und den Zweck dieser Richtlinie aktiv an ihre verbundenen Unternehmen, Mitarbeiter, Vertreter, Lieferanten und Subunternehmer weitergeben. Dies ist unerlässlich, um das Bewusstsein, das Verständnis und die Ausrichtung auf die Grundsätze, für die wir stehen, sicherzustellen. Bei Verstößen erwarten wir, dass umgehend wirksame Abhilfemaßnahmen ergriffen werden.

Anwendungsbereich und Zielgruppe

Name der Richtlinie	Menschenrechte
Geschäftsbereiche/Länder	Global
Zielgruppe	<p>Diese Richtlinie gilt für alle Gruppenunternehmen, an denen KME SE direkt oder indirekt die Mehrheit aller Anteile hält.</p> <p>Sie gilt für alle Mitarbeiter, Mitglieder der Führungsebene, leitende Angestellte, Kollaborateure und Auftragnehmer, die unter der direkten Aufsicht von KME stehen und in einem Büro oder einer Industrieanlage von KME weltweit arbeiten, die direkt oder indirekt von KME kontrolliert oder betrieben wird.</p>

Verantwortlichkeit für die Richtlinie und Überarbeitung

Autor	Team für verantwortungsvolle Beschaffung
Genehmigt durch	Vorstandsbeschluss

Version Nr.	Grund für die Änderung	Datum des Inkrafttretens
1.0	Erstellt am	27. November 2025

Diese Richtlinie wird unter Berücksichtigung ihres Anwendungsbereichs, ihrer Effizienz und Wirksamkeit sowie der Änderungen der einschlägigen Gesetze überprüft.

Umsetzung, Wirksamkeit und Verhältnis zu anderen Richtlinien

Diese Richtlinie sollte in Verbindung mit den damit verbundenen Richtlinien gelesen werden, die unter www.kme.com verfügbar sind:

- Verhaltenskodex;
- Verhaltenskodex für Geschäftspartner;
- Erklärung zu Konfliktmineralien;
- Verantwortungsvolle Beschaffung und Sorgfaltspflicht in der Lieferkette;
- Meldung von Verstößen und Meldungsmanagement – Verfahrensregeln.

Die vorliegende Richtlinie hat Vorrang vor regionalen und/oder lokalen Richtlinien zu diesem Thema, es sei denn, letztere enthalten detailliertere Bestimmungen oder legen aufgrund lokaler gesetzlicher Vorschriften restriktivere Regeln fest

Spezifische Informationen zur Richtlinie

1. Grundsätze und Normen

Unser Ansatz in Bezug auf Menschenrechte basiert auf den Grundwerten und ethischen Standards, die unsere Geschäftstätigkeit bestimmen und in unserem Verhaltenskodex und dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner dargelegt sind.

Die Achtung der Menschenrechte ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch ein grundlegender Aspekt unserer Unternehmenskultur und unserer Entscheidungsprozesse.

Wir sind der festen Überzeugung, dass alle Menschen – unabhängig davon, wer sie sind oder wo sie leben – Anspruch auf Grundrechte und Grundfreiheiten haben. Unser Engagement gilt insbesondere schutzbedürftigen und marginalisierten Gruppen, darunter unter anderem Kindern, Wanderarbeitern und Flüchtlingen sowie Menschen mit Behinderungen.

Als Richtschnur für unsere Praktiken orientieren wir uns an weltweit anerkannten Menschenrechtsrahmen und -standards, darunter

- die Leitsätze für multinationale Unternehmen über verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD);
- die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP);
- die Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO);
- die zehn Grundsätze des Globalen Pakts der Vereinten Nationen.

Diese Standards bilden die Grundlage für unsere internen Richtlinien und prägen die Erwartungen, die wir an alle Mitarbeiter, Lieferanten und Auftragnehmer in unseren weltweiten Betrieben stellen.

2. Unser Engagement für die Menschenrechte: Schwerpunktbereiche

Die folgenden Bereiche wurden auf Grundlage der Schwere und Wahrscheinlichkeit potenzieller Schäden sowie der in globalen Rahmenwerken und Standards festgelegten Erwartungen priorisiert. Jeder Bereich umreißt die von uns eingehaltenen Standards und die Maßnahmen, die erforderlich sind, um Menschenrechtsrisiken in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu verhindern, zu mindern und zu bekämpfen:

- 1) **Verbot von Zwangsarbeit und Knechtschaft:** Der Einsatz von Zwangsarbeit oder Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft) sowie unfreiwilliger oder ausbeuterischer Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel ist strengstens verboten. Dies umfasst jede Beteiligung an der Beförderung, Beherbergung, Anwerbung, Weitergabe oder Aufnahme von Personen durch Drohung, Gewalt, Zwang, Entführung oder Täuschung zum Zwecke der Arbeit oder Dienstleistung. Jede Beschäftigung muss freiwillig sein. Arbeitnehmer müssen die Freiheit haben, ihren Arbeitsplatz zu verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis ohne Strafen zu beenden, sofern sie dies gemäß ihrem Arbeitsvertrag mit einer angemessenen Frist ankündigen.

- 2) **Verbot von Kinderarbeit:** Kinderarbeit ist in jeder Phase der Produktion strengstens verboten. Als „Kind“ gilt jede Person unter 15 Jahren, die das gesetzliche Mindestalter für den Abschluss der Schulpflicht noch nicht erreicht hat oder unter dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung im jeweiligen Land liegt – je nachdem, welches Alter höher ist.

Wir lehnen auch alle schlimmsten Formen der Kinderarbeit entschieden ab, darunter:

- i. alle Formen der Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, wie der Verkauf und Handel mit Kindern, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
- ii. die Verwendung, Vermittlung oder das Anbieten eines Kindes für Prostitution, zur Herstellung von Pornografie oder für pornografische Darbietungen;
- iii. die Verwendung, Vermittlung oder das Anbieten von Kindern für illegale Aktivitäten, insbesondere für die Herstellung und den Handel mit Drogen im Sinne der einschlägigen internationalen Verträge;
- iv. Arbeiten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt werden, die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern beeinträchtigen können.

Lieferanten und ihre Vertreter müssen wirksame Systeme zur Überprüfung des Alters aller Arbeitnehmer einführen. Zwar werden legitime, gesetzeskonforme Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz unterstützt, jedoch dürfen Personen unter 18 Jahren keine Arbeiten verrichten, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nacharbeit und Überstunden. Studentischen Hilfskräften müssen angemessene Schulungen und Unterstützung angeboten werden.

- 3) **Schutz vor Diskriminierung und Belästigung:** Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Gesundheitszustand oder familiären Verpflichtungen. Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis – wie Einstellungen, Beförderungen, Vergütung und Zugang zu Fortbildungen – dürfen ausschließlich auf der Grundlage von Leistung und Qualifikationen getroffen werden. Für religiöse Praktiken müssen angemessene Vorkehrungen getroffen werden. Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer oder Bewerber keinen diskriminierenden medizinischen Untersuchungen unterzogen werden.
Die Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, offen mit der Unternehmensleitung über die Bedingungen und Praktiken am Arbeitsplatz zu kommunizieren, ohne Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen.
- 4) **Ethische Einstellungsverfahren und faire Arbeitsbedingungen:** Wir befolgen eine strenge Richtlinie, die den Einsatz von Personalvermittlungsagenturen oder Personen untersagt, die sich nicht an die lokalen Arbeitsgesetze des Landes halten, in dem die Personalbeschaffung stattfindet. Wir verpflichten uns zu ethischen Einstellungsverfahren und erwarten von allen Partnern und Vermittlern, dass sie dieselben Standards einhalten. Darüber hinaus verbieten wir ausdrücklich die Erhebung von Vermittlungsgebühren gegenüber Arbeitnehmern oder potenziellen Arbeitnehmern.
Im Rahmen des Einstellungsverfahrens muss den Arbeitnehmern ein schriftlicher Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache oder in einer Sprache, die sie leicht verstehen können, ausgehändigt werden. Dieser Vertrag muss die Arbeitsbedingungen klar darlegen.
- 5) **Faire Arbeitsbedingungen und Entlohnung:** Die Arbeitnehmerentschädigung muss den lokalen Lohngesetzen entsprechen, insbesondere den Mindest- und Überstundensätzen, Überstundenregelungen und gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Für jeden Zahlungszeitraum erhalten die Arbeitnehmer eine zeitnahe und verständliche Lohnabrechnung, die ausreichende Informationen enthält, um die korrekte Vergütung für die geleistete Arbeit zu überprüfen. Falls es diesbezüglich keine lokalen Gesetze gibt, muss der Lohnsatz für studentische Hilfskräfte, Praktikanten und Auszubildende mindestens dem Lohnsatz anderer Berufseinsteiger entsprechen, die gleiche oder ähnliche Aufgaben ausführen.
- 6) **Keine Einbehaltung persönlicher Dokumente:** Die Beschlagnahmung, Vernichtung oder Einbehaltung persönlicher Dokumente von Arbeitnehmern – wie Reisepässe, Ausweise und Arbeitsgenehmigungen – ist strengstens untersagt. Diese Dokumente dürfen nur aufbewahrt werden, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, und selbst dann müssen die Arbeitnehmer freien und unmittelbaren Zugang zu ihnen haben.
- 7) **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:** Es wird für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gesorgt, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden, die sich aus der Arbeit, im Zusammenhang mit der Arbeit oder während der Arbeit oder aufgrund der Tätigkeiten des Arbeitgebers ergeben.
- 8) **Angemessene Arbeitszeiten:** Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, mehr als die nach dem Recht des Beschäftigungslandes zulässigen regulären Arbeitsstunden und Überstunden zu leisten. Alle Überstunden werden von den Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis geleistet.
- 9) **Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen:** Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer, sich gemäß den lokalen Gesetzen frei zu vereinigen, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und an friedlichen Versammlungen teilzunehmen. Wir respektieren gleichermaßen das Recht der Arbeitnehmer, sich solcher Aktivitäten zu enthalten.
- 10) **Keine Einschränkung der Freizügigkeit:** Die Arbeitnehmer dürfen in ihrer Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz nicht unangemessen eingeschränkt werden. Dies umfasst den uneingeschränkten Zugang zu und

von den vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen. Alle Mobilitätsmaßnahmen müssen stets die Würde und Autonomie der Arbeitnehmer respektieren.

- 11) **Respekt für lokale Gemeinschaften, Land- und Wasserrechte:** Wir verpflichten uns, die Rechte der lokalen Gemeinschaften in allen Gebieten, in denen wir tätig sind, zu respektieren. Wir erkennen an, dass eine nicht nachhaltige Land- und Wassernutzung sowohl die Umwelt als auch die Menschenrechte beeinträchtigen kann und dass Streitigkeiten um diese Ressourcen zunehmend zu einer Quelle globaler Konflikte werden. Im Rahmen unseres Engagements vertiefen wir weiterhin unser Verständnis von Land- und Wasserrechten als grundlegende Menschenrechte im Kontext unserer Geschäftstätigkeit. Obwohl unser Kerngeschäft weder den direkten Kauf von Land noch die Bereitstellung von Wasser umfasst, streben wir eine sinnvolle Zusammenarbeit mit den lokalen Gemeinschaften an und bemühen uns, negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Land, Wasser und das Wohlergehen der Menschen, die davon abhängig sind, zu verhindern oder zu mindern.

3. Erfüllung der Sorgfaltspflicht und operative Maßnahmen

Zur Unterstützung unserer Menschenrechtsverpflichtungen haben wir ein strenges Prüfverfahren zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht etabliert, das in alle Ebenen unserer Geschäftstätigkeit und Lieferketten integriert ist. Dazu gehören die Identifizierung, Prävention, Minderung und Berücksichtigung potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte, die mit unseren Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen in Verbindung stehen. Um diese Verpflichtungen einzuhalten und die Einhaltung der Anforderungen des deutschen Sorgfaltspflichtgesetzes sicherzustellen, haben wir ein spezielles „Responsible Sourcing Team“ gebildet, das die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten für den Geschäftsbereich KME und die damit verbundene Lieferkette wahrnimmt. Dieses Team ist für die Überwachung des Risikomanagements im Bereich Menschenrechte zuständig, einschließlich Risiken im Zusammenhang mit moderner Sklaverei.

Wir führen regelmäßig Risikobewertungen durch, engagieren uns bei den Beteiligten und führen Prüfungen oder Folgenabschätzungen durch, insbesondere in risikoreichen Bereichen oder Sektoren. Wenn Menschenrechtsrisiken festgestellt werden, ergreifen wir umgehend angemessene Maßnahmen, um diese zu beheben, einschließlich Abhilfemaßnahmen, wenn bereits Schaden entstanden ist.

Schulungen, Sensibilisierungsprogramme und Beschwerdemechanismen – wie unten beschrieben – sind vorhanden, um eine kontinuierliche Verbesserung und Rechenschaftspflicht sicherzustellen. Mit diesen operativen Maßnahmen wollen wir nicht nur unseren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen, sondern auch aktiv zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte weltweit beitragen.

4. Beschwerden und Meldeverfahren

Wir fordern alle unsere Mitarbeiter, Mitglieder der Führungsebene, leitende Angestellte, Kollaborateure und Lieferanten, einschließlich ihrer Mitarbeiter, Geschäftspartner oder anderer Personen, dazu auf, Bedenken hinsichtlich potenzieller oder tatsächlicher Verstöße gegen diese Richtlinie, gesetzliche Anforderungen sowie unangemessenes Verhalten von KME-Mitarbeitern zu äußern und uns solche Bedenken zu melden.

Dies kann durch Kontaktaufnahme mit unserem Ombudsmann der KME-Gruppe, Herrn Carsten Thiel von Herff, erfolgen. Meldungen können per E-Mail (ombudsman@thielvonherff.de), Telefon (+49 521 557 3330 oder +49 151 5823 0321) oder über die dafür vorgesehene Website www.report-tvh.de eingereicht werden.

Die Einzelheiten zum Meldungssystem von KME sind auf der Unternehmenswebsite unter www.kme.com im Verhaltenskodex verfügbar und werden intern kommuniziert.

KME legt großen Wert auf den Schutz der Identität von Hinweisgebern und gewährleistet deren Vertraulichkeit, wobei der Zugang auf den designierten Ombudsmann und die zuständige Person beschränkt ist.

Hinweisgeber unterliegen keinerlei Vergeltungsmaßnahmen für die Bereitstellung von Informationen.

Darüber hinaus können Bedenken hinsichtlich der Einhaltung ethischer Grundsätze vertraulich per E-Mail an die Compliance-Stelle unter compliance@kme.com gemeldet werden.

KME SE

Klosterstraße 29
D-49074 Osnabrück
Deutschland
Tel.: +49 541 321-0
E-Mail: info-germany@kme.com

www.kme.com

© KME SE, November 2025