

DRYKORN POLICY: MENSCHENRECHTE

VORWORT

DRYKORN wurde „FOR BEAUTIFUL PEOPLE“ gegründet. Der Schönheitsbegriff wird bei uns nicht durch Klischees geprägt, er wird durch Authentizität und den Charakter der Menschen geformt. Schönheit ist für uns daher untrennbar mit Freiheit, der Unantastbarkeit der Menschenwürde und der Unverhandelbarkeit der Menschenrechte verbunden.

Wir sind uns bewusst, dass die Modeindustrie für viele Formen von Menschenrechtsverletzungen anfällig ist, die oft tief in Lieferketten versteckt sind - insbesondere Zwangs- und Kinderarbeit. Als Macher*innen und Beschützer*innen der Marke DRYKORN sind wir davon überzeugt, dass es keine schöne Kleidung geben kann, wenn die Menschen, die sie herstellen, nicht frei sind. Deshalb ist es für DRYKORN eine unanfechtbare Wahrheit, dass Zwangs- und Kinderarbeit inakzeptabel und niemals zu tolerieren sind. Besonders scharf verurteilen wir Kinderarbeit, bei der die verzweifelte Lebenssituation von Kindern ausgenutzt wird und sie ihrer Chancen auf eine gute Ausbildung und einer freien Kindheit beraubt werden.

Diese Policy thematisiert überwiegend Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Ihr Anwendungsbereich erstreckt sich jedoch auf Menschenrechtsthemen aller Art, auch wenn keine konkrete Erwähnung stattfindet (z.B.: Antidiskriminierung, Vereinigungsfreiheit, Gesundheit und Sicherheit, etc.). Dadurch wird ein offener Raum zugunsten aller Menschenrechte geschaffen, wodurch Missverständnisse vermieden und Grauzonen intern und extern beseitigt werden.

Diese Menschenrechts-Policy dient mehreren Zwecken.

- Sie dient als **interne Ethikrichtlinie** für alle Mitarbeiter*innen von DRYKORN – insbesondere im Hinblick auf Beschaffungs- und Produktionsentscheidungen.
- Sie informiert ergänzend zu unseren Code of Conducts relevante Stakeholder*innen über unsere **Beschaffungsstruktur, Verantwortlichkeiten und Management-Prozesse** in Bezug auf Zwangs- und Kinderarbeit.
- Sie vermittelt unseren vor- und nachgelagerten Partnern in der Lieferkette unsere **unumstößliche ethische Haltung** zu Menschenrechtsthemen.

Um die Übersichtlichkeit der DRYKORN Menschenrechts-Policy zu gewährleisten, werden wichtige ergänzende Informationen wie Erläuterungen oder zugrundeliegende Leitprinzipien im ANHANG (S. 8-9) aufgeführt.

INHALTSVERZEICHNIS

	VORWORT	i
	INHALTSVERZEICHNIS	ii
_1	BEGRIFFSDEFINITIONEN	1
_2	DIE DRYKORN WERTSCHÖPFUNGSKETTE	2
_3	VERANTWORTLICHKEITEN	3
_4	SORGFALTSPFLICHT (DUE DILIGENCE)	4
_5	VORGEHEN BEI VERSTÖSSEN	5
_6	AUSBlick	6
	ANHANG	8

1 BEGRIFFSDEFINITIONEN

Zwangsarbeit (zusätzliche Informationen im ANHANG)

DRYKORN definiert Zwangsarbeit auf Basis der Definition der International Labour Organization (ILO); C029 – Forced Labour Convention, 1930 (Nr. 29).

Zwangsarbeit: Jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich die Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Kinderarbeit

Auf Basis der Definition der ILO wird Kinderarbeit wie folgt definiert.

Kinderarbeit: Arbeit, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die für ihre körperliche und geistige Entwicklung schädlich ist.

Diese Definition bezieht sich auf Arbeit, die für Kinder geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich ist und/oder ihre schulische Ausbildung beeinträchtigt, indem sie ihnen die Möglichkeit eines effektiven Schulbesuchs entzieht. Kinder werden in diesem Fall durch Verpflichtungen gegenüber ihrem Arbeitgeber dazu gebracht, die Schule vorzeitig zu verlassen, oder den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu verbinden.

DRYKORN vertritt die Position, dass Kinder unter 15 Jahren in keinem Fall in einem Arbeitsverhältnis stehen sollten.

Junge Arbeiter*innen (zusätzliche Informationen im ANHANG)

Junge Arbeiter*in: Jede*r, der/die nach den jeweiligen lokalen Gesetzen berechtigt ist, zu arbeiten, dabei jedoch noch nicht die Volljährigkeit in dem betrachteten Land erreicht hat.

Junge Arbeiter*innen dürfen keinen gefährlichen Aufgaben oder Substanzen ausgesetzt werden, die sich jetzt oder in Zukunft negativ auf ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden auswirken könnten. Arbeitszeiten dürfen nicht mit Schul- und Ausbildungszeiten von jungen Arbeiter*innen konkurrieren.

Tier-XX-Lieferkette

Der englische Begriff „Tier“ (dt.: Ebene) beschreibt den **Abstand der Lieferkettenpartner vom betrachteten Unternehmen** (hier: DRYKORN). Je höher die Zahl nach dem „Tier“, desto weiter entfernt ist der Lieferant vom DRYKORN und dem Endprodukt. DRYKORN schließt Verträge mit Tier-1- und z.T. mit Tier-2-Lieferanten. Zu tieferen Ebenen bestehen nur indirekte Beziehungen.

Beispiele:

Tier-1-Lieferanten: Konfektionierung (Nähereien)

Tier-2-Lieferanten: Komponentenhersteller (Oberstoffproduzenten, Zutatenlieferanten)

Tier-3-Lieferanten: Hersteller von Vorerzeugnissen (Garnproduzenten)

Tier-4-Lieferanten: Rohstoffherstellung (Baumwollfelder, Farmen)

2 DIE DRYKORN WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Produktion

DRYKORN-Produkte werden in zwei unterschiedlichen Produktionsweisen hergestellt, der passiven Lohnveredelung (PLV) und dem Vollgeschäft (VG). Während das PLV-Geschäft in der Regel in Ländern auf dem europäischen Kontinent stattfindet, werden Vollgeschäftsaufträge in der Regel in der Türkei und in asiatischen Ländern sowie in Portugal ausgeführt. Jede Kollektion wird bei etwa 50 Lieferanten in beiden Produktionsarten hergestellt. Im VG werden in der Regel bis zu fünf Fertigungsstätten in Form von eigenen Fabriken des Lieferanten oder Subunternehmen nominiert. PLV-Lieferanten arbeiten in der Regel nicht mit Subunternehmen. Insgesamt umfasst die Tier-1-Lieferkette von DRYKORN somit durchschnittlich 100-130 Fabriken. Um sicherzustellen, dass in keiner dieser Fabriken Zwangs- oder Kinderarbeit stattfindet, werden die in Kapitel 4 aufgeführten Due-Diligence-Mechanismen eingesetzt, kontinuierlich verbessert und erweitert.

Tier 2+ Lieferkette

Die Kontrolle der Tier-2+ Wertschöpfungskette stellt eine Herausforderung dar. Die tiefere Lieferkette wird auf Länderebene nachverfolgt, wobei Informationen bis hin zum Herkunftsland verwendeter Fasern gesammelt werden. Aktuell sieht DRYKORNs Standardprozess bei nicht vor, alle beteiligten Fabriken der Tier 2+ Lieferkette zu erfassen. Sofern eine Notwendigkeit hierfür vorliegt, wird eine derartige Rückverfolgbarkeit auf Produktebene jedoch in Einzelfällen als durchführbar angesehen.

Zwangs- und Kinderarbeit in der Textilindustrie finden unter anderem in Spinnereien, Farmen und anderen Ebenen der Tier 2+ Lieferkette statt. Bisher beruhen viele von DRYKORNs Due-Diligence-Mechanismen bezüglich der tieferen Lieferkette auf Selbsterklärungen. Mit künftiger EU-Gesetzgebung und fortschreitenden Technologien wie dem digitalen Produktpass wird die Kontrolle der Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette in Zukunft erleichtert. DRYKORN besitzt die notwendige Bereitschaft und starke dynamische Eigenschaften, um derartige Mechanismen fristgerecht einzuführen und effektiv zu nutzen.

Vertrieb

Tätigkeiten in der nachgelagerten Lieferkette von DRYKORN finden hauptsächlich im B2B-Bereich statt. Produkte werden an nationale und internationale Modehändler verkauft. Es gibt keinen Export in die Vereinigten Staaten. DRYKORN Produkte werden überwiegend auf dem europäischen Kontinent verkauft, wobei der Großteil des Absatzes in Deutschland, Österreich, der Schweiz und den Niederlanden stattfindet. Interne Recherchen im Rahmen des Risikomanagements haben gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit von Zwangs- und Kinderarbeit im Mode-Einzelhandel deutlich geringer ist als in der vorgelagerten Lieferkette von Modemarken. Insbesondere in den von DRYKORN bedienten Märkten sind Zwangs- und Kinderarbeit im Einzelhandel äußerst selten.

Eigene Standorte

DRYKORN betreibt seinen Hauptsitz, eine Musternäherei und physische Ladengeschäfte sowie einen Online-Shop in Deutschland. Für alle direkt kontrollierten Einrichtungen und eigenen Betriebe wird die vollständige Einhaltung aller geltenden deutschen Gesetze in Bezug auf Menschenrechte gewährleistet.

Obwohl die gesamte Wertschöpfungskette in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte zu betrachten ist, werden DRYKORNs eigene und nachgelagerte Betriebe im aktuellen Management zur Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit nicht priorisiert, da das höchste Risiko in der vorgelagerten Lieferkette besteht.

3 VERANTWORTLICHKEITEN

Die Verantwortlichkeiten im Management der vorgelagerten Wertschöpfungskette sind klar definiert. Beteiligte Parteien bei DRYKORN pflegen einen engmaschigen, durch flache Hierarchien und kurze Kommunikationswege begünstigten Austausch. So kann situationsangepasst, schnell und besonnen auf Situationen reagiert und präventiv agiert werden.

CPO: Der/Die Einkaufsleiter*in (Chief Procurement Officer, CPO) trifft die endgültige Entscheidung über die Auswahl von DRYKORNs Lieferanten und die Fortführung von Zusammenarbeit. Seine/Ihre Entscheidung basiert auf dem Austausch mit dem CSR-Team, den Produktmanager*innen, den Einkaufsabteilungen und den technischen Kollektionsentwickler*innen sowie auf Informationen, die der/die CPO selbst erlangt hat. Er/Sie beginnt und beendet Kooperationen. Der/Die CPO stellt sicher, dass bei bestehenden und neuen Lieferanten keine Zwangs- oder Kinderarbeit stattfindet. Folglich trägt der/die CPO die Verantwortung gegenüber CEO und CFO.

CSR: Das Corporate Social Responsibility (CSR)-Team bei DRYKORN besteht aus ausgebildetem, erfahrenem Fachpersonal. Das Team kennt das gesamte Portfolio der Tier-1-Lieferanten und ist tagesaktuell über Veränderungen in der Lieferantenstruktur informiert. Der laufende Due-Diligence-Prozess in Bezug auf Menschenrechtsthemen wird vom CSR-Team durchgeführt. Das CSR-Team berichtet an den/die CPO.

Technische Kollektionsentwicklung: DRYKORN-Techniker*innen besuchen regelmäßig Lieferanten und berichten über ihre Besuche. Techniker*innen dokumentieren ihre Besuche und sind darauf geschult, auch auf Menschenrechtsthemen wie Arbeitssicherheit oder Zwangs- und Kinderarbeit zu achten. Darüber hinaus beschäftigt DRYKORN Techniker*innen im Ausland, die in wichtigen Lieferländern leben und Lieferanten engmaschig besuchen. Alle Techniker*innen sind dem CPO unterstellt und geben ihre Dokumentation an die CSR-Abteilung weiter.

Einkauf: Einkäufer*innen finden neue Lieferanten und arbeiten bei der Kollektionsentwicklung mit bestehenden Lieferanten zusammen. Lieferantenbesuche befinden sich ebenfalls im Aufgabenspektrum der Einkäufer*innen. Alle Einkaufsteams sind dem CPO unterstellt und berichten an ihn.

Product Management / Design: Produktmanager*innen stehen zusammen mit Techniker*innen in einem engen Austausch mit den Lieferanten, die die von ihnen entworfenen Teile produzieren. Auch Besuche bei und von Lieferanten werden von den Produktmanager*innen durchgeführt. Sie berichten an den CPO.

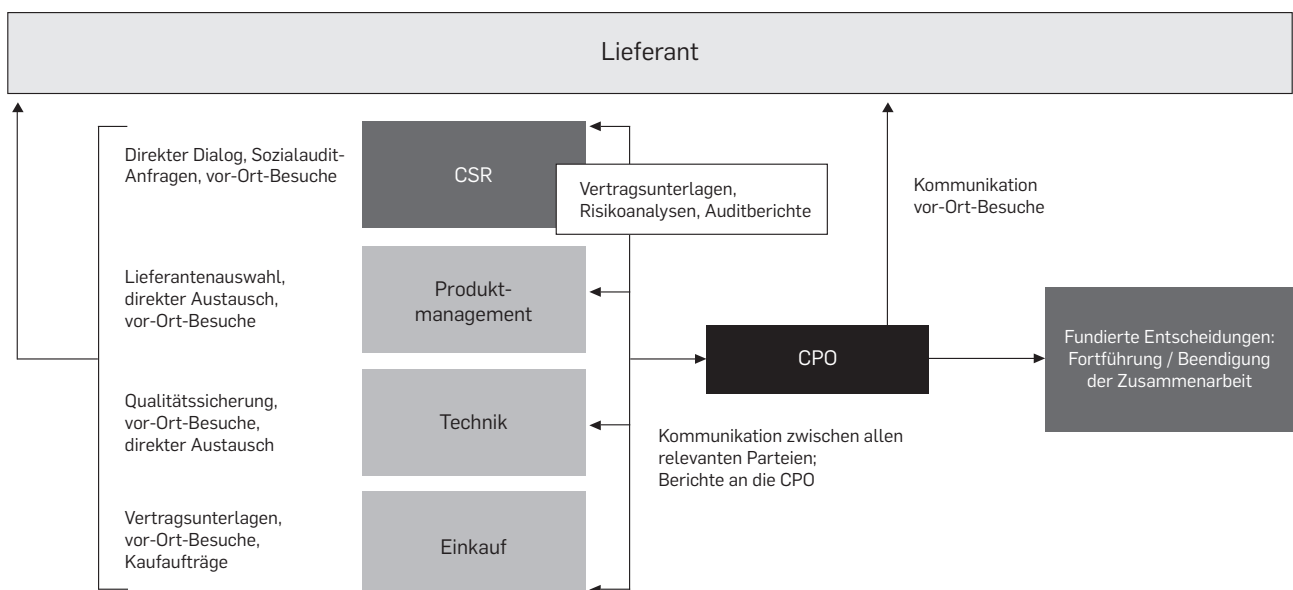


Figure 1 Informationsbeschaffungs- und Verarbeitungsprozess zur Risikobewertung von Lieferanten und tatsächensbasierter Entscheidungsfindung.

4 SORGFALTPFLICHT (DUE DILIGENCE)

- 4.1 Länderrisikoanalyse: Alle Länder, in denen sich Tier-1-Lieferanten und deren Subunternehmen befinden, werden systematisch einer Risikoanalyse zu Sozial- und Umweltrisiken unterzogen. Jedes Land erhält dabei eine Bewertung zwischen „A“ und „D“, wobei „A“ für das niedrigste und „D“ für das höchste Risiko steht. Auf diese Weise können systemische, nachhaltigkeitsbezogene Risiken identifiziert werden, die bei Lieferantenbesuchen oder im Austausch mit Lieferanten kontinuierlich berücksichtigt und ggf. angesprochen werden können – insbesondere Menschenrechtsrisiken. Strategische Managemententscheidungen zur weiteren Geschäftsausweitung in einem bestimmten Land beziehen die Ergebnisse der Risikoanalyse ebenfalls mit ein. Sie wird regelmäßig aktualisiert bzw. bei relevanten Veränderungen in einem Land oder im Vorfeld eines möglichen Neueintritts wiederholt – zukünftig auch mit Fokus auf Tier-2+Lieferländer.
- 4.2 Lieferantenauswahl: Im Rahmen des qualitätsorientierten Beschaffungsprozesses arbeitet DRYKORN ausschließlich mit Lieferanten zusammen, die nachweislich hohe Produktqualitätsstandards erfüllen. Erfahrungsgemäß achten hochwertige Lieferanten verstärkt auf die Einhaltung von Menschenrechten und die Förderung von Mitarbeiter*innenzufriedenheit. Neue Lieferanten werden in der Regel vor Beginn einer Zusammenarbeit von DRYKORN-Mitarbeitenden vor Ort besucht, um sicherzustellen, dass Produktionsprozesse vor Ort sozialen, ökologischen und menschenrechtlichen Anforderungen und dem DRYKORN Code of Conduct entsprechen.
- 4.3 Lieferanten Code of Conduct: Vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung erhalten alle neuen Lieferanten den verbindlichen Supplier Code of Conduct. Dieser legt klar definierte ethische und soziale Mindestanforderungen fest. Er verpflichtet Lieferanten zur vollständigen Offenlegung aller beteiligten Subunternehmen und eigenen Standorte sowie zur Vorlage aktueller Sozialauditberichte für sämtliche Produktionsstandorte. Mit der Unterzeichnung des Lieferanten Code of Conduct sichern Lieferanten DRYKORN verbindlich zu, dass in keinem der DRYKORN-fertigenden Betriebe Zwangsarbeit oder Kinderarbeit stattfindet.
- 4.4 No China Cotton Erklärung: DRYKORN akzeptiert keine Baumwolle, die in China angebaut wurde, da insbesondere in der Provinz Xinjiang, wo der Großteil chinesischer Baumwolle hergestellt wird, ein hohes Risiko für Zwangsarbeit besteht. Sämtliche Lieferanten, die Textilien aller Art mit Baumwollanteil für DRYKORN-Produkte verwenden oder Vorprodukte mit Baumwollanteil an DRYKORN liefern, müssen daher eine verbindliche Erklärung abgeben, dass keine chinesische Baumwolle verwendet wird. Das Herkunftsland der Baumwolle muss für alle baumwollenthaltenden Waren, die für DRYKORN-Produkte verwendet werden, schriftlich angegeben werden. Zur Sicherstellung werden stichprobenartig Kleidungsstücke und Ober- unterzogen, um die Herkunft des Materials zu prüfen.
- 4.5 Hinweisgebersystem: DRYKORN stellt ein offenes, digitales und anonymes Hinweisgebersystem bereit, das jederzeit zugänglich ist (siehe ANHANG). Um eine niedrighschwellige Nutzbarkeit und breite Zugänglichkeit zu gewährleisten, ist das System mehrsprachig verfügbar und weltweit nutzbar. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt und nach einem standardisierten Verfahren geprüft. Hinweisgebende Personen haben die Möglichkeit, anonym zu bleiben und eine Rückmeldung zu Bearbeitungsstand und Ergebnis zu erhalten. Das System entspricht den Vorgaben des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG). Darüber hinaus werden Lieferanten im direkten Dialog gezielt dazu angeregt, eigene transparente und vertrauensstärkende Beschwerdemechanismen einzurichten.

- 4.6 Lieferantendialog: Ein zentraler Bestandteil der unternehmerischen Sorgfaltspflicht von DRYKORN ist der regelmäßige direkte Austausch mit Geschäftspartner*innen. Dazu zählen insbesondere Videokonferenzen oder Umfragen mit Mitarbeiter*innen zufällig ausgewählter Lieferanten. Dieser Austausch dient sowohl dem Vertrauensaufbau als auch dem Informationsaustausch zu Menschenrechtsthemen. Thematisiert werden zum Beispiel der Umgang mit Beschwerden oder die Verifizierung des Alters von Beschäftigten.
- 4.7 Vor-Ort-Besuche: Lieferanten werden regelmäßig von DRYKORN-Mitarbeiter*innen im Rahmen der Kollektionsentwicklung besucht. Besuchende Mitarbeiter*innen sind im Erkennen von Hinweisen auf Menschenrechtsverletzungen – darunter Zwangsarbeit und Kinderarbeit – durch das CSR-Team geschult und entsprechend sensibilisiert. Erkenntnisse aus Vor-Ort-Besuchen werden strukturiert dokumentiert und an die zuständigen Fachbereiche weitergeleitet und intern nachbesprochen. Auch Mitarbeiter*innen des CSR-Teams besuchen Lieferant*innen vereinzelt.
- 4.8 Sozialaudits: Alle Lieferant*innen sind verpflichtet, gültige, durch Dritte durchgeführte Sozialaudits für sämtliche an der Produktion beteiligten Standorte vorzulegen. Die Gültigkeit und Aktualität der Audits wird durch das CSR-Team laufend überprüft. Wo keine Audits vorliegen, werden unabhängige Prüfungen nach den Vorgaben des DRYKORN-Code of Conduct beauftragt. Sozialaudits stellen eine der zentralen Informationsquellen zur Absicherung menschenrechtlicher Mindeststandards dar, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Lohnstrukturen sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Bevorzugte Auditstandards sind amfori BSCI, SEDEX SMETA, Fair Wear Foundation, Initiative for Compliance and Sustainability (ICS) und SA8000. Rund 90 % der eingereichten Auditberichte wurden nach SEDEX SMETA- oder amfori BSCI-Standard durchgeführt. DRYKORN hält konstant eine Auditquote von weit über 90% (Geschäftsjahr 2023/24: 97%). Nicht-auditierte Betriebe befinden sich in der Ukraine, wo aktuell keine Audits durchgeführt werden können.

5 VORGEHEN BEI VERSTÖßEN

Im Falle nachgewiesener Verstöße gegen diese Policy oder gegen den Lieferanten Code of Conduct wird ein stufenweises Eskalations- und Abhilfekonzept angewendet:

- 1. Formelle Verwarnung und Korrekturmaßnahmenplan:**
Der betroffene Lieferant erhält eine offizielle Abmahnung verbunden mit einem verbindlichen Korrekturmaßnahmenplan (Corrective Action Plan), der konkrete Handlungsschritte sowie eine verbindliche Frist zur Umsetzung dieser enthält.
- 2. Nachprüfung der Umsetzung:**
Innerhalb der gesetzten Frist erfolgt eine nachprüfende Kontrolle – standardmäßig in Form einer Auditierung oder vor-Ort-Begehung – mit dem Ziel, die Wirksamkeit und Vollständigkeit der umgesetzten Maßnahmen zu verifizieren.
- 3. Finale Bewertung und weiteres Entscheiden über die Geschäftsbeziehung:**
Zeigt sich der betroffene Lieferant unwillig oder unfähig, die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen, behält sich DRYKORN das Recht vor, die Geschäftsbeziehung als ultima ratio zu beenden.

Informationswege und Ziele der Eskalationsstruktur

Verdachtsfälle auf Menschenrechtsverletzungen bei Lieferanten können DRYKORN über verschiedene Wege erreichen – etwa durch Beobachtungen von DRYKORN-Mitarbeitenden (z. B. von Techniker*innen bei Vor-Ort-Besuchen), über das Hinweisgebersystem, durch Auditberichte oder über externe Quellen wie Nichtregierungsorganisationen oder Medienberichte.

Geht ein solcher Verdacht bei DRYKORN ein, so ist dieser unverzüglich an den/die CPO weiterzuleiten. Diese*r beruft umgehend eine Sondersitzung des CSR-Boards ein, das sich aus Geschäftsleitung (CFO), der Leitung des operativen Geschäfts (COO), CPO sowie der Leitung CSR & Qualitätssicherung zusammensetzt. Auch der/die Geschäftsführer*in (CEO) wird hinzugezogen. Handelt es sich bei der hinweisgebenden Person um eine bei DRYKORN beschäftigte Person, so wird diese ebenfalls eingeladen, um den Sachverhalt erläutern und etwaige Nachweise oder Belege vorlegen zu können.

Innerhalb einer Woche ab Eingang des Sachverhalts werden erste Maßnahmen zur Lösung eingeleitet. Hierbei sind schnell wirksame Maßnahmen zu wählen, die im Interesse des Opfers/der Opfer des Menschenrechtsverstoßes stehen. Unabhängig von Art und Quelle der Information stehen immer folgende Ziele im Vordergrund:

- Bestätigung des Sachverhalts mittels geeigneter Prüfungen und Beweismittel.
- Sofortige Freistellung und Schutz der betroffenen Personen, z. B. der betroffenen Kinder oder Erwachsenen in Zwangslage.
- Im Fall von Kinderarbeit: Finanzielle Entschädigung für das betroffene Kind bzw. die Familie des Kindes sowie Zugang zu Bildung und psychosozialer Nachsorge bis mindestens zum regulären Schulabschluss.

DRYKORN kooperiert mit örtlichen Behörden, Fach- und Nichtregierungsorganisationen, um eine angemessene Betreuung und Entschädigung der Opfer sicherzustellen und – sofern erforderlich – eine strafrechtliche Verfolgung der Täter zu ermöglichen.

6 AUSBLICK

Mit Stand August 2025 sind in der Lieferkette von DRYKORN seit Gründung des Unternehmens im Jahr 1996 keine Fälle von Zwangs- oder Kinderarbeit aufgekommen. Darauf können wir uns jedoch nicht ausruhen. Wir sehen, dass globale Lieferketten zunehmend komplexer werden und sich damit auch die Anforderungen an wirksames unternehmerisches Handeln für die Einhaltung von Menschenrechten kontinuierlich verändern.

Wir verfolgen daher einen dynamischen Ansatz, bei dem wir bestehende Prozesse laufend verbessern und um neue, fortschrittliche Methoden und Technologien ergänzen. Wir sammeln immer mehr relevante Daten aus unserer Lieferkette, über alle Wertschöpfungsebenen hinweg. Dazu treten wir in den direkten Dialog mit unseren Partner*innen, bauen langfristige, vertrauensvolle Beziehungen auf und sichern Daten durch eine gesunde Kombination von Vertrauen und externer Kontrolle.

Wir schulen Kolleg*innen und recherchieren neuste Entwicklungen in Transparenz und Technologie. Auch Mechanismen, die die EU zur Sicherung der Menschenrechte in globalen Lieferketten für KMUs zur Verfügung stellt und stellen wird, planen wir aktiv zu nutzen. Denn nur so lässt sich sicherstellen, dass unsere Produkte nicht nur ästhetisch, sondern auch ethisch clean sind.

FOR BEAUTIFUL PEOPLE.

Überprüfung und Aktualisierung der Policy

Diese Menschenrechts-Policy wird einmal jährlich einer formellen Überprüfung unterzogen, um ihre fortwährende Relevanz, Wirksamkeit und Konformität mit geltenden rechtlichen Anforderungen sicherzustellen. In den Überarbeitungsprozess fließen Erkenntnisse aus dem Vorjahr, rechtliche Entwicklungen und Feedback von Stakeholder*innen mit ein. DRYKORN verpflichtet sich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung seiner menschenrechtlichen Sorgfalt und zur Aufrechterhaltung höchster Standards entlang der gesamten Lieferkette.

ANHANG

1 Ergänzende Begriffsdefinitionen zu Kapitel 1 - Definitionen

Arbeit oder Dienstleistung: Umfasst sämtliche Formen der Arbeit in allen Wirtschaftszweigen, Tätigkeitsbereichen und Sektoren – auch im informellen oder nicht registrierten Sektor.

Person: Alle Menschen ohne Ausnahme, einschließlich Erwachsener, Kinder, Staatsangehöriger und Nicht-Staatsangehöriger, insbesondere auch Menschen mit unsicherem oder irregulärem Aufenthaltsstatus.

Androhung einer Strafe: Alle Mittel, mit denen eine Person zur Arbeit gezwungen werden kann – darunter insbesondere Lohnzurückhaltung, Vorenthalten von versprochenen Leistungen oder Dokumenten, Schuldknechtschaft sowie physische oder psychische Gewalt.

Freiwilligkeit: Die Formulierung „freiwillig zur Verfügung gestellt“ bedeutet, dass die Person vollständig informiert zustimmt, eine Tätigkeit aufzunehmen – und jederzeit das Recht hat, diese wieder zu beenden. Dies ist z. B. dann nicht gegeben, wenn falsche Versprechungen über Arbeitsbedingungen gemacht werden, um eine Person zur Annahme einer Tätigkeit zu bewegen, die sie andernfalls abgelehnt hätte.

2 Die elf Indikatoren von Zwangsarbeit gemäß der International Labour Organization (ILO)

1. Ausnutzung besonderer Verwundbarkeit
2. Täuschung
3. Exzessive Überstunden
4. Isolation
5. Zurückhaltung von Ausweisdokumenten
6. Lohnvorenthaltung
7. Einschränkung der Bewegungsfreiheit
8. Unzumutbare Arbeits- und Lebensbedingungen
9. Schuldknechtschaft
10. Körperliche oder sexuelle Gewalt
11. Einschüchterung und Drohungen

Weitere Informationen unter:

<https://www.ilo.org/topics/forced-labour-modern-slavery-and-trafficking-persons>

3 Zusätzliche Informationen zu jungen Arbeiter*innen

Im Einklang mit internationalen Standards müssen junge Arbeiter*innen die schulische Pflichtbildung abgeschlossen haben bevor sie in ein Arbeitsverhältnis eintreten. Sie dürfen weder Nachtarbeit noch Überstunden leisten. Es müssen angemessene Ruhezeiten gewährt werden, darunter mindestens zwölf zusammenhängende Stunden zwischen zwei Arbeitsschichten sowie regelmäßige wöchentliche Ruhetage. Zudem ist ein Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlten Jahresurlaub vorzusehen. Junge Beschäftigte müssen durch Kranken- und Unfallversicherung abgesichert sein. Für gleichwertige Arbeit ist eine faire und gleiche Bezahlung sicherzustellen. Sofern national gesetzlich vorgeschrieben, ist eine offizielle Registrierung bei den zuständigen Behörden erforderlich.

4 Leitprinzipien

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bilden das grundlegende Ver-

ständnis für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Verhalten bei DRYKORN. Diese Prinzipien gelten sowohl für die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für die Erwartungen an Partner*innen in DRYKORNs gesamter Wertschöpfungskette. Die in Kapitel 4 beschriebenen Due Diligence Mechanismen dienen der wirksamen Umsetzung dieser internationalen Standards sowie der EU-Zwangsarbeitsverordnung (Verordnung 2024/3015).

Weitere Informationen sind abrufbar unter:

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln: https://www.oecd.org/de/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte:

<https://www.auswaertiges-amt.de/resource/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>

5 Kontakt & Hinweisgebersystem

Anfragen zum Umgang von DRYKORN mit den Themen Zwangsarbeit und Kinderarbeit können über die öffentlichen Kommunikationskanäle des Unternehmens eingereicht werden. Sie werden an die Leitung der CSR-Abteilung weitergeleitet und dort bearbeitet.

Drykorn Modevertriebs GmbH & Co. KG
Rudolf-Diesel-Str. 1A
97318 Kitzingen
Germany

Mail: info@drykorn.com

Hinweisgebersystem: <https://drykorn.vispato.com/>

