

## HAIX<sup>®</sup> GROUP GRUNDSATZERKLÄRUNG FÜR EINE VERANTWORTUNGSVOLLE GESCHÄFTSFÜHRUNG

HERAUSGEBER HAIX<sup>®</sup> GROUP

Liebe Haixler,

Wir alle kennen und leben unsere Mission:

*Wir entwickeln und produzieren innovative High Tech Ausrüstung mit Schutz und Funktionen in höchster Qualität für Menschen, die mit außergewöhnlichen Taten, andere Menschen helfen.*

*Diesen Ansatz können wir am besten erfüllen, wenn wir uns als Unternehmen und auch jeder einzelne als Mitarbeiter und Menschen uns unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung bewusst machen und danach handeln. Die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks, die Einhaltung von Menschenrechten und die Schaffung von gerechten, sozialen und fairen Arbeitsbedingungen sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.*

*Der Verhaltenskodex gilt global und ohne Ländergrenzen – sowohl für alle Mitarbeiter der HAIX<sup>®</sup> GROUP in unserem Produktionsnetzwerk, unsere Vertriebspartner als auch für unsere Lieferanten.*

*Der Kodex orientiert sich an internationalen Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wie beispielsweise an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Dieser Kodex erläutert, wie unser Unternehmen Umweltschutz, Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen fördert und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) umsetzt. In diesen Vorgaben und Leitsätzen sind wichtige Themen wie beispielsweise die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter, das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder der Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern und Kunden ebenfalls enthalten.*

*Für diese Werte müssen wir uns täglich stark machen. Denn nur ein nachhaltig agierendes Unternehmen ist langfristig wirtschaftlich erfolgreich.*



Michael Haimerl



Helga van Saan



Josef Cremer



Stefan Amberger

Die Geschäftsführung HAIX<sup>®</sup> GROUP

**INHALT**

<b>1.</b>	<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>LEITLINIEN</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2</b>	<b>ANWENDUNG- UND GELTUNGBEREICHE</b> .....	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>GRUNDSÄTZE</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2</b>	<b>UMWELTSCHUTZ</b> .....	<b>5</b>
<b>2.3</b>	<b>VERBOT VON KINDERARBEIT</b> .....	<b>6</b>
<b>2.4</b>	<b>VERBOT VON ZWANGSARBEIT UND SKLAVEREI</b> .....	<b>6</b>
<b>2.5</b>	<b>VEREINIGUNGSFREIHEIT</b> .....	<b>6</b>
<b>2.6</b>	<b>SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG</b> .....	<b>6</b>
<b>2.7</b>	<b>BELÄSTIGUNG UND MISSBRAUCH</b> .....	<b>6</b>
<b>2.8</b>	<b>VERGÜTUNG UND LÖHNE</b> .....	<b>7</b>
<b>2.9</b>	<b>RECHT AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ</b> .....	<b>7</b>
<b>2.10</b>	<b>ARBEITSZEITEN</b> .....	<b>8</b>
<b>2.11</b>	<b>MITARBEITERBINDUNG UND FÖRDERUNG</b> .....	<b>8</b>
<b>2.12</b>	<b>RECHT AUF PRIVATSPHÄRE – SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN</b> .....	<b>8</b>
<b>2.13</b>	<b>RECHTE LOKALER GEMEINSCHAFTEN NAHE STANDORTEN DER HAIX® GROUP</b> .....	<b>8</b>
<b>2.14</b>	<b>UMGANG MIT KORRUPTION, BESTECHUNG UND ERPRESSUNG</b> .....	<b>9</b>
<b>2.15</b>	<b>GEMEINWOHL</b> .....	<b>9</b>
<b>2.16</b>	<b>TIERWOHL</b> .....	<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>LIEFERANTEN</b> .....	<b>9</b>
<b>3.2</b>	<b>LIEFERANTENAUSWAHL</b> .....	<b>10</b>
<b>3.3</b>	<b>AUTORISIERTE VERTRIEBSPARTNER DER HAIX® GROUP</b> .....	<b>10</b>
<b>3.4</b>	<b>KUNDEN</b> .....	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>UMSETZUNG DER HAIX® GROUP GRUNDSATZERKLÄRUNG</b> .....	<b>11</b>
<b>4.1</b>	<b>RISIKOMANAGEMENT UND SORGFALTPFLICHT IN DER LIEFERKETTE</b> .....	<b>11</b>
<b>4.2</b>	<b>VERANTWORTLICHKEIT</b> .....	<b>14</b>
<b>4.3</b>	<b>REVIEW UND DIALOG</b> .....	<b>14</b>
<b>4.4</b>	<b>KONTAKTSTELLEN</b> .....	<b>14</b>
<b>4.5</b>	<b>BEARBEITUNG VON FRAGEN UND HINWEISEN</b> .....	<b>14</b>
<b>4.6</b>	<b>Ausblick</b> .....	<b>15</b>

## 1. EINLEITUNG

Zu den wesentlichen Werten der HAIX® GROUP gehört verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln und diese sind in unserer Unternehmensstrategie fest verankert.

Auf diese Weise haben wir eine solide Grundlage geschaffen, um einen langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.

Die HAIX® GROUP nimmt ihre ökologische und soziale Verantwortung sehr ernst und bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte und Schutz der Umwelt.

Menschenrechte sind Grundnormen dienen zur Sicherung der Würde und Gleichheit aller. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt.

Es entspricht dem Selbstverständnis der HAIX® GROUP und ist erklärtes Ziel, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden. Die Verantwortung der HAIX® GROUP auf dem Gebiet der Menschenrechte konzentriert sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen wir unseren Einfluss als Wirtschaftsunternehmen geltend machen können. Insoweit ergänzen wir die Pflichten der Staaten und souveränen Institutionen, Menschenrechte zu schützen.

Menschenrechte sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt.

### 1.1 LEITLINIEN

Die HAIX® GROUP bekennt sich zur Einhaltung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt. Es ist das erklärte Ziel der Unternehmensleitung, die Menschenrechte und die Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu achten, zu schützen und zu fördern. Verstöße gegen international verankerte Menschenrechte und gegen nationale und internationale Umweltschutzvorschriften werden nicht toleriert.

Die Grundlage der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bilden die folgenden internationalen Regelwerke, zu denen sich die HAIX® GROUP bekennt:

- Internationale Charta der Menschenrechte
- UN Global Compact
- OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen
- die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work). Fünf Grundprinzipien bestimmen Selbstverständnis und Handeln der ILO:
  - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
  - Beseitigung der Zwangsarbeit
  - Abschaffung der Kinderarbeit
  - Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
  - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie (OECD (2020)),
  - Modul 1: Kinderarbeit
  - Modul 2: Sexuelle Belästigung sowie sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz
  - Modul 3: Zwangsarbeit
  - Modul 4: Arbeitszeit
  - Modul 5: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
  - Modul 6: Gewerkschaften und Tarifverhandlungen
  - Modul 7: Löhne Einführung in umweltbezogene Module

- Modul 8: Gefährliche Chemikalien
  - Modul 9: Wasser
  - Modul 10: Treibhausgasemissionen
  - Modul 11: Bestechung und Korruption
  - Modul 12: Verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Heimarbeitern
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights). Die zehn Leitprinzipien:
    - Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
    - Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
    - Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
    - Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
    - Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
    - Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
    - Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
    - Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
    - Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
    - Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Der vorliegende Kodex definiert und erläutert, wie die HAIX® GROUP Menschenrechte fördert.

## 1.2 ANWENDUNG- UND GELTUNGBEREICHE

Die in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze zur Menschenrechts- und Umweltstrategie gelten im gesamten Geschäftsbereich der HAIX® GROUP einschließlich Ihrer Tochtergesellschaften im In- und Ausland, und sind von der Geschäftsleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben einzuhalten. Die HAIX® GROUP erwartet die Einhaltung der Menschenrechte und umweltbezogener Pflichten von allen Geschäftspartnern. Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte und der umweltbezogenen Pflichten ist die Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit mit der HAIX® GROUP.

HAIX® GROUP Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen ist bindend für alle Hauptstandorte

- Hero GmbH & Co. KG, Deutschland
- HAIX Schuhe Produktions und Vertriebs GmbH, Deutschland
- HAIX North America, USA
- HAIX Obuca d.o.o., Kroatien
- HAIX Fabrikverkauf GmbH, Deutschland
- HAIX France Sàrl, Frankreich
- HAIX WEAR GmbH, Deutschland
- Gustav Wahler GmbH & Co KG, Deutschland
- HAIX Oprema d.o.o, Serbien
- HAIX Gear UK Ltd., Großbritannien
- HAIX Benelux B.V., Niederlande
- HAIX Oprema Md.o.o, Nordmazedonien

und auch alle übrigen Standorte und Geschäftsbereiche des Unternehmens. Das gilt insbesondere für:

- Sämtliche Mitarbeiter (siehe Kapitel 2),
- autorisierte Vertriebspartner der HAIX® GROUP (siehe Kapitel 3).
- Lieferanten (siehe Kapitel 3),

Die HAIX® GROUP respektiert die Menschenrechte unserer Mitarbeiter und zielt darauf ab, bei den Arbeitsbedingungen die Mindeststandards zu übertreffen.

Die Zusammenarbeit in der HAIX® GROUP ist durch gegenseitigen Respekt und einem vertrauensvollen Miteinander geprägt. HAIX® GROUP lebt die in der Unternehmensstrategie und dem Leitbild niedergelegten Werte.

Den Führungskräften der HAIX® GROUP kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie leben die Werte vor und bringen diese so im Führungsalltag zur Geltung. Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben die wesentlichen Schwerpunktthemen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen.

## 2. GRUNDSÄTZE

### 2.1 EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Die HAIX® GROUP verpflichtet sich, geltendes nationales Gesetz und anwendbare Vorschriften stets einzuhalten und erwartet dies auch von den eigenen Geschäftspartnern.

### 2.2 UMWELTSCHUTZ

HAIX® GROUP setzt sich für den Schutz der Umwelt ein. Das bedeutet:

- Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Im Rahmen der Geschäftstätigkeiten wird keine schädliche Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädliche Lärmemission oder ein übermäßiger Wasserverbrauch herbeigeführt, der die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen, einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren, einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschweren oder zerstören oder die Gesundheit einer Person schädigen könnte.

- Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften

Alle anzuwendenden Gesetze, Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften betreffend Umweltschutz und Nachhaltigkeit werden erfüllt und eingehalten. Erforderliche Genehmigungen und -zulassungen werden eingeholt, auf dem aktuellen Stand gehalten und befolgt.

- Ressourcenverbrauch, Vermeidung von Umweltbelastungen

In der gesamten Lieferkette wird äußerste Sorgfalt darauf verwendet, Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie Abfall möglichst zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern.

- Umgang mit Abwasser, Abfällen und Gefahrstoffen

Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, damit Abwasser und Abfälle umweltgerecht vermieden, gehandhabt, gesammelt, befördert, gelagert, wiederaufbereitet und entsorgt werden. Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen werden gekennzeichnet und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sichergestellt. Bei der Entsorgung von Abwasser und Abfällen und dem Einsatz und Umgang von Gefahrstoffen werden alle anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen erfüllt und eingehalten.

- Umweltfreundliche Verpackung

Es wird gezielt umweltfreundliche Verpackung eingesetzt. Wo möglich, wird Verpackung vermieden, reduziert oder hinsichtlich der Umweltauswirkungen verbessert.

## 2.3 VERBOT VON KINDERARBEIT

Die HAIX® GROUP duldet keinerlei Form von Kinderarbeit. Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen. Im Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen, dem Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973 und den nationalen gesetzlichen Anforderungen hält die HAIX® GROUP das Mindestalter für Beschäftigung ein und lehnt Kinderarbeit strikt ab.

Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Junge Arbeitnehmer\*innen vor Erreichen des 18. Lebensjahres werden nicht mit solchen Arbeiten betraut, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind und in der Teilnahme an Berufsausbildungsprogrammen nicht beeinträchtigt.

## 2.4 VERBOT VON ZWANGSARBEIT UND SKLAVEREI

Die HAIX® GROUP duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. In Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen lehnt die HAIX® GROUP den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten ab.

Es werden keine Arbeits- oder Dienstleistungen erbracht, die von einer Person unter Androhung von Strafe (gleich ob physischer, psychischer, finanzieller oder sonstiger Art) zu leisten sind und für die sich diese nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Das gleiche gilt für jede Form der Sklaverei und anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder durch sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das Recht eingeräumt, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung vertraglich vereinbarter oder gesetzlicher Kündigungsfristen zu beenden.

## 2.5 VEREINIGUNGSFREIHEIT

Die Kultur der HAIX® GROUP ist von einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit geprägt. Die HAIX® GROUP fördert den regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen. Mitarbeiter haben das Recht auf freie Meinungsäußerung und offenen Austausch über geschäftliche Belange. Auch bei strittigen Diskussionen bleibt es das Ziel, eine tragfähige Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeiter zu bewahren.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens wird im Rahmen der jeweils anwendbaren nationalen Gesetze das Recht eingeräumt, ihre Interessen zu wahren, ohne dass ihnen aus dem Gebrauch dieses Rechts Nachteile entstehen. Sie können in diesem Rahmen von ihrer Vereinigungsfreiheit Gebrauch machen und einen Zusammenschluss der Arbeitnehmer\*innen zum Zweck von Kollektivverhandlungen bilden.

## 2.6 SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik. Die HAIX® GROUP toleriert keine Diskriminierung unserer Mitarbeiter. Es werden keine Mitarbeiter aufgrund von rassistischen Motiven, Hautfarbe, des Geschlechts, Alter, Behinderung, Schwangerschaft, Religion oder Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft oder politischer Meinung, sexueller Identität oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, diskriminiert.

## 2.7 BELÄSTIGUNG UND MISSBRAUCH

In der HAIX-Group sind alle Formen von physischer und verbaler Gewalt, Einschüchterung, sexueller Belästigung sowie missbräuchlicher Strafen und Disziplinarmaßnahmen untersagt.

## 2.8 VERGÜTUNG UND LÖHNE

Die HAIX® GROUP bietet seinen Mitarbeitern eine branchenübliche, länderspezifische, wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt und monatlich ausgezahlt wird. Die Lohnabrechnungen sind jeweils in Landessprache und enthalten alle erforderlichen Informationen (mindestens Bruttolohn, etwaige Abzüge und Begründung und den Nettolohn). Die HAIX® GROUP vergütet ihre Mitarbeiter fair, sowohl im internen als auch im externen nationalen Vergleich. Soweit vorhanden, werden bei der Vergütung die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte bzw. Mindestnormen der jeweiligen Wirtschaftsbereiche eingehalten. An allen Standorten der HAIX® GROUP sind Leistungsverhalten und Arbeitsergebnisse ein zentraler Maßstab für die Vergütung. Das Unternehmen entlohnt Mitarbeiter für ihre individuellen oder gemeinschaftlichen Leistungen im Einklang mit lokalen Grundsätzen.

### Existenzsicherndes Lohnprinzip

In den letzten Jahrzehnten war die Arbeits- und Verdienstbedingungen für Arbeiterinnen und Arbeitern in Produktionsländern für Textilien und Bekleidung in der Komplexität der globalen Lieferketten nicht für einen angemessenen Lebensstandard ausreichend. Wir wollen unseren Beitrag leisten, einen dauerhaften Wandel zu einem angemessenen Lebensstandard für Arbeiterinnen und Arbeiter zu schaffen. Deshalb verpflichten wir uns zur Förderung von existenzsichernden Löhnen im Rahmen unseres Einflussbereiches.

Um die systembedingten Herausforderungen bei Lohnerhöhungen anzugehen, ist ein branchenweites Umdenken aller beteiligten Interessensgruppen notwendig. Schlüsselmechanismen für einen Wandel sind dabei die Zusammenarbeit mit Lieferanten und die Förderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Letztlich sollte die Verantwortung für steigende Lohnkosten von allen Beteiligten gemeinsam getragen werden, statt sie nur an Lieferanten weiterzugeben.

Unser Engagement:

- Wir können das Thema existenzsichernde Löhne nicht allein lösen. Wir sind einer von vielen Kunden bei unseren externen Produktionsstätten. Deshalb versuchen wir Kontakt mit anderen Markenunternehmen, Wettbewerbern und den jeweiligen Produzenten aufzunehmen und arbeiten gemeinsam an Ansätzen und Wegen, um dieses Thema voranzubringen
- Wir führen eine Lohnlückenanalyse bei eigenen Betrieben und Standorten ein
- Wir führen eine Risikoanalyse und -bewertung unserer Lieferanten vor und bauen einen Auditplan auf
- Wir arbeiten an einem Prämiensystem in unseren eigenen Betrieben
- Wir versuchen verstärkt mit Lieferanten zusammen zu arbeiten, die ein transparentes Lohnsystem entwickeln
- Wir versuchen verstärkt mit Lieferanten zu arbeiten, die ihre Unterlieferanten und Produktionsstätten bei der Entwicklung eines transparenter Lohnsysteme unterstützen
- Wir richten ein verbessertes Prognosesysteme für unsere Beschaffung ein, um unsere Lieferanten bei der Vorausplanung unterstützen, indem sie langfristige Zusagen für die Beschaffung bestimmter Mengen machen können. Damit wird ein planbarer und sicherer Umsatz generiert und soll für ein konstantes monatlichen Einkommen der Mitarbeiter sorgen.

## 2.9 RECHT AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter haben für die HAIX® GROUP höchste Priorität. Das Unternehmen hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein. Bei der Gestaltung von neuen oder Änderungen von vorhandenen Arbeitsplätzen (neue Anlagen, Maschinen, Abläufe, Werkzeuge, verwendete Betriebsmittel)

werden Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitsschutzes und Gefahrenprävention ergriffen, um so das Risiko von Unfällen der Mitarbeiter zu verringern.

Die zuständigen Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte nehmen ihre Pflichten nach den jeweils gültigen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen der HAIX® GROUP wahr. Sie stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeiter regelmäßig in den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen und regelmäßig geschult werden. Zusätzlich fördert das Unternehmen mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter.

Die HAIX® GROUP trifft außerdem angemessene Schutzmaßnahmen, um die Sicherheit ihrer Mitarbeiter und Besucher an allen Standorten zu gewährleisten.

## 2.10 ARBEITSZEITEN

Die HAIX® GROUP hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Zum besonderen Schutz junger Mitarbeiter sind insbesondere die ILO-Übereinkommen 138 (Artikel 2), 90 und 182 einzuhalten.

Arbeitszeit- und Pausengestaltung berücksichtigt sowohl betriebliche als auch individuelle Belange der Mitarbeiter soweit dies mit der Arbeitsaufgabe vereinbar.

Die HAIX® GROUP fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Jeder Standort der HAIX® GROUP entwickelt mit Blick auf seine regional- und landesspezifischen Gegebenheiten entsprechende Maßnahmen.

## 2.11 MITARBEITERBINDUNG UND FÖRDERUNG

Die HAIX® GROUP fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Neue Mitarbeiter werden auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten eingestellt. Mitarbeiter werden gefördert bzw. werden bei individuellen und fachlichen Anforderungen weitergebildet. Das Unternehmen entwickelt die Kompetenzen und Talente der Mitarbeiter gezielt durch zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Neben der fachlichen Weiterqualifizierung der Mitarbeiter, wird auch die persönliche Entwicklung gefördert.

Der Zugang zu fachspezifischen Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen beruht auf dem Grundsatz der Chancengleichheit aller Mitarbeiter.

## 2.12 RECHT AUF PRIVATSPHÄRE – SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern und Kunden bezüglich der Nutzung ihrer persönlichen Daten erfüllt die HAIX® GROUP sämtliche gesetzlichen und genormten Vorgaben und der Hauptstandort in Mainburg ist seit 2022 ISO 27001:2017 zertifiziert.

Innovative Informationstechnologien und die fortschreitende mediale Vernetzung können große Herausforderungen beim Umgang mit personenbezogenen Daten im Unternehmensalltag darstellen. Das integrierte Managementsystem bei HAIX® GROUP wirkt darauf hin, dass die Verwendung solcher Daten und Informationen gesetzeskonform erfolgt, Auswirkungen auf die Privatsphäre so gering wie möglich gehalten werden und die Rechte jedes Einzelnen gewahrt bleiben, einschließlich des Rechts auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten.

## 2.13 RECHTE LOKALER GEMEINSCHAFTEN NAHE STANDORTEN DER HAIX® GROUP

Die HAIX® GROUP respektiert an ihren Standorten die Menschenrechte der lokalen Gemeinschaften, die durch die Geschäftstätigkeit der HAIX® GROUP betroffen sein könnten. Darüber hinaus ist es das erklärte Ziel des Unternehmens, im Rahmen der Grundstücksaufbereitung und Bebauung sowie während des laufenden Betriebs Beeinträchtigungen der



Bevölkerung vor Ort so gering wie möglich zu halten. Dazu werden ökologische und soziale Analysen zu verschiedenen Faktoren wie Wasserverfügbarkeit, Verkehrsbedingungen und Emissionen durchgeführt. Die HAIX® GROUP ist an ihren Standorten darauf bedacht, umweltschonende und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren einzusetzen und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung zu minimieren

## 2.14 UMGANG MIT KORRUPTION, BESTECHUNG UND ERPRESSUNG

HAIX® GROUP duldet keine unlauteren Geschäftsbeziehungen. Den Mitarbeitern der HAIX® GROUP ist es jedwede Form und Mittel des unlauteren Wettbewerbsvorteils aktiv oder passiv untersagt. Wird durch Dritte, d.h. Lieferanten, Kunden oder anderen interessierten Parteien ein Bestechungs- oder Erpressungsversuch unternommen, ist dies ohne mittelbare Gefährdung des Mitarbeiters möglich, strikt abzulehnen und unmittelbar dem Vorgesetzten zu melden.

Um sich einen sicheren Rahmen zu bewegen, folgt die Handlungsvorgaben:

In folgenden Fällen dürfen Mitarbeiter Zuwendungen annehmen:

- o Geschenke bis einen Warenwert von etwa 25,00 €.
- o sich von Geschäftspartnern und Dritten zu einem Geschäftsessen einladen lassen, solange die Einladung einen Geschäftszweck erfüllt und verhältnismäßig ist.
- o Zuwendungen von Haix-Mitarbeitern an Dritte sollte diesen Rahmen ebenso einhalten.

Überschreitet die Zuwendung Dritter diese Vorgaben, ist der direkte Vorgesetzte oder im Zweifel die Geschäftsführung zu informieren und ein weiteres Vorgehen zu klären.

Untersagt sind jedwede Handlungen, die den Mitarbeiter oder Haix kompromittiert oder eine Geschäftsbeziehung negativ beeinflussen könnte oder Zweifel an der Integrität wecken könnte.

Verstöße gegen diese Vorgaben können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben und können bei einem nachweislichen Vorsatz bis zu einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen

## 2.15 GEMEINWOHL

HAIX® GROUP übernimmt soziale Verantwortung und engagiert sich für das Gemeinwohl, einschließlich der Unterstützung von gemeinnützigen Organisationen und Initiativen.

## 2.16 TIERWOHL

HAIX® GROUP setzt sich für eine artgerechte Tierhaltung ein und unterstützt Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Nutztieren. HAIX® GROUP verpflichtet sich, bei der Beschaffung von tierischen Produkten nur mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die ebenfalls hohe Standards in Bezug auf das Tierwohl einhalten.

HAIX® GROUP lehnt ausdrücklich Methoden ab, welche bei der Aufzucht und Tierhaltung das Tierwohl in einem nicht vertretbaren Maße negativ beeinflussen. Unter diesen durch die Haix Group nicht vertretbaren Methoden fällt auch Mulesing und Schächten.

## 3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

### 3.1 LIEFERANTEN

Als global agierendes Unternehmen arbeitet die HAIX® GROUP mit einem umfassenden Lieferantennetzwerk mit dem Ziel „Made in Europe“ und möglichst alle Erstlieferanten aus Europa aufzubauen. Durch die zunehmende Internationalisierung

des Marktes und immer komplexere Lieferketten steigt das Risiko, direkt oder indirekt mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht zu werden. Um die Einhaltung sozialer Standards in ihrem Lieferantennetzwerk zu fördern, engagiert sich die HAIX® GROUP in industrieübergreifenden Initiativen und Netzwerken, führt Befähigungsmaßnahmen mit Lieferanten durch und hat einen Risikomanagementprozess aufgesetzt.

Die HAIX® GROUP erwartet von sämtlichen Lieferanten, dass diese im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte respektieren. Für die HAIX® GROUP ist das Bekenntnis der Lieferanten, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten, Voraussetzung für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

Alle Maßnahmen, die im Rahmen unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Verantwortung ergriffen werden, folgen dem Grundsatz „Befähigung vor Rückzug“: Wir bekennen uns dazu, unsere Geschäftspartner bei der Vermeidung und Beendigung von Verstößen gegen die Menschenrechte oder umweltbezogene Vorschriften zu unterstützen, bevor wir Geschäftsbeziehungen aufgeben oder auf alternative Bezugsquellen ausweichen.

Wiederholte Verstöße und fehlende Aktionen zur Beendigung / Abstellmaßnahmen von Verstößen gegen Menschenrechte durch die Lieferanten führt zu einer Beendigung der Zusammenarbeit.

### 3.2 LIEFERANTENAUSWAHL

Die Achtung der Menschenrechte und Umwelt ist ein Bewertungskriterium im Lieferantenauswahlprozess. Dieser beinhaltet einen Risikofilter, eine Medienbeobachtung, eine schriftliche Bestätigung zur Einhaltung der Menschenrechte sowie halten wir uns interne Vor-Ort-Prüfungen und externe Audits vor. Diese Maßnahmen unterstützen die HAIX® GROUP dabei, Lieferantenstandorte und Produktgruppen zu identifizieren, bei denen das Risiko besonders hoch ist, in Menschenrechtsverletzungen involviert zu sein. Bei Bedarf wird ein Eskalationsprozess in Gang gesetzt und korrektive Maßnahmenpläne werden gemeinsam mit dem Lieferanten entwickelt. Sollte ein Lieferant keine effektiven Korrekturmaßnahmen ergreifen, kann dies in letzter Konsequenz zur Beendigung der Geschäftsbeziehung durch die HAIX® GROUP führen.

Die HAIX® GROUP erwartet von ihren Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere der ILO-Kernarbeitsnormen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Sie wirkt aktiv auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette hin.

### 3.3 AUTORISIERTE VERTRIEBSPARTNER DER HAIX® GROUP

Die HAIX® GROUP erwartet von ihren Händlern, Vertriebsagenten und Importeuren, dass diese die Menschenrechte respektieren und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen einhalten.

Alle Maßnahmen, die im Rahmen unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Verantwortung ergriffen werden, folgen dem Grundsatz „Befähigung vor Rückzug“: Wir bekennen uns dazu, unsere Geschäftspartner bei der Vermeidung und Beendigung von Verstößen gegen die Menschenrechte oder umweltbezogene Vorschriften zu unterstützen, bevor wir Geschäftsbeziehungen aufgeben oder auf alternative Bezugsquellen ausweichen.

Wiederholte Verstöße und fehlende Aktionen zur Beendigung / Abstellmaßnahmen von Verstößen gegen Menschenrechte durch die Lieferanten führt zu einer Beendigung der Zusammenarbeit.

### 3.4 KUNDEN

HAIX® GROUP unterhält bewusst keine Geschäftsbeziehungen zu Kunden, welche direkt oder indirekt durch den UN Sicherheitsrat auf Grundlage der Charta der Vereinten Nationen sanktioniert wurden.

HAIX® GROUP ist sich in der globalisierten Wirtschaft bewusst, dass unternehmerisches Handeln – bewusst oder unbewusst – zur Verletzung von Menschenrechten führen kann. Wird ein Verstoß oder Weiterhandel der Haix Produkte durch den Kunden festgestellt, hält sich HAIX® GROUP nach Bewertung des Falles eine Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

## 4. UMSETZUNG DER HAIX® GROUP GRUNDSATZERKLÄRUNG

Die vorliegende Grundsatzerklärung ist integraler Bestandteil der Unternehmenskultur der HAIX® GROUP, operativer Managementprozesse wie z. B. des Risikomanagements sowie wesentlicher Investitionsentscheidungen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den vorliegenden HAIX® GROUP Kodex einzuhalten und sein berufliches Handeln an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten. Bei Hinweisen auf mögliche Verstöße kann der Mitarbeiter die eigene Führungskraft ansprechen oder sich an eine der nachfolgend aufgeführten Kontaktstellen wenden. Alle Fragen und Hinweise werden vertraulich behandelt. Die HAIX® GROUP geht den Hinweisen nach und leitet erforderlichenfalls korrigierende Maßnahmen ein. Damit können Probleme eventuell frühzeitig gelöst und größere Nachteile für Betroffene vermieden werden.

### 4.1 RISIKOMANAGEMENT UND SORGFALTPFLICHT IN DER LIEFERKETTE

Die HAIX® GROUP ergreift angemessene und wirksame Maßnahmen, um menschenrechts- und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der gesamten Lieferkette zu identifizieren, zu verifizieren und die Realisierung von Risiken zu verhindern. Wird festgestellt, dass die Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, greift ein zielgerichteter Abhilfeprozess, im Rahmen dessen individuelle Maßnahmen zur Beendigung eines Verstoßes und zur Minimierung seiner Folgen ergriffen werden.

Alle Maßnahmen, die im Rahmen unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Verantwortung ergriffen werden, folgen dem Grundsatz „Befähigung vor Rückzug“: Wir bekennen uns dazu, unsere Geschäftspartner bei der Vermeidung und Beendigung von Verstößen gegen die Menschenrechte oder umweltbezogene Vorschriften zu unterstützen, bevor wir Geschäftsbeziehungen aufgeben oder auf alternative Bezugsquellen ausweichen.

#### **Maßnahmen für ein effektives Risikomanagement**

Die Sorgfaltspflichten werden für den eigenen Geschäftsbereich und die gesamte Lieferkette im Rahmen eines Risikomanagementsystems umgesetzt. Durch die horizontale und vertikale Integration der Sorgfaltspflichten in alle maßgeblichen Geschäftsabläufe stellt die HAIX® GROUP sicher, dass Risiken erkannt und Präventions- und Abhilfemaßnahmen zielgerichtet umgesetzt werden.

Das Risikomanagementsystem wird konzernübergreifend umgesetzt und zentral über eine Fachabteilung der Haix Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH gesteuert und überwacht.

#### **a) Effektives Risikomanagement**

Das Risikomanagementsystem richtet Prozesse zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten ein und legt Verantwortungsbereiche, Zuständigkeiten und Berichtslinien fest.

Die Sorgfaltspflichten werden innerhalb der HAIX® GROUP horizontal verankert. Alle relevanten Abteilungen – [Nachhaltigkeit, Qualitätsmanagement, Einkauf] – werden in die Umsetzungsschritte einbezogen. Operativ gesteuert wird die Umsetzung der Sorgfaltspflichten durch die Einkaufsabteilung.

Die vertikale Verankerung der Sorgfaltspflichten erfolgt durch die Festlegung von Aufsichts- und Koordinationszuständigkeiten auf Ebene der Geschäftsführung. Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten ist die Geschäftsführung.

#### **b) Risiken erkennen, gewichten und priorisieren**

Die HAIX® GROUP führt vollumfängliche Risikoanalysen in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und umweltbezogener Pflichten innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs und bei ihren unmittelbaren Zulieferern durch. Dabei greifen wir sowohl auf internen als auch externen Sachverstand zurück. Die Komplexität und der Umfang unserer internationalen Lieferkette erfordern den Einsatz technischer Lösungen, die uns bei der Identifizierung, Verifizierung, Gewichtung und Priorisierung von Risiken unterstützen.

Unser Risikoanalysesystem ermöglicht eine Ermittlung der individuellen Risiken eines jeden Geschäftspartners. Unter Zugrundelegung der allgemeinen Zuliefererangaben – insbesondere Herkunftsland und Branche – erfolgt eine abstrakte Risikoanalyse basierend auf einer Vielzahl anerkannter Indizes und Studien externer Experten. Auf der Grundlage von Selbstbewertungen der Lieferanten, eines KI-gesteuerten Medienanalysetools, nachgewiesener Zertifizierungen und eigener Erkenntnisse aus Kontrollen oder Geschäftsvorgängen überprüfen wir Geschäftspartner anschließend auf konkrete menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken. Dabei wird nicht nur das Herkunftsland und die Branche des Geschäftspartners berücksichtigt. Wir analysieren auch Produktrisiken, Handelsstufenrisiken, die Komplexität vorgelagerter Lieferketten sowie eine Vielzahl weiterer Daten, um Risiken einzugrenzen, zu lokalisieren und frühzeitig zu erkennen.

Wir gewichten und priorisieren Risiken, indem wir die typischerweise zu erwartende Schwere einer möglichen Rechtsverletzung und ihre Unumkehrbarkeit in ein Verhältnis zu der Eintrittswahrscheinlichkeit setzen. Wir berücksichtigen auch eigene mögliche Verursachungsbeiträge sowie den Grad unseres Einflussvermögens, um Risiken zu priorisieren und zielgerichtet dort aktiv zu werden, wo die Realisierung von Risiken droht. Mithilfe einer Risikomatrix identifizieren wir unseren Handlungsbedarf und stoßen Präventions- und Abhilfemaßnahmen dort an, wo sie notwendig sind.

### **c) Präventiv vorgehen**

Die umfangreiche Risikoanalyse wird ergänzt durch angemessene und wirksame Präventionsmaßnahmen.

Im eigenen Geschäftsbereich gilt die vorliegende Grundsatzklärung, die die Erwartungen an und die Rechte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar und verständlich zusammenfasst.

Die HAIX® GROUP bietet umfangreiche Schulungs- und Bildungsmöglichkeiten an, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnehmen können. Die mit der Umsetzung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil, um die internationalen Anforderungen an die Menschenrechte und den Umweltschutz in der gesamten Lieferkette umsetzen zu können. Unseren Geschäftspartnern bieten wir Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit auch diese befähigt werden, den Menschenrechten und dem Umweltschutz in ihrem Geschäftsbereich zur Geltung zu verhelfen.

Wir führen regelmäßige und anlassbezogene Kontrollen im eigenen Geschäftsbereich durch, um Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Geschäftspartner kontrollieren wir im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und Vorgaben.

Die HAIX® GROUP bezieht einen Großteil der von ihr bezogenen Rohstoffen, Dienstleistungen und Handelswaren von Zulieferern, die nach internationalen Normen zertifiziert sind. Dazu gehören u.a. OEKOTEX, BSCI, ISO NORMEN und produkt- und branchenübliche Standards. Die Aktualität und Echtheit der Zertifikate, Nachweise sowie Siegel überprüfen wir in regelmäßigen Abständen.

Wir verlangen von Geschäftspartnern, unsere menschenrecht- und umweltbezogenen Erwartungen in der Lieferkette weiterzugeben und ihre Einhaltung laufend zu überprüfen. Zu diesem Zweck bildet unser Verhaltenskodex für Lieferanten die Grundlage für die Eingehung einer neuen Geschäftsbeziehung.

Die HAIX® GROUP weitet ihre Aktivitäten im Bereich produkt- oder rohstoffbezogener Zertifizierungen aus. Erkennen wir abstrakte Zuliefererrisiken, werden wir geeignete Standards zur Grundlage der Geschäftsbeziehung machen.

Die HAIX® GROUP verlangt von allen neuen Geschäftspartnern ein Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechte und nationaler Umweltvorschriften. Bereits vor Eingehung einer Geschäftsbeziehung werden Zulieferer auf Risiken geprüft und die Erkenntnisse ggfs. über Erstaudits nachgeprüft.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Produkte und Rohstoffe aus Hochrisikoländern durch andere Bezugsquellen zu ersetzen. Das untermauern wir auch durch unsere konsequente Einkaufspolitik und –strategie die Bezugsquellen in Europa weitestgehend umzusetzen und ggfs. auszubauen.

### **d) Abhilfe leisten**

Wirksame Abhilfemaßnahmen sind zu ergreifen, wenn die Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht eintritt oder unmittelbar bevorsteht.

Die HAIX® GROUP leitet Abhilfemaßnahmen umgehend nach Identifizierung eines entsprechenden Verstoßes ein. Dabei entwickeln wir für jede Situation und jeden unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer maßgeschneiderte Abhilfemaßnahmen, um Verstöße zielgerichtet zu beenden. Zugleich haben wir eine Reihe von Rahmenmaßnahmen entwickelt, die

im Sinne eines Baukastenprinzips sofort aktiviert und zur Reaktion auf Verstöße mit konkreten Inhalten gefüllt werden können.

Für jede Abhilfemaßnahme definieren wir einen Prozess, Erfolgsziele und eine klare unternehmensinterne Zuständigkeit. Jede Abhilfemaßnahme enthält einen konkreten Zeitplan und kann mit Zwischenzielen versehen werden. Die systemgestützten Maßnahmenprozesse vernetzen alle relevanten Akteure.

#### **e) Hinweisen nachgehen**

Eine wichtige Rolle für die Identifizierung von Risiken und Verstößen in der Lieferkette spielt ein funktionierendes Beschwerdeverfahren, das für alle Betroffene in der Lieferkette – von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Zulieferer bis hin zu Dritten, die durch unsere oder die Aktivitäten unserer Zulieferer beeinträchtigt werden – zugänglich ist. Dabei ist wichtig, dass Hinweise anonym und vertraulich abgegeben werden können.

Unser webbasiertes Hinweisgebersystem ist mehrsprachig und berücksichtigt die Komplexität unserer Lieferkette. Jegliche Zugangsschwelle ist niedrig gesetzt, um die Abgabe von Hinweisen so einfach wie möglich zu gestalten.

Die Handhabung von Hinweisen erfolgt vertraulich und zügig. Die mit der Bearbeitung von Hinweisen befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen im Rahmen des Beschwerdemangements keinen Weisungen; ihre Neutralität ist gewahrt. Jede Beschwerde löst einen Bewertungs- und Maßnahmenprozess aus, am Ende derer die Beendigung des berichteten Verstoßes oder die Minimierung eines erkannten Risikos steht.

Eingereichte Hinweise und Beschwerden werden zudem automatisiert im Rahmen der Risikoanalyse berücksichtigt.

#### **f) Verantwortung in der gesamten Lieferkette**

Die HAIX® GROUP nimmt ihre Verantwortung für die gesamte Lieferkette sehr ernst. Entsprechend erstrecken wir unsere Risikoanalyse auch auf Zulieferer, die zwar keine direkten Geschäftsbeziehungen zu uns unterhalten, aber Teil unserer Lieferkette sind.

Das langfristige Ziel ist die Herstellung vollständiger Transparenz in der Lieferkette. Trotz nachvollziehbarer gegenläufiger Interessen einiger Geschäftspartner sind wir bemüht, mittelbare Zulieferer zu identifizieren und in die Risikoanalyse einzubeziehen. Dafür setzen wir auf eine enge Zusammenarbeit mit unseren unmittelbaren Geschäftspartnern, um die Transparenz in der Lieferkette kooperativ und zum Wohle aller zu erhöhen.

#### **g) Dokumentation und Berichterstattung**

Die Umsetzung aller Sorgfaltspflichten wird fortlaufend dokumentiert. Über ein zentrales Risikomanagementsystem vernetzen wir sämtliche uns zugänglichen Informationen über erkannte Risiken und ergriffene Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Wir bekennen uns zudem zu einer transparenten Kommunikation zu den menschenrechts- und umweltbezogenen Herausforderungen, denen die HAIX® GROUP ausgesetzt ist. Durch unsere öffentliche Berichterstattung kommunizieren wir mindestens jährlich erkannte Risiken, ergriffene Maßnahmen und den erzielten Fortschritt.

#### **Im Fokus: Menschenrechte und Umwelt**

Eine besondere Herausforderung, vor der die HAIX® GROUP steht, ist die Textilbranche. Die darin erkannten menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken – insbesondere sind vor allem Frauen, Kinder, Migrantinnen und Migranten, Personen mit eingeschränkten Fähigkeiten aber auch regionale oder ethnische Gruppen besonders häufig von Verstößen gegen Menschenrechte oder durch Folgen durch negative Umweltauswirkungen betroffen – werden durch angemessene und effektive Maßnahmen adressiert. Dabei geben wir konkrete Ziele vor, die innerhalb eines bestimmten Zeitplans in messbarer Art und Weise erfüllt werden müssen. Maßnahmen zur Minimierung von Risiken umfassen beispielsweise produkt- und/oder rohstoffbezogene Zertifizierungen, Zuliefererkontrollen oder Suche nach alternativen Bezugsquellen.

## 4.2 VERANTWORTLICHKEIT

Da sich die Herausforderungen zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen kontinuierlich verändern, wird die HAIX® GROUP ihre Menschenrechtsposition und deren Umsetzung laufend auf Aktualität, Umsetzung und Wirksamkeit überprüfen. Wichtige Veränderungen im unmittelbaren Umfeld der HAIX® GROUP können so aufgenommen und interne Prozesse entsprechend angepasst werden. Die HAIX® GROUP GRUNDSATZERKLÄRUNG FÜR EINE VERANTWORTUNGSVOLLE GESCHÄFTSFÜHRUNG tritt mit dem Tag seiner Unterzeichnung in Kraft. Aus ihm können keinerlei individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter hergeleitet werden. Verbindlich ist nur die deutsche Fassung dieses Kodex.

## 4.3 REVIEW UND DIALOG

Der HAIX® GROUP Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wird an alle Mitarbeiter kommuniziert. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter zu den damit verbundenen Standpunkten und Ansprüchen des Unternehmens geschult. Die Führungskräfte sind für die Umsetzung des HAIX® GROUP Menschenrechtskodex in ihrem Bereich verantwortlich. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Kodex zu informieren und sie bei der Anwendung der Grundsätze im täglichen Handeln zu beraten und zu unterstützen. Gleichzeitig müssen Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben, z. B. im Umgang mit Mitarbeitern oder als Grundlage für ihre unternehmerischen Entscheidungen, den Menschenrechtskodex beachten. Alle Anhaltspunkte auf mögliche Menschenrechtsverstöße sind von der Führungskraft umsichtig und zügig zu klären.

## 4.4 KONTAKTSTELLEN

Für Fragen rund um die Grundsaterklärung wenden Sie sich bitte an [IMS@haix.de](mailto:IMS@haix.de)

## 4.5 BEARBEITUNG VON FRAGEN UND HINWEISEN

HAIX® GROUP überprüft die gemeldeten Sachverhalte und leitet die erforderlichen Schritte ein. Fallweise werden auch relevante Fachabteilungen oder externe Stakeholder eingebunden. Sollte die Überprüfung ergeben, dass die HAIX® GROUP direkt oder indirekt einen Verstoß verursacht oder dazu beigetragen hat, werden angemessene korrektive Maßnahmen eingeleitet. Verstöße von Mitarbeitern gegen die im Kodex beschriebenen Menschenrechtsprinzipien können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen entsprechend der lokalen Gesetzgebung führen.

Eine wichtige Rolle für die Identifizierung von Risiken und Verstößen in der Lieferkette spielt ein funktionierendes Beschwerdeverfahren, das für alle Betroffene in der Lieferkette – von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Zulieferer bis hin zu Dritten, die durch unsere oder die Aktivitäten unserer Zulieferer beeinträchtigt werden – zugänglich ist. Dabei ist wichtig, dass Hinweise anonym und vertraulich abgegeben werden können.

Unser webbasiertes Hinweisgebersystem ist mehrsprachig und berücksichtigt die Komplexität unserer Lieferkette. Jegliche Zugangsschwelle ist niedrig gesetzt, um die Abgabe von Hinweisen so einfach wie möglich zu gestalten.

Die Handhabung von Hinweisen erfolgt vertraulich und zügig. Die mit der Bearbeitung von Hinweisen befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen im Rahmen des Beschwerdemanagements keinen Weisungen; ihre Neutralität ist gewahrt. Jede Beschwerde löst einen Bewertungs- und Maßnahmenprozess aus, am Ende derer die Beendigung des berichteten Verstoßes oder die Minimierung eines erkannten Risikos steht.

Beschwerden und Meldungen von internen und externen Mitarbeitern können an folgende Emailadresse gesendet werden: [haix.hinweisgeber@mailbox.org](mailto:haix.hinweisgeber@mailbox.org)

Personen und Unternehmen, die in einer geschäftlichen Angelegenheit insbesondere zum Thema Lieferkettensorgfaltspflicht zu der HAIX® GROUP stehen, können sich an folgenden Link wenden:

<https://prod.osapiens.cloud/portal/portal/webbundle/supplier-os-hub/supplier-os-hub/public-access-app/complaint.html#/public/hub/haix/DEFAULT/complaint/new>

Für beide Adressen ist eine anonyme Meldung möglich und die HAIX® GROUP verpflichtet sich dazu, die Beschwerden und Meldungen ordnungsgemäß und ohne Nachteil für den Melder zu bearbeiten und zu analysieren.

Eingereichte Hinweise und Beschwerden werden zudem automatisiert im Rahmen der Risikoanalyse berücksichtigt.

#### 4.6 Ausblick

Die HAIX® GROUP verpflichtet sich zur fortlaufenden Überprüfung, Weiterentwicklung und Verbesserung ihrer eigenen Maßnahmen. Die Effektivität und Wirksamkeit aller menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten muss stets gewährleistet sein. Wirksamkeitsüberprüfungen finden anlassbezogen und mindestens jährlich statt.