

DRYKORN POLICY: MENSCHENRECHTE

PRÄAMBEL

Wir sind uns bewusst, dass die Modeindustrie anfällig für verschiedene Formen von Menschenrechtsverletzungen ist, die oft tief in Lieferketten verborgen liegen – insbesondere Zwangs- und Kinderarbeit.

Für DRYKORN sind Zwangs- und Kinderarbeit inakzeptabel und unter keinen Umständen tolerierbar. Besonders entschieden verurteilen wir Kinderarbeit, bei der die prekäre Lebenssituation von Kindern ausgenutzt wird und ihnen die Chance auf Bildung sowie eine freie Kindheit verwehrt werden.

Diese Policy legt den besonderen Fokus auf die Vermeidung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, da diese Risiken in globalen Textil-Lieferketten besonders schwerwiegend sind. Zugleich gilt sie für alle menschenrechtlichen Risiken, die mit den Geschäftstätigkeiten, Produkten und Geschäftsbeziehungen von DRYKORN verbunden sein können. Dazu zählen insbesondere Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, faire Arbeitsbedingungen, angemessene Vergütung und der Schutz vulnerabler Gruppen. DRYKORN erkennt an, dass Umwelt- und Menschenrechtsrisiken eng miteinander verbunden sein können. Umweltbezogene Auswirkungen können direkte oder indirekte negative Folgen für Gesundheit, Sicherheit und Lebensgrundlagen von Menschen entlang der Wertschöpfungskette haben.

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. 11-12) aufgeführt.

DRYKORN versteht menschenrechtliche Sorgfaltspflichten als fortlaufenden, risikobasierten Prozess. Ziel ist nicht ausschließlich die Kontrolle von Lieferanten, sondern die kontinuierliche Prävention, Identifikation, Minimierung, Behebung und Vermeidung menschenrechtlicher Risiken und negativer Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette.

Die Geschäftsleitung von DRYKORN unterstützt die Umsetzung dieser Menschenrechts-Policy und trägt Verantwortung dafür, dass menschenrechtliche Sorgfalt im Unternehmen verankert und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

INHALTSVERZEICHNIS

_1	BEGRIFFSDEFINITIONEN	1
_2	DIE DRYKORN LIEFERKETTE	2
_3	VERANTWORTLICHKEITEN	3
_4	SORGFALTSPFLICHT (DUE DILIGENCE)	5
_5	VORGEHEN BEI VERSTÖSSEN	8
_6	AUSBlick	10
_7	ANHANG	11

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.

DRYKORN erwartet, dass Arbeitskräfte freiwillig beschäftigt werden und keine unangemessenen Gebühren oder Kosten im Zusammenhang mit Rekrutierung oder Arbeitsvermittlung tragen müssen. Besonders bei migrantischen Arbeitskräften ist auf faire und transparente Rekrutierungspraktiken zu achten.

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 LIEFERKETTE

Produktion

DRYKORN-Produkte werden in zwei unterschiedlichen Produktionsmodellen hergestellt: der passiven Lohnveredelung (PLV) und dem Vollgeschäft (VG). Während die PLV-Produktion in der Regel in Ländern auf dem europäischen Kontinent stattfindet, werden Vollgeschäftsaufträge überwiegend in der Türkei, in asiatischen Ländern sowie in Portugal ausgeführt. Jede Kollektion wird von rund 50 Lieferanten über beide Produktionsmodelle hinweg gefertigt. Im Vollgeschäft werden in der Regel bis zu fünf Fertigungsstätten benannt – entweder eigene Fabriken des Lieferanten oder Subunternehmen. PLV-Lieferanten arbeiten hingegen üblicherweise nicht mit Subunternehmen. DRYKORN betrachtet nicht offengelegte oder nicht autorisierte Untervergabe als erhöhtes menschenrechtliches Risiko. Lieferanten sind daher verpflichtet, alle für DRYKORN eingesetzten Produktionsstätten und Subunternehmen offenzulegen. Die Einbindung von Unterauftragnehmern darf nur nach vorheriger Zustimmung und unter Einhaltung der menschenrechtlichen Anforderungen von DRYKORN erfolgen. 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 nicht vor, alle beteiligten Fabriken der Tier-2+-Lieferkette zu erfassen. DRYKORN erkennt an, dass vollständige Transparenz und Kontrolle globaler Lieferketten trotz umfangreicher Sorgfaltsmaßnahmen nicht jederzeit vollständig gewährleistet werden können. Das Unternehmen verfolgt daher einen kontinuierlichen Verbesserungsansatz, um Transparenz, Rückverfolgbarkeit und Risikoverständnis schrittweise weiter auszubauen.

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 und unwahrscheinlich.

Eigene Standorte

DRYKORN betreibt seinen Hauptsitz, eine Musternäherei und drei 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

Menschenrechtliche Risiken werden bei DRYKORN als relevanter Bestandteil unternehmerischer Entscheidungsprozesse betrachtet und in strategische sowie operative Entscheidungen einbezogen.

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 der 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. DRYKORN fördert das Bewusstsein für menschenrechtliche Risiken durch regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für relevante Mitarbeiter*innen und Fachbereiche.

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 regelmäßig besuchen. Alle Techniker*innen sind dem CPO unterstellt und geben ihre Dokumentation der Besuche an die CSR-Abteilung weiter.

Einkauf: Einkäufer*innen finden neue Lieferanten und arbeiten bei der Kollektionsentwicklung mit bestehenden Lieferanten zusammen. Zu ihren Aufgaben gehören auch Lieferantenbesuche. Alle Einkaufsteams sind dem CPO unterstellt und berichten an ihn. Einkaufsentscheidungen und Produktionszeitpläne sollen so gestaltet werden, dass menschenrechtliche Risiken nicht unnötig begünstigt werden. DRYKORN bemüht sich insbesondere um realistische Lieferzeiten, transparente Kommunikation und langfristige Zusammenarbeit mit Lieferanten.

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.

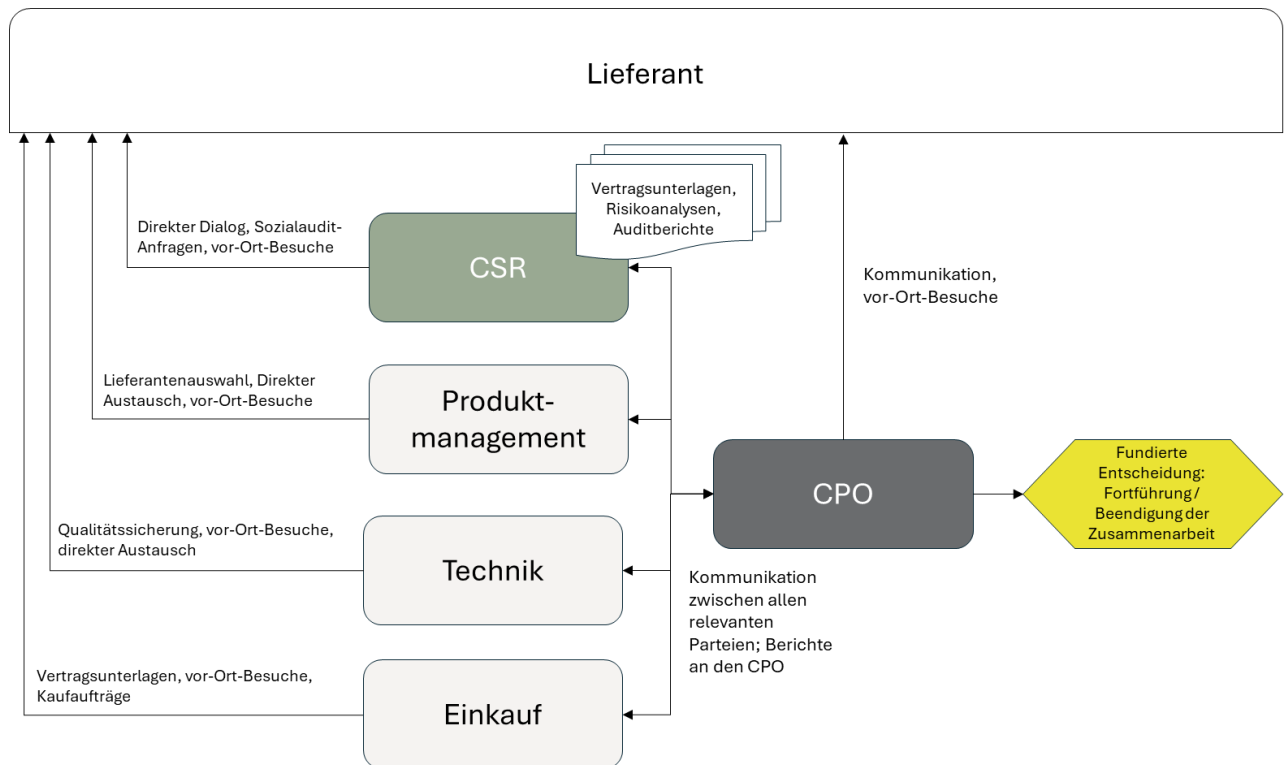


Abbildung 1: Informationsbeschaffungs- und Verarbeitungsprozess zur Risikobewertung von Lieferanten und tatsachenbasierter Entscheidungsfindung.

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. Die Priorisierung identifizierter Risiken erfolgt anhand der Schwere möglicher Auswirkungen, der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie der Möglichkeit, Einfluss auf die Risiken zu nehmen. Strategische Managemententscheidungen zur weiteren Geschäftsausweitung in einem bestimmten Land beziehen die Ergebnisse der Risikoanalyse ebenfalls mit ein. Die Risikoanalyse wird regelmäßig aktualisiert bzw. bei relevanten Veränderungen in einem Land oder im Vorfeld eines möglichen Neueintritts wiederholt – zukünftig auch mit Fokus auf Tier-2+-Lieferantenländer.

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 den sozialen, ökologischen und menschenrechtlichen Anforderungen des DRYKORN Code of Conduct vor Ort 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 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 Oberstoffe mit Baumwollanteil einer Isotopenanalyse 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). Das Hinweisgebersystem steht auch Beschäftigten von Lieferanten, Subunternehmen sowie anderen potenziell betroffenen Personen entlang der Lieferkette offen. Um eine niedrigschwellige 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. Darüber hinaus werden Lieferanten im direkten Dialog gezielt dazu angeregt, eigene transparente und vertrauensstärkende Beschwerdemechanismen einzurichten. Erkenntnisse aus Beschwerden, Hinweisfällen und festgestellten Verstößen fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung interner Prozesse, Präventionsmaßnahmen und Risikobewertungen ein.

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 menschenrechtsbezogenen Aspekten. DRYKORN ist davon

überzeugt, dass langfristige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen eine wichtige Grundlage für Transparenz und die wirksame Prävention menschenrechtlicher Risiken darstellen. Thematisiert werden zum Beispiel der Umgang mit Beschwerden oder die Verifizierung des Alters von Beschäftigten. Dabei berücksichtigt DRYKORN besonders schutzbedürftige Gruppen, die aufgrund ihrer persönlichen, sozialen oder wirtschaftlichen Situation einem erhöhten Risiko für Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sein können. Dazu zählen insbesondere Kinder, junge Arbeiter*innen, migrantische Arbeitskräfte, Frauen, Leiharbeiter*innen und informell Beschäftigte.

4.7 Stakeholderdialog

DRYKORN berücksichtigt im Rahmen seiner menschenrechtlichen Sorgfalt relevante Perspektiven von Stakeholder*innen, insbesondere von potenziell betroffenen Personen oder Gruppen. Der Austausch mit Arbeitnehmer*innen, Lieferanten, zivilgesellschaftlichen Organisationen und weiteren relevanten Akteur*innen dient dazu, Risiken besser zu verstehen sowie geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu entwickeln.

4.8 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. DRYKORN erkennt an, dass Sozialaudits und Vor-Ort-Besuche trotz ihrer Bedeutung nur einen Teil möglicher menschenrechtlicher Risiken sichtbar machen können. Deshalb werden diese Maßnahmen durch weitere Due-Diligence-Instrumente wie direkten Dialog, Hinweisgebersysteme und Risikoanalysen ergänzt.

4.9 Sozialaudits

Alle Lieferanten 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 über 90%. Nicht-auditierte Betriebe befinden sich in der Ukraine, wo aktuell keine Audits durchgeführt werden können. DRYKORN überwacht relevante Entwicklungen und Kennzahlen innerhalb seiner Lieferkette, um menschenrechtliche Risiken und die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen kontinuierlich besser bewerten zu können. Dazu gehören insbesondere

Informationen zu Auditabdeckung, Hinweisfällen, Lieferantenbewertungen und identifizierten Risikobereichen.

4.10 Geschäftspraktiken

DRYKORN erkennt an, dass eigene Einkaufs- und Geschäftspraktiken Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Menschenrechte entlang der Lieferkette haben können. Das Unternehmen bemüht sich daher um verantwortungsvolle Beschaffungsprozesse, realistische Zeitpläne, langfristige Partnerschaften sowie eine faire und transparente Zusammenarbeit mit Lieferanten.

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. Eine Beendigung der Geschäftsbeziehung erfolgt unter Berücksichtigung möglicher Auswirkungen auf betroffene Arbeitnehmer*innen und soll, soweit möglich, verantwortungsvoll gestaltet werden.

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 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 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.

DRYKORN verfolgt gegenüber Lieferanten einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung. Ziel ist es, menschenrechtliche Risiken gemeinsam mit Geschäftspartner*innen langfristig zu reduzieren und nachhaltige Verbesserungen in der Lieferkette zu fördern.

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 überprüfen regelmäßig die Wirksamkeit unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsmaßnahmen. Dabei werden unter anderem Erkenntnisse aus Audits, Lieferantenbewertungen, Hinweisfällen, Vor-Ort-Besuchen sowie dem Austausch mit Stakeholder*innen berücksichtigt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung der Due-Diligence-Prozesse ein. 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 überzeugen.

Wir verfolgen das Ziel, entlang der Wertschöpfungskette nicht nur menschenrechtliche Risiken zu minimieren, sondern langfristig auch positive soziale Entwicklungen und faire Arbeitsbedingungen zu fördern.

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.

Zuletzt aktualisiert: Juni 2026

Aktuelle Version: 2

7 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 Verständnis 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/>

