

Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte bei der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe



1. Einleitung.

Dr. Miele Cosmed Group S.A. ist ein polnisches Familienunternehmen, das Kosmetika und Haushaltspflegemittel herstellt und vertreibt. Zusammen mit seinen Produktions- und Vertriebstochtergesellschaften in Deutschland bildet es die Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe (Dr. Miele Unternehmensgruppe). Die Dr. Miele Unternehmensgruppe exportiert ihre Produkte in mehr als 40 Länder weltweit.

Dr. Miele Cosmed Group S.A. ist ein an der Warschauer Börse notiertes Unternehmen.

Der Entwicklung dieser Richtlinie ging eine Untersuchung des organisatorischen Kontextes, der gesetzlichen Auflagen und Marktanforderungen, der Erwartungen von Interessengruppen sowie eine Bewertung der Risiken voraus, die zusammen den Rahmen dieser Richtlinie bilden.

2. Zweck und Umfang der Richtlinie.

Zweck dieser Richtlinie ist es, die Achtung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette der Dr. Miele Unternehmensgruppe zu gewährleisten, um den negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Achtung der Menschenrechte entgegenzuwirken und die damit verbundenen Risiken zu minimieren.

Die Richtlinie ist auch Ausdruck unseres Engagements für die Förderung der Menschenrechte bei unseren Interessengruppen.

Die Richtlinie ergänzt und wird durch andere bei der Dr. Miele Unternehmensgruppe geltende interne Vorschriften, die sich auf die von uns befolgten Werte beziehen, verstärkt.

3. Gesetze, Marktstandards und interne Vorschriften.

Wir verstehen die Menschenrechte in Übereinstimmung mit den folgenden Gesetzen, Marktstandards und internen Vorschriften und bemühen uns nach den besten Kräften, um sie einzuhalten:

3.1. Internationale Menschenrechtscharta:

1. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
2. Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte,
3. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

3.2. Die acht Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation:

1. Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit,
2. Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz der Vereinigungsrechte,
3. Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen,
4. Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit,
5. Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit,
6. Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf,
7. Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung,
8. Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

3.3. Richtlinien internationaler Organisationen:

1. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, d.h. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“,

2. Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen.

3.4. Die Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, soweit sie für die Menschenrechte relevant sind;

3.5. Interne Regelungen:

1. Arbeitsordnung der Dr. Miele Cosmed Group S.A. und Richtlinie für Fernarbeit der Dr. Miele Cosmed Group S.A.,
2. Vergütungsordnung für die Arbeitnehmer der Dr. Miele Cosmed Group S.A.,
3. Regelungen des Betriebsfonds für Sozialleistungen bei der Dr. Miele Cosmed Group S.A.,
4. Arbeitsschutzpolitik der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe,
5. Ethikkodex der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe,
6. Grundsätze des sozialen Dialogs der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe,
7. Grundsätze der Einbeziehung in die Gesellschaft der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe,
8. Richtlinie zur nachhaltigen Lieferkette nach den ESG-Kriterien der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe,
9. Richtlinie für Vielfalt, Gleichheit und Inklusion der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe,
10. Verbraucherpolitik der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe,
11. Whistleblowing-Richtlinie der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe und Dr. Miele Cosmed Group S.A.

4. Unsere Verpflichtungen.

Wir verpflichten uns, alle international anerkannten Menschenrechte zu achten, d.h.:

- **Bürgerliche und politische Rechte:** Recht auf Leben, Verbot der Folter, Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit, Recht auf Freiheit und Sicherheit, Freizügigkeit, Recht auf ein faires Verfahren, Recht auf Privatsphäre, Gedanken-, Gewissens-, Religions- und Weltanschauungsfreiheit, Freiheit der Meinungsäußerung, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, Recht, eine Ehe einzugehen und eine Familie zu gründen, Recht auf Zugang zum öffentlichen Dienst, aktives und passives Wahlrecht;
- **Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte:** Recht auf Arbeit, Recht auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, Recht, Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten, Streikrecht, Recht auf soziale Sicherheit, Familienrechte, Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, Recht auf Freiheit von Hunger, Recht auf Gesundheit, Recht auf Bildung, kulturelle Rechte;
- **Rechte der 3. Generation:** Recht auf Wasser, Recht auf eine saubere Umwelt,

und wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie diese Rechte in Bezug auf die von ihnen beschäftigten Personen und in Bezug auf andere Inhaber dieser Rechte in ihrer Wertschöpfungskette achten. Wir planen Maßnahmen zur Überwachung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, insbesondere im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen in den Ländern unserer Lieferanten.

- *mehr: Richtlinie zur nachhaltigen Lieferkette nach den ESG-Kriterien.*

Wir legen besonderes Augenmerk auf die Menschenrechte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit und berücksichtigen dabei vor allem die Schlussfolgerungen unserer Risikobewertung:

4.1. Wir sorgen für gesetzeskonforme, menschenwürdige Arbeits- und Lohnbedingungen, insbesondere sichere und hygienische Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, Bekämpfung aller Formen von Mobbing und Diskriminierung.

- **Würde zuerst:** Wir halten uns an die geltenden Rechtsvorschriften, verbieten und lehnen Folgendes ab:
 - a. jede Form von Sklaverei (z.B. Menschenhandel) und Zwangsarbeit (z.B. Kinderarbeit, sexuelle Ausbeutung, andere Formen körperlicher und psychischer Gewalt) oder die Anwendung von Folter, einschließlich körperlicher Züchtigung;
 - b. Beschäftigung von Minderjährigen, wie von der Internationalen Arbeitsorganisation definiert.
- **Arbeits- und Lohnbedingungen:** Wir gestalten unsere Regeln für die Beschäftigung und Entlohnung auf der Grundlage der geltenden Arbeitsgesetze und Marktstandards, um angemessene und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, einschließlich gleicher Entlohnung für gleiche Arbeit. Wir informieren unsere Mitarbeiter ehrlich über die Arbeits- und Lohnbedingungen in der Einstellungsphase. Wir erfassen und verbuchen die Arbeitszeit zuverlässig, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihre fälligen Löhne erhalten und dass ihr Recht auf Ruhe und Urlaub geachtet wird.
 - *mehr: Arbeitsordnung der Dr. Miele Cosmed Group S.A., Vergütungsordnung der Dr. Miele Cosmed Group S.A., Richtlinie für Fernarbeit der Dr. Miele Cosmed Group S.A., Regelungen des Betriebsfonds für Sozialleistungen der Dr. Miele Cosmed Group S.A., Arbeitsschutzpolitik der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe, Ethikkodex der Dr. Miele Cosmed Group S.A. Unternehmensgruppe,*
- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:** Die Gesundheit und das Leben unserer Mitarbeiter ist unsere Priorität, deshalb bieten wir unseren Mitarbeitern ein freundliches, sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld, das wir ständig überwachen, um potenzielle Risiken und Gefahren zu erkennen und verantwortungsvoll damit umzugehen. Für unsere Mitarbeiter organisieren wir regelmäßige Schulungen zum Thema Arbeitsschutz.
 - *mehr: Arbeitsschutzpolitik der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe*
- **Gleichbehandlung, Bekämpfung von Diskriminierung und Mobbing:**

Wir wirken allen Formen von Ungleichbehandlung, Mobbing und Diskriminierung, einschließlich Belästigung (Schikane) und sexueller Belästigung, entgegen. Wir stimmen nicht zu, die Würde und andere Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu verletzen. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter mit dem ihnen gebührenden Respekt behandelt werden (wir akzeptieren keine körperliche oder verbale Aggression, Gewalt, Einschüchterung und andere störende, belastende interne und externe Faktoren).

Wir achten auf die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze und wirken Diskriminierung im Einstellungsprozess und in der Beschäftigung entgegen, insbesondere im Hinblick auf die Begründung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die Beschäftigungsbedingungen, die Beförderung und den Zugang zu Schulungen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen.

Das Einstellungsverfahren wird auf der Grundlage objektiver Kriterien – Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten, die für die ordnungsgemäße Erfüllung von Aufgaben auf

einer bestimmten Stelle erforderlich sind – und unter Ausschluss diskriminierender Kriterien durchgeführt.

Arbeitsbedingungen, Vergütung und Karrieremöglichkeiten hängen ausschließlich von den Kompetenzen, dem Engagement, dem Verdienst und der internen Vergütungspolitik ab, die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung und den Schutz vor Diskriminierung gewährleistet.

- *mehr: Arbeitsordnung der Dr. Miele Cosmed Group S.A., Vergütungsordnung der Dr. Miele Cosmed Group S.A., Ethikkodex der Dr. Miele Cosmed Group S.A. Unternehmensgruppe*

- **Vielfalt, Gleichheit und Inklusion:** Mitarbeiter der Unternehmensgruppe haben unterschiedliche Persönlichkeitstypen, vielfältige, individuelle Fähigkeiten und Talente, zeichnen sich durch unterschiedliche Denk- und Handlungsstile aus, haben unterschiedliche Lebens- und Berufserfahrungen. Wir respektieren diese Vielfalt, schätzen sie und unterstützen ihren Beitrag zur Gestaltung unserer Organisationskultur und zur Umsetzung unserer Geschäftsstrategie. Dazu bauen wir eine Kultur des offenen und sicheren Dialogs auf, voller Akzeptanz und gegenseitigem Verständnis, ohne unnötige Bewertung und Kritik. Wir fördern unsere Werte und ethische Einstellungen, insbesondere Respekt und Freundlichkeit. Wir glauben, dass das größte Kapital, von dem der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens abhängt, Menschen sind, die ein stabiles, vielfältiges und leidenschaftliches Team bilden, in dem jeder seine Rolle bei der Erreichung gemeinsamer Ziele spielt.

- *mehr: Ethikkodex der Dr. Miele Cosmed Group S.A. Unternehmensgruppe, Richtlinie für Vielfalt, Gleichheit und Inklusion der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe*

- **Recht auf Anhörung und Meldung von Gesetzesverstößen:** Wir schätzen und respektieren eine offene und ehrliche Kommunikation innerhalb der Organisation. Wir bieten unseren Mitarbeitern volle Vertraulichkeit, wenn sie Verstöße gegen die Regeln, Bedenken hinsichtlich der Einhaltung von Richtlinien mit dem Gesetz, den Gepflogenheiten und den Praktiken am Arbeitsplatz melden.

In Übereinstimmung mit der Whistleblowing-Richtlinie der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe können die Mitarbeiter Unregelmäßigkeiten wie folgt melden:

- a. per E-Mail an: naruszenia@globalcosmed.eu, oder
- b. indem sie ein aktives, spezielles Formular auf der Website der Dr. Miele Cosmed Group S.A. – <https://dr-miele.eu> – ausfüllen, oder
- c. indem sie das Formular ausfüllen und es in der Whistleblowing-Box ablegen, oder
- d. durch ein direktes Treffen mit dem Whistleblowing-Compliance-Beauftragten oder einem anderen vom Whistleblowing-Compliance-Beauftragten benannten Vertreter oder dem Ethikbeauftragten, oder
- e. telefonisch oder mittels direkter Kommunikation mit den unter Punkt d) genannten Personen.

Die Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe ist verpflichtet, auf alle Fälle von Verstößen zu reagieren, diese zu klären und gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Unsere Whistleblowing-Kanäle stehen allen Interessengruppen, einschließlich externer Stakeholder, zur Verfügung.

- *Whistleblowing-Richtlinie der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe und Whistleblowing-Richtlinie der Dr. Miele Cosmed Group S.A.*

4.2. Wir planen Maßnahmen zur Überwachung der Achtung der Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette.

- mehr: Richtlinie zur nachhaltigen Lieferkette nach den ESG-Kriterien.

4.3. Wir gehen mit gebotener Sorgfalt vor, um unseren Kunden Produkte zur Verfügung zu stellen, die für ihre Gesundheit sicher sind.

- mehr: Verbraucherpolitik der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe, Qualitätspolitik der Dr. Dr. Miele Cosmed Group S.A. Unternehmensgruppe

4.4. Wir respektieren die Rechte lokaler Gemeinschaften, führen einen offenen Dialog über die Auswirkungen unserer Aktivitäten und engagieren uns für die gemeinsame Suche nach Lösungen und für Initiativen zur Unterstützung des sozialen und wirtschaftlichen Bewusstseins für den Schutz der Menschenrechte.

- mehr: Grundsätze des sozialen Dialogs der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe, Grundsätze der Einbeziehung in die Gesellschaft der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe.

5. Rolle, Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

Für die Umsetzung der Richtlinie ist der Vorstand der Dr. Miele Cosmed Group S.A. sowie die Vorstände der Gesellschaften der Dr. Miele Unternehmensgruppe, mit grundsätzlichen Einbindung der Mitarbeiter, verantwortlich:

Position/Funktion	Rolle, Aufgaben und Verantwortlichkeiten
Vorstand	1. Wesentlicher Beitrag zum Prozess der Ermittlung interner und externer Faktoren und der Erwartungen von Interessengruppen; 2. Verabschiedung und Genehmigung der Richtlinie durch Beschluss des Vorstands; 3. Ernennung eines Vorstandsmitglieds durch Beschluss des Vorstands, das für die Überwachung der Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der Richtlinie, durch das Unternehmen verantwortlich ist; 4. Ernennung einer Person durch Beschluss des Vorstands, die für die Maßnahmen zur Überwachung der Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der Richtlinie, durch das Unternehmen verantwortlich ist (Menschenrechtsbeauftragter); 5. Empfehlung zur Annahme der Richtlinie an die anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe; 6. Genehmigung von Reaktionsplänen auf die Risiken der Nichteinhaltung und Erreichung der Ziele; 7. Bewertung der Ergebnisse des Systembetriebs (mindestens einmal im Jahr und immer nach Abschluss des Geschäftsjahres legt er dem Aufsichtsrat einen Bericht mit einer Bewertung der Wirksamkeit des Systems zur Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der Richtlinie, durch das Unternehmen vor);

	8. Genehmigung der Methode zur Verwaltung der Nichteinhaltung und Möglichkeiten der kontinuierlichen Verbesserung des Systems.
Vorstandsmitglied , das durch Beschluss des Vorstands ernannt wurde und für die Überwachung der Einhaltung der Menschenrechte durch das Unternehmen verantwortlich ist	Überwachung der Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der Richtlinie, durch das Unternehmen
Person , die durch Beschluss des Vorstands ernannt wurde und für die Maßnahmen zur Überwachung der Einhaltung der Menschenrechte (Menschenrechtsbeauftragte) verantwortlich ist	1. Sammeln vom Vorstand und den Fachabteilungen (Geschäft) der ermittelten internen und externen Faktoren und den Erwartungen von Interessengruppen sowie Analyse dieser Informationen; 2. Erstellung eines Entwurfs der Richtlinie und deren Aktualisierung im Bewertungsprozess; 3. Risikobewertung unter Beteiligung der Fachabteilungen (Geschäft); 4. Unterstützung der Fachabteilungen (Geschäft) bei der Planung der Reaktionen auf die Risiken der Nichteinhaltung und Erreichung der Ziele; 5. Erstellung von Verfahren und Due-Diligence-Mechanismen in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen (Geschäft), die die Integration der sich aus der Richtlinie ergebenden Grundsätze in die internen Systeme und Prozesse der Unternehmensgruppe gewährleisten; 6. Überwachung der Einhaltung; 7. Berichterstattung der Einhaltung (mindestens einmal im Jahr und immer nach Abschluss des Geschäftsjahres erstellt sie und legt dem Aufsichtsrat einen Bericht über die Wirksamkeit des Systems zur Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der Richtlinie); 8. Verbesserungsvorschläge für das System zur Überwachung von Maßnahmen der Fachabteilungen (Geschäft);
Fachabteilungen (Geschäft)	1. Wesentlicher Beitrag zur Ermittlung interner und externer Faktoren und Erwartungen von Interessengruppen; 2. Inhaltliche Stellungnahme zum Inhalt der Richtlinie und zu Unterlagen, die ihre Umsetzung gewährleisten; 3. Identifizierung von Einhaltungsanforderungen; 4. Vorbereitung von Reaktionsplänen auf die Risiken der Nichteinhaltung und Erreichung der Ziele; 5. Zusammenarbeit mit dem Menschenrechtsbeauftragten und der Internen Prüfung bei der operativen Planung und Kontrolle des Risikos der Nichteinhaltung;

	6. Vorbereitung von Reaktionsplänen auf die Risiken der Nichteinhaltung und Erreichung der Ziele; 7. Zusammenarbeit mit dem Menschenrechtsbeauftragten und der Internen Prüfung bei der operativen Planung und Kontrolle des Risikos der Nichteinhaltung; 8. Erstellung von Ergebnismaßnahmen gemeinsam mit dem Menschenrechtsbeauftragten und Übermittlung von Daten für die Berichterstattung über die Einhaltung 9. Beseitigung der Nichteinhaltung im Rahmen der laufenden Verwaltung der Nichteinhaltung;
Interne Prüfung	1. Prüfung im Rahmen der Jahresabschlussprüfung: a. Identifizierung aller Anforderungen und Bewertung des Risikos der Nichteinhaltung, b. Planung von Reaktionen auf Risiken der Nichteinhaltung und Erreichung von Zielen; 2. Kontrolle des Risikos der Nichteinhaltung im Rahmen der geplanten Prüfungen; 3. Bereitstellung von Daten für die Messung von Ergebnissen und Berichterstattung über die Einhaltung.

6. Berichterstattung.

Bei der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe sind wir der Meinung, dass eine transparente Kommunikation im Bereich menschenrechtlicher Herausforderungen ein wesentliches Element der Sorgfalt für deren Einhaltung ist. In Anbetracht dessen berichten wir regelmäßig in der jährlichen Nachhaltigkeitserklärung, die vom Vorstand der Muttergesellschaft – Dr. Miele Cosmed Group S.A. veröffentlicht wird, über die wichtigsten Bedrohungen für die Menschenrechte, die ergriffenen Maßnahmen und deren Fortschritte, aber auch über die noch bestehenden Herausforderungen.

7. Umsetzung und Überprüfung der Richtlinie.

Diese Richtlinie tritt am Tag deren Verabschiedung und Veröffentlichung durch jedes der Unternehmen der Dr. Miele Cosmed Group Unternehmensgruppe in Kraft.

Die Richtlinie ist auf www.dr-miele.eu unter „Nachhaltigkeit“ in polnischer und deutscher Sprache öffentlich zugänglich

Unsere Mitarbeiter nehmen mindestens alle drei Jahre an Schulungen zu dieser Richtlinie teil.

Neu eingestellte Mitarbeiter müssen diese Schulung zur Richtlinie innerhalb des ersten Monats der Beschäftigung absolvieren.

Bei Zweifeln an der Auslegung dieser Richtlinie sollte jeder Mitarbeiter diese Zweifel mit dem Eigentümer der Richtlinie – dem Menschenrechtsbeauftragten – klären.

Die Richtlinie wird mindestens alle zwei Jahre und jedes Mal bei einer wesentlichen Änderung der Umstände überprüft.

Diese Richtlinie wurde als Ergebnis des Bewertungsprozesses der „Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte bei der Global Gruppe“ erstellt, die durch Beschluss des Vorstands vom 21. Juli 2020 verabschiedet wurde, und ersetzt diese Richtlinie.

Vorstand der Dr. Miele Cosmed Group S.A.

Magdalena Miele
Vorstandsvorsitzende



Arthur Mielimonka
Vorstandsmitglied



Kamil Szlaga
Vorstandsmitglied



Michał Czajka
Vorstandsmitglied