

# Mensenrechten

November 2025, versie 1.0

## Inhoud

|                                                                        |   |
|------------------------------------------------------------------------|---|
| <b>Algemene beleidsinformatie</b> .....                                | 3 |
| Doel.....                                                              | 3 |
| Doelgroep en toepassingsgebied.....                                    | 3 |
| Eigenaar van het beleid en herziening.....                             | 4 |
| Implementatie, effectiviteit en relatie tot ander beleid .....         | 4 |
| <b>Specifieke informatie over het beleid</b> .....                     | 5 |
| 1. Principes en normen .....                                           | 5 |
| 2. Onze inzet voor mensenrechten: belangrijkste aandachtsgebieden..... | 5 |
| 3. Zorgvuldigheid en operationele maatregelen.....                     | 7 |
| 4. Klachten en meldingsprocedure .....                                 | 7 |

## Mensenrechten

November 2025, versie 1.0

### Algemene beleidsinformatie

#### Doel

Dit Mensenrechtenbeleid schetst de principes en verwachtingen als richtlijn voor ons eigen zakelijk gedrag. Het werd opgesteld om ervoor te zorgen dat de arbeidsomstandigheden - binnen onze ondernemingen en in onze toeleveringsketen - veilig en eerlijk zijn en de menselijke waardigheid respecteren, en dat moderne slavernij - in welke vorm dan ook, inclusief dwangarbeid, mensenhandel en kinderarbeid - ten strengste verboden is.

We verwachten van onze leveranciers en aannemers dat ze deze normen naleven in al hun activiteiten en zakelijke praktijken.

Bovendien eisen we dat ze de inhoud en intentie van dit beleid actief communiceren aan hun gelieerde entiteiten, werknemers, tussenpersonen, leveranciers en onderaannemers. Dit is essentieel om te zorgen voor bewustzijn en begrip voor en de naleving van de principes waar we voor staan. Waar niet-naleving wordt geconstateerd, verwachten we dat dit snel en effectief wordt opgelost.

#### Doelgroep en toepassingsgebied

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Naam beleid          | Mensenrechten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Bedrijfsunits/landen | Wereldwijd                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Doelgroep            | <p>Dit beleid is van toepassing op alle groepsmaatschappijen waarin KME SE direct of indirect een meerderheidsbelang heeft.</p> <p>Het is van toepassing op alle werknemers, directieleden, leidinggevenden, medewerkers en aannemers die onder direct toezicht van KME staan en werkzaam zijn in een KME-kantoor of industrieel object dat wereldwijd direct of indirect wordt beheerd of geëxploiteerd door KME.</p> |

## Eigenaar van het beleid en herziening

|                         |                                           |
|-------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Auteur</b>           | <b>Team voor verantwoordelijke inkoop</b> |
| <b>Goedgekeurd door</b> | <b>Besluit van de Raad van Bestuur</b>    |

| <b>Versienr.</b> | <b>Reden voor wijziging</b> | <b>Ingangsdatum</b> |
|------------------|-----------------------------|---------------------|
| 1.0              | Opgesteld op                | 27 november 2025    |

Dit beleid zal worden herzien met inachtneming van het toepassingsgebied, de efficiëntie en effectiviteit evenals wijzigingen in relevante wetgeving.

## Implementatie, effectiviteit en relatie tot ander beleid

Dit beleid moet worden gelezen in combinatie met gerelateerd beleid dat beschikbaar is op [www.kme.com](http://www.kme.com):

- Gedragscode;
- Gedragscode voor zakenpartners;
- Beleidsverklaring inzake conflictmineralen;
- Verantwoordelijke inkoop & en een verantwoord toeleveringsbeheer;
- Whistleblowing en beheer van meldingen - richtlijnen.

Dit beleid heeft voorrang op regionaal en/of lokaal beleid over dit onderwerp, tenzij dit laatste meer gedetailleerde bepalingen bevat of strengere regels stelt als gevolg van lokale wettelijke vereisten.

## Specifieke informatie over het beleid

### 1. Principes en normen

Onze benadering van mensenrechten is gebaseerd op de kernwaarden en ethische normen die de manier bepalen waarop we zaken doen, zoals uiteengezet in onze Gedragscode en Gedragscode voor zakenpartners. Respect voor mensenrechten is niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een fundamenteel aspect van onze bedrijfscultuur en besluitvormingsprocessen.

We zijn ervan overtuigd dat alle mensen - ongeacht wie ze zijn of waar ze wonen - recht hebben op fundamentele rechten en vrijheden; onze toewijding strekt zich in het bijzonder uit tot kwetsbare en gemarginaliseerde groepen, inclusief maar niet beperkt tot kinderen, arbeidsmigranten en vluchtelingen, mensen met een handicap.

Als leidraad voor onze praktijken houden we ons aan internationale erkende wetskaders en normen op het gebied van mensenrechten, waaronder:

- de Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen over Verantwoordelijk Zakelijk Gedrag van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO);
- de VN-richtlijnen inzake bedrijven en mensenrechten (UNGP's);
- de kernverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO);
- de tien principes van het Global Compact van de Verenigde Naties.

Deze normen vormen de basis van ons interne beleid en geven vorm aan de verwachtingen die we stellen aan alle werknemers, leveranciers en aannemers in al onze internationale activiteiten.

### 2. Onze inzet voor mensenrechten: belangrijkste aandachtsgebieden

De volgende gebieden zijn geprioriteerd op basis van de ernst en waarschijnlijkheid van potentiële schade en de verwachtingen in wereldwijde kaders en standaarden. Elk gebied beschrijft de normen die we naleven en de acties die nodig zijn om mensenrechtenrisico's in onze waardeketen te voorkomen, te beperken en aan te pakken:

- 1) **Verbod op dwang- en slavenarbeid:** het gebruik van dwang- of slavenarbeid (inclusief schuldsavernij), evenals onvrijwillige of uitbuitende gevangenisarbeid, slavernij of mensenhandel, is ten strengste verboden. Dit omvat elke betrokkenheid bij het vervoer, onderbrengen, rekruteren, overbrengen of ontvangen van personen door middel van bedreiging, geweld, dwang, ontvoering of misleiding met het oog op arbeid of diensten. Alle werkzaamheden moeten vrijwillig worden uitgevoerd. Werknemers moeten de vrijheid hebben om hun baan op te zeggen of hun dienstverband zonder boete te beëindigen, mits ze een redelijke opzegtermijn in acht nemen in overeenstemming met hun arbeidsovereenkomst.
- 2) **Verbod op kinderarbeid:** kinderarbeid is in elke fase van de productie ten strengste verboden. Een 'kind' wordt gedefinieerd als een persoon die jonger is dan 15 jaar, jonger is dan de wettelijke leeftijd voor het voltooien van verplichte scholing, of jonger is dan de minimumleeftijd voor werk in het betreffende land, afhankelijk van wat het hoogst is.

We zijn ook fel gekant tegen alle ergste vormen van kinderarbeid, waaronder:

- i. alle vormen van slavernij of praktijken die vergelijkbaar zijn met slavernij, zoals de verkoop van en handel in kinderen, schuldsavernij en lijfeigenschap en gedwongen of verplichte arbeid, met inbegrip van gedwongen of verplichte rekrutering van kinderen voor gebruik in gewapende conflicten;
- ii. het gebruiken, verkrijgen of aanbieden van een kind voor prostitutie, voor de productie van pornografie of voor pornografische voorstellingen;
- iii. het gebruiken, verkrijgen of aanbieden van een kind voor illegale activiteiten, in het bijzonder voor de productie van en de handel in drugs zoals gedefinieerd in de relevante internationale verdragen;
- iv. werk dat door zijn aard of de omstandigheden waarin het wordt uitgevoerd, de gezondheid, veiligheid of moraal van kinderen kan schaden.

Leveranciers en hun vertegenwoordigers moeten effectieve systemen implementeren om de leeftijd van alle werknemers te verifiëren. Hoewel legitieme, legale leerprogramma's op de werkplek worden ondersteund,

mogen personen jonger dan 18 jaar geen werk doen dat hun gezondheid of veiligheid in gevaar kan brengen, waaronder nachtdiensten en overwerk. Jobstudenten moeten de juiste training en ondersteuning krijgen.

- 3) **Bescherming tegen discriminatie en intimidatie:** discriminatie of intimidatie op basis van etnische afkomst, sociale afkomst, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit of -uitdrukking, etniciteit, nationale afkomst, godsdienst, politieke voorkeur, lidmaatschap van een vakbond, gezondheidsstatus of gezinsverantwoordelijkheden. Beslissingen over tewerkstelling - zoals aanwerving, promoties, compensatie en toegang tot opleidingen - moeten uitsluitend gebaseerd zijn op verdienste en kwalificaties. Er moeten adequate voorzieningen worden aangeboden voor religieuze praktijken. Bovendien mogen werknemers of kandidaten niet worden onderworpen aan discriminerende medische tests.  
Werknemers moeten openlijk met het management kunnen communiceren over arbeidsomstandigheden en -praktijken zonder angst voor discriminatie, represailles, intimidatie of pesterijen.
- 4) **Ethisch verantwoorde aanwerving en eerlijke arbeidsvoorwaarden:** we hanteren een strikt beleid dat het gebruik verbiedt van wervingsbureaus of personen die niet voldoen aan de plaatselijke arbeidswetgeving van het land waar de werving plaatsvindt. Wij zetten ons in voor ethische wervingspraktijken en verwachten van alle partners en tussenpersonen dat zij dezelfde normen hanteren. Bovendien verbieden we expliciet het in rekening brengen van wervingskosten aan werknemers of potentiële werknemers.  
Als onderdeel van het wervingsproces moeten werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst krijgen in hun moedertaal of in een taal die ze gemakkelijk kunnen begrijpen. Dit contract moet de arbeidsvoorwaarden duidelijk omschrijven.
- 5) **Eerlijke arbeidsomstandigheden en compensatie:** de vergoeding voor werknemers moet voldoen aan de plaatselijke loonwetten, inclusief maar niet beperkt tot minimumlonen, overuren en wettelijk verplichte uitkeringen. Voor elke loonperiode krijgen de werknemers een tijdige en begrijpelijke loonstrook die voldoende informatie bevat om de correcte vergoeding voor het uitgevoerde werk te controleren. Als er geen lokale wetgeving is, moet het loontarief voor jobstudenten, stagiairs en leerlingen ten minste hetzelfde zijn als dat van andere werknemers op instapniveau die dezelfde of soortgelijke taken uitvoeren.
- 6) **Geen achterhouden van persoonlijke documenten:** het in beslag nemen, vernietigen of achterhouden van persoonlijke documenten van werknemers - zoals paspoorten, identiteitsbewijzen en werkvergunningen - is ten strengste verboden. Deze documenten mogen alleen worden bewaard als dat wettelijk verplicht is, en zelfs dan moeten werknemers er vrij en onmiddellijk toegang toe hebben.
- 7) **Gezondheid en veiligheid op de werkplek:** er wordt gezorgd voor een veilige en gezonde werkomgeving om ongevallen en verwondingen te voorkomen die voortvloeien uit, verband houden met of plaatsvinden tijdens het werk of als gevolg van de activiteiten van de werkgever.
- 8) **Redelijke werktijden:** werknemers mogen niet worden verplicht om meer te werken dan de normale en overuren die zijn toegestaan door de wetgeving van het land waar ze werken. Al het overwerk door werknemers gebeurt op vrijwillige basis.
- 9) **Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen:** we respecteren het recht van werknemers om zich vrij te verenigen, vakbonden op te richten of zich daarbij aan te sluiten, deel te nemen aan collectieve onderhandelingen en deel te nemen aan vreedzame samenkomsten, in overeenstemming met de lokale wetgeving. We respecteren ook het recht van werknemers om zich van dergelijke activiteiten te onthouden.
- 10) **Geen beperkingen op de bewegingsvrijheid:** werknemers mogen niet onderworpen worden aan onredelijke beperkingen van hun bewegingsvrijheid op de werkplek. Dit omvat onbeperkte toegang tot en van faciliteiten die het bedrijf ter beschikking stelt. Alle beleid inzake het vrije verkeer van personen moet altijd de waardigheid en autonomie van werknemers respecteren.
- 11) **Respect voor lokale gemeenschappen, land- en waterrechten:** we zetten ons in om de rechten van lokale gemeenschappen te respecteren in alle gebieden waar we actief zijn. Wij erkennen dat een niet-duurzaam land- en watergebruik een negatieve invloed kan hebben op zowel het milieu als de mensenrechten, en dat geschillen over deze hulpbronnen steeds vaker een oorzaak zijn van wereldwijde conflicten. Als onderdeel van onze inzet blijven we onze kennis vergroten op het gebied van land- en waterrechten als fundamentele

mensenrechten binnen de context van onze bedrijfsactiviteiten. Hoewel onze kernactiviteiten niet gepaard gaan met de directe aankoop van land of de levering van water, streven we naar een zinvolle samenwerking met lokale gemeenschappen en werken we aan het voorkomen of beperken van eventuele negatieve effecten van onze activiteiten op land, water en het welzijn van degenen die daarvan afhankelijk zijn.

### **3. Zorgvuldigheid en operationele maatregelen**

Ter ondersteuning van onze verbintenis op het gebied van mensenrechten hebben we een robuust due diligence raamwerk opgezet dat op alle niveaus van onze activiteiten en toeleveringsketens werd geïmplementeerd. Dit omvat het identificeren, voorkomen, beperken en verantwoorden van potentiële en daadwerkelijke negatieve gevolgen voor de mensenrechten die verband houden met onze activiteiten of zakelijke relaties. Om deze verplichtingen na te komen en te waarborgen dat we voldoen aan de eisen van de Duitse wet inzake toeleveringsketens, hebben we een speciaal "Responsible Sourcing Team" opgezet dat de rol van de zogenoemde Human Rights Officer vervult voor het werkkterrein van KME en de bijbehorende toeleveringsketen. Dit team is verantwoordelijk voor het monitoren van risico's met betrekking tot mensenrechten, waaronder risico's die verband houden met moderne slavernij.

We voeren regelmatig risicobeoordelingen uit, gaan in gesprek met belanghebbenden en voeren audits of effectbeoordelingen uit, met name in gebieden of sectoren met een hoog risico. Waar mensenrechtenrisico's worden geïdentificeerd, nemen we onmiddellijke en adequate maatregelen om deze aan te pakken, inclusief herstelmaatregelen als er sprake is van mensenrechtenschendingen.

Trainingen, bewustwordingsprogramma's en klachtenprocedures - zoals hieronder beschreven - zijn beschikbaar om een voortdurende verbetering en verantwoordelijkheid te garanderen. Met deze operationele maatregelen proberen we niet alleen te voldoen aan onze wettelijke verplichtingen, maar ook actief bij te dragen aan de bescherming en bevordering van mensenrechten wereldwijd.

### **4. Klachten en meldingsprocedure**

We moedigen al onze werknemers, directieleden, leidinggevendenden, medewerkers en leveranciers, met inbegrip van hun werknemers, zakenpartners of anderen aan om hun bezorgdheid te uiten over mogelijke of daadwerkelijke overtredingen van dit beleid, wettelijke vereisten en ongepast gedrag van KME-medewerkers, en deze bezorgdheid aan ons te melden.

Hiervoor kan contact worden opgenomen met de Ombudsman van de KME Groep, de heer Carsten Thiel von Herff; meldingen kunnen worden ingediend via e-mail ([ombudsman@thielvonherff.de](mailto:ombudsman@thielvonherff.de)), telefonisch (+49 521 557 3330 of +49 151 5823 0321) of via de daarvoor bestemde website [www.report-tvh.de](http://www.report-tvh.de).

Uitgebreide informatie over de klokkenluidersregeling van KME is beschikbaar op de zakelijke website op [www.kme.com](http://www.kme.com), in de Gedragscode, en wordt intern gecommuniceerd.

KME hecht groot belang aan de bescherming van de identiteit van klokkenluiders, waarbij hun vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd, doordat alleen de aangewezen Ombudsman en de relevante persoon toegang krijgen tot de informatie. Klokkenluiders zijn niet onderworpen aan represailles voor het verstrekken van informatie.

Verder kunnen zorgen over ethische kwesties vertrouwelijk via e-mail worden gemeld bij het Compliance Office: [compliance@kme.com](mailto:compliance@kme.com).

## **KME SE**

Klosterstraße 29  
D-49074 Osnabrück  
Duitsland  
Tel. +49 541 321-0  
E-mail [info-germany@kme.com](mailto:info-germany@kme.com)

[www.kme.com](http://www.kme.com)

© KME SE, november 2025