

Miele Responsible Business Policy

1. Präambel

Miele ist seit seiner Gründung im Jahr 1899 ein unabhängiges Familienunternehmen. Der Schwerpunkt des Unternehmens liegt auf der Herstellung von Hausgeräten für Küche, Wäschepflege und Bodenpflege sowie von Maschinen für den Einsatz in Gewerbebetrieben und medizinischen Einrichtungen ("Miele Professional"). Die strategische Vision ist es, die vertrauenswürdigste und begehrteste Premiummarke der Welt zu sein.

Miele bietet seinen Kunden Produkte an mit dem Anspruch, Maßstäbe bei Langlebigkeit, Leistung, Bedienkomfort, Energieeffizienz, Design und Service zu setzen. Dies entspricht dem Leitgedanken "Immer Besser," den die Gründer Carl Miele und Reinhard Zinkann auf ihre ersten Maschinen druckten - und der Miele bis heute prägt.

Miele steht für langfristiges Denken und Planen, Kontinuität von Werten und Zielen, gute Beziehungen zu Kunden und Lieferanten sowie eine beschäftigtenorientierte Unternehmens- und Führungskultur. Miele toleriert keine Menschenrechtsverletzungen, keine ausbeuterischen Arbeitsbedingungen, keine Diskriminierung, keine Korruption und keine Geschäftstätigkeiten, die den in dieser Miele Responsible Business Policy (der "Policy") beschriebenen Grundsätzen widersprechen.

2. Zweck und Geltungsbereich

Bei Miele ist verantwortungsvolles Geschäftsverhalten grundlegender Bestandteil unseres Handelns. Diese Miele Responsible Business Policy definiert unsere Verpflichtungen und Erwartungen zur Achtung der Menschenrechte, zur Förderung fairer und sicherer Arbeitsplätze, zum verantwortungsvollen Umgang mit Umweltauswirkungen und zu integrem Geschäftsverhalten in unseren weltweiten Aktivitäten. Sie ist der verbindliche interne Standard für verantwortungsvolles Geschäftsverhalten. Diese Policy wird auf höchster Managementebene durch die Geschäftsleitung verabschiedet. Die Verantwortung für ihre Umsetzung liegt beim eingesetzten Miele Responsible Business Steering Committee, das aus Managementver-

tretungen der Bereiche Corporate Sustainability, Human Resources, Legal & Compliance und Procurement Excellence besteht.

Diese Policy gilt für alle Unternehmen der Miele-Gruppe, auf die Miele & Cie. KG oder die Miele Beteiligungs-GmbH unmittelbar oder mittelbar Kontrolle oder bestimmenden Einfluss ausübt.

Sie gilt, soweit rechtlich zulässig, für alle Beschäftigten, Führungskräfte, befristet Beschäftigten, Leiharbeitskräfte und sonstigen Personen, die für Miele Arbeit leisten. In dieser Policy wird der Begriff "Beschäftigte" als Oberbegriff verwendet.

Miele erwartet von seinen Lieferanten, dass sie die in dieser Policy dargelegten Grundsätze teilen. Aus diesem Grund hat Miele einen Supplier Code of Conduct (SCoC) erstellt, der die entsprechenden einzuhaltenden Regeln und Anforderungen definiert.

2.1 Verhältnis zum Code of Conduct und zu weiteren Miele-Regelungen

Diese Policy ist in das Miele Responsible Business Framework (MRBF) eingebettet, das die folgenden weiteren Kerndokumente umfasst:

- Der Code of Conduct (CoC), der die Werte und Erwartungen von Miele auf übergeordneter Ebene vermittelt. Diese Policy enthält die entsprechenden Anforderungen an verantwortungsvolles Geschäftsverhalten.
- Der Supplier Code of Conduct (SCoC), der die verbindlichen Regeln und Anforderungen gegenüber unseren Lieferanten enthält
- Die "Miele Diversity Policy," die Anforderungen an Nicht-diskriminierung und Chancengleichheit abdeckt
- Die "LkSG Grundsatzerklärung" die die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes (LkSG) erfüllt

Die in diesen Dokumenten beschriebene tatsächliche Umsetzung wird durch eine Reihe interner Vorgaben sichergestellt.

3. Verpflichtungen und Erwartungen

3.1 Internationale Standards und rechtliche Grundlage

Diese Policy basiert auf international anerkannten Standards zu Menschenrechten, Umwelt und verantwortungsvollem Geschäftsverhalten sowie auf anwendbaren gesetzlichen Sorgfaltspflichten. Miele erkennt insbesondere die folgenden Frameworks und Instrumente an:

1. International Bill of Human Rights
2. ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie die ILO-Kernarbeitsnormen
3. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
4. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln
5. OECD-Leitfaden zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten
6. Prinzipien des UN Global Compact
7. Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes

Diese Policy unterstützt die Einhaltung anwendbarer menschenrechts- und umweltbezogener Sorgfaltspflichtengesetze, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die EU-Batterieverordnung sowie weitere anwendbare rechtliche Anforderungen. Weichen lokales Recht und diese Policy voneinander ab, gilt die strengere Anforderung, sofern dies nicht gegen zwingendes lokales Recht verstößt. Im Konfliktfall ist Legal and Compliance einzubeziehen.

3.2 Kinderarbeit und junge Beschäftigte

Miele verbietet Kinderarbeit. Niemand darf unterhalb des Alters beschäftigt werden, in dem die Schulpflicht endet, oder unterhalb des gesetzlich zulässigen Mindestalters; in keinem Fall darf eine reguläre Beschäftigung vor Vollendung des 15. Lebensjahres beginnen.

Schulpflichtige junge Beschäftigte dürfen nur außerhalb der Schulzeiten arbeiten. Die tägliche Gesamtzeit für Schule, Arbeit und Wegezeiten darf zehn Stunden nicht überschreiten; davon dürfen höchstens acht Stunden auf Arbeit entfallen.

Beschäftigte unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Arbeiten, Nacharbeit oder übermäßige Überstunden leisten und keine Arbeiten verrichten, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Sittlichkeit oder Entwicklung beeinträchtigen können.

Verfahren zur Altersprüfung müssen vorhanden sein; eine ordnungsgemäße Dokumentation ist sicherzustellen.

3.3 Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel

Miele verbietet alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei.

Beschäftigte müssen ihr Beschäftigungsverhältnis freiwillig eingehen und es nach Maßgabe von Gesetz und Vertrag beenden können. Ausweisdokumente, persönliches Eigentum, Löhne oder Kautionen dürfen nicht einbehalten werden, um Beschäftigte zum Verbleib zu zwingen.

Beschäftigte müssen den Arbeitsplatz am Ende des normalen Arbeitstags verlassen dürfen.

Vermittlungsgebühren, irreführende Anwerbung, Drohungen, Einschränkungen der Bewegungsfreiheit und missbräuchliche Schuldenvereinbarungen sind verboten.

3.4 Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Vergütung

Beschäftigte müssen klare Informationen über ihre Beschäftigungsbedingungen, Löhne, Arbeitszeiten und Leistungen in einer Sprache erhalten, die sie verstehen.

Arbeitszeiten, Überstunden, Ruhepausen und Ruhetage müssen anwendbarem Recht, Tarifverträgen und internationalen Standards entsprechen. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für angemessene Personalbesetzung oder angemessene reguläre Löhne genutzt werden.

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten, sofern keine strengeren gesetzlichen Anforderungen gelten
2. Beschäftigte haben Anspruch auf angemessene Ruhezeiten. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist mindestens ein freier Tag zu gewähren
3. Überstunden müssen freiwillig sein. Sie dürfen in der Regel zwölf Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig verlangt werden
4. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sie gesetzlich oder tarifvertraglich erlaubt, streng begrenzt und sachlich gerechtfertigt sind

Löhne müssen fair, transparent, regelmäßig und pünktlich gezahlt werden und anwendbaren Gesetzen, Vorschriften und Tarifverträgen entsprechen. Lohnabzüge müssen rechtmäßig, transparent und angemessen kommuniziert sein.

Lohnabzüge dürfen nicht als Disziplinarmaßnahme eingesetzt werden, es sei denn, dies ist nach anwendbarem Recht oder einem anwendbaren Tarifvertrag ausdrücklich zulässig und wird fair und transparent angewendet.

Miele erkennt die Bedeutung fairer Vergütung und deren Rolle für das Wohlergehen der Beschäftigten und ihrer Familien an. Miele berücksichtigt Living-Wage-Grundsätze als Teil seines Ansatzes für verantwortungsvolle Beschäftigungspraktiken.

Beschäftigte müssen alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungs-, Versicherungs- und beschäftigungsbezogenen Leistungen nach anwendbarem Recht erhalten.

3.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alle Miele-Gesellschaften müssen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bereitstellen und Arbeitsunfälle, Verletzungen und Erkrankungen verhindern.

Mindestanforderungen umfassen sichere Arbeitsplätze und Arbeitsmittel, angemessene Schutzmaßnahmen gegen chemische, physikalische und biologische Gefahren

einschließlich Risikobeurteilungen und angemessenen Schutzes für schwangere und stillende Frauen, geeignete Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen zur Vermeidung übermäßiger Ermüdung, Notfallvorsorge sowie angemessene Schulung und Unterweisung.

Können Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht beseitigt werden, muss die verantwortliche Einheit geeignete persönliche Schutzausrüstung kostenlos bereitstellen.

Beschäftigte müssen freien Zugang zu sauberen Sanitäranlagen, Trinkwasser, geeigneten Pausenbereichen und, soweit erforderlich, hygienischen Einrichtungen oder geeigneten Aufbewahrungsmöglichkeiten für Lebensmittel haben.

Beschäftigte und Beschäftigtenvertretungen müssen Bedenken zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ohne Vergeltungsmaßnahmen vorbringen können.

Auf von Miele betriebenen Standorten müssen Auftragnehmer und Besucher in das standortbezogene Sicherheitsmanagement einbezogen werden.

3.6 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Miele respektiert das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften oder Beschäftigtenvertretungen zu gründen, ihnen beizutreten oder ihnen nicht beizutreten und im Einklang mit anwendbarem Recht einen kollektiven Dialog zu führen.

Beschäftigte dürfen aufgrund rechtmäßiger Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Beschäftigtenvertretung keine Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung erleiden.

Beschäftigte dürfen nicht durch Bonuszahlungen oder andere Vorteile dazu veranlasst werden, einer Gewerkschaft nicht beizutreten oder aus einer Gewerkschaft auszutreten.

Schränkt lokales Recht die Vereinigungsfreiheit ein, sucht Miele nach alternativen rechtmäßigen Formen des Dialogs und der Vertretung von Beschäftigten.

3.7 Menschenwürdige Behandlung und Disziplinarmaßnahmen

Miele verbietet körperliche Bestrafung, körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Missbrauch, Drohungen, Einschüchterung, Mobbing, erniedrigende Behandlung und sonstige harte oder unmenschliche Behandlung.

Disziplinarverfahren müssen fair, dokumentiert, verhältnismäßig und mit anwendbarem Recht vereinbar sein.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschäftigte, Beschwerdeführende, Beschäftigtenvertretungen oder Personen, die an einer Untersuchung mitwirken, sind verboten

3.8 Land, Lebensgrundlagen, Gemeinschaften und Sicherheitskräfte

Miele verbietet widerrechtliche Zwangsräumung und den widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern oder Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert. Standorte und Projekte mit möglichen Auswirkungen auf Gemeinschaften müssen im Rahmen eines Risikomanagementprozesses bewertet werden.

Private oder öffentliche Sicherheitskräfte, die für Miele-Aktivitäten oder -Projekte eingesetzt werden, müssen angemessen ausgewählt, unterwiesen und überwacht werden, damit sie nicht gegen das Verbot von Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung verstoßen, Leib oder Leben verletzen oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigen.

3.9 Umweltbezogene menschenrechtliche Risiken

Miele verbietet die Verursachung schädlicher Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlicher Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauchs, wenn dadurch die natürlichen Ressourcen zur Sicherung von Nahrung und Lebensgrundlagen erheblich beeinträchtigt, der Zugang zu sicherem Trinkwasser oder Sanitärversorgung verweigert oder die Gesundheit geschädigt wird.

Miele erfüllt und verlangt von relevanten Lieferanten über den Supplier Code of Conduct und die damit verbundenen Sorgfaltsprozesse die Einhaltung

- anwendbarer Pflichten im Zusammenhang mit quecksilberhaltigen Produkten, der Verwendung von Quecksilber in Herstellungsprozessen und Quecksilberabfällen nach dem Minamata-Übereinkommen.
- der Verbote der Herstellung, Verwendung sowie der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung persistenter organischer Schadstoffe und entsprechender Abfälle nach dem Stockholmer Übereinkommen.
- der Verbote und Kontrollen für die Aus- und Einfuhr gefährlicher und anderer Abfälle nach dem Basler Übereinkommen und den anwendbaren Abfallverbringungsregelungen.

Umweltthemen sind hier nur insoweit aufgenommen, wie sie durch das LkSG gefordert sind oder unmittelbar mit Menschenrechten zusammenhängen. Die weitergehende Umweltstrategie wird durch das Umweltmanagementsystem von Miele gesteuert.

4. Sorgfaltspflichten-Framework

Um sicherzustellen, dass die Anforderungen an verantwortungsvolles Geschäftsverhalten in den Miele-Aktivitäten und der Lieferkette erfüllt werden, enthält das Miele Responsible Business Framework die folgenden Kernelemente:

4.1 Governance

Die Geschäftsleitung genehmigt diese Policy und erhält mindestens jährlich Bericht über Umsetzung, Ergebnisse der Risikoanalyse, wesentliche Vorfälle und Wirksamkeit.

Das MRBF Steering Committee hat die Gesamtaufsicht. Die Verantwortung für die Entwicklung und Ausführung dieser Policy liegt beim bestellten Human Rights Officer im Bereich Corporate Sustainability für den eigenen Geschäftsbereich von Miele sowie beim bestellten Human Rights Officer im Bereich Procurement Excellence für die Lieferkette.

Alle Corporate Functions sind für die Ausführung dieser Policy in ihren jeweiligen Prozessen verantwortlich. Die Verantwortung für die Ausführung dieser Policy an Produktionsstandorten und in anderen lokalen Einheiten liegt beim jeweiligen Management.

4.2 Risikomanagement

Miele verankert seine menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in einem gruppenweiten, risikobasierten ESG-Risikomanagementsystem. Ziel ist es, potenzielle Risiken im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette systematisch zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren und daraus angemessene Maßnahmen abzuleiten.

Die Risikoanalyse wird regelmäßig, mindestens jährlich, sowie anlassbezogen durchgeführt, insbesondere bei Änderungen der Geschäftstätigkeit oder bei substantiiertem Kenntnis möglicher Verletzungen von Menschenrechten oder umweltbezogenen Pflichten. Corporate Sustainability ist für die Durchführung und Steuerung der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens verantwortlich. Die Verantwortung für die Risikoanalyse in der Lieferkette liegt bei Procurement Excellence. Für mittelbare Lieferanten wird eine anlassbezogene Risikoanalyse durchgeführt, wenn Miele substantiierte Kenntnis von einer möglichen menschenrechts- oder umweltbezogenen Verletzung erlangt.

Die Risikoanalyse folgt einem zweistufigen Ansatz. In der abstrakten Risikoanalyse werden potenzielle menschenrechts- und umweltbezogene Risiken anhand standardisierter Kriterien bewertet, insbesondere mit Blick auf Länder-, Branchen-, Produkt- und Dienstleistungsrisiken, unter Berücksichtigung der spezifischen Beschaffungsstrukturen und Produktionsbedingungen der Miele-Gruppe. Die Bewertung stützt sich außerdem auf interne und externe Erkenntnisse, Hinweise, Selbstauskünfte, Auditergebnisse und weitere relevante Informationsquellen. Zur digitalen Unterstützung nutzt die Miele-Gruppe eine Software eines Drittanbieters, um relevante Informationen zusammenzuführen, Risikoindikatoren systematisch zu verarbeiten, die Risikoanalyse zu dokumentieren und transparent zu steuern.

Ergibt die abstrakte Bewertung eine erhöhte Risikosituation, wird eine konkrete Risikoanalyse durchgeführt. In diesem Schritt werden die identifizierten Risiken anhand

zusätzlicher Nachweise, Selbstauskünfte oder Auditergebnisse weiter konkretisiert und fachlich bewertet. Die finale Risikobewertung und die Ableitung angemessener Folgemaßnahmen erfolgen durch die jeweils verantwortlichen Funktionen.

4.3 Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Miele identifiziert und priorisiert Präventionsmaßnahmen auf Grundlage der Ergebnisse seiner Risikobewertungsprozesse. Im eigenen Geschäftsbereich gehören hierzu zielgerichtete Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Unterstützung der Umsetzung des MRBF.

Für produktionsbezogene Prozesse und Standorte tragen bestehende Managementsysteme und Zertifizierungen zur Prävention menschenrechts- und umweltbezogener Risiken bei. Insbesondere unterstützen Standards wie ISO 45001 für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie ISO 14001 für Umweltmanagement strukturierte Prozesse, Kontrollen und kontinuierliche Verbesserungen.

In der Lieferkette stellt der Supplier Code of Conduct eine zentrale Präventionsmaßnahme dar. Er definiert die Mindestanforderungen, die relevante Lieferanten in den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz, ethisches Geschäftsverhalten und Unternehmensintegrität, verantwortungsvolle Lieferketten und Sorgfaltspflichten erfüllen müssen. Lieferanten erkennen die darin festgelegten Grundsätze als Mindeststandards für ihren eigenen Geschäftsbereich an und verpflichten sich darüber hinaus, mit angemessenen Anstrengungen auf die Einhaltung dieser Standards in ihren eigenen Lieferketten hinzuwirken. Liegt eine solche Verpflichtung noch nicht vor, ist sie als Basismaßnahme einzuholen. Miele berücksichtigt außerdem, soweit angemessen, relevante Beschaffungspraktiken, Lieferantenauswahl, vertragliche Zusicherungen, Schulungen und Kontrollmechanismen als Teil der Präventionsmaßnahmen in der Lieferkette.

Werden im Rahmen der konkreten Risikoanalyse wesentliche Feststellungen identifiziert, tritt Miele in einen strukturierten Dialog mit der betroffenen Einheit oder dem betroffenen Lieferanten ein. Ziel dieses Engagement-Prozesses ist es, identifizierte Lücken zu erörtern, bestehende

Maßnahmen zu bewerten und die erforderlichen Folgeschritte vorzubereiten. Je nach Art und Schwere des Risikos können zusätzliche Maßnahmen, wie Responsible Business Audits, durchgeführt werden, um die wirksame Umsetzung der Anforderungen zu bewerten.

Werden erhöhte Risiken, konkrete Hinweise oder tatsächliche Verletzungen festgestellt, nimmt Miele eine angemessene Bewertung einschließlich Ursachenanalyse vor. Auf Grundlage der Ergebnisse werden Korrektur- und Abhilfemaßnahmen definiert, dokumentiert und überwacht. Im eigenen Geschäftsbereich von Miele sind Abhilfemaßnahmen darauf ausgerichtet, die Verletzung zu verhindern oder zu beenden. Solche Maßnahmen können Prozessverbesserungen, zusätzliche Kontrollen oder zielgerichtete Schulungen umfassen. In der Lieferkette können Abhilfemaßnahmen Audits, Korrekturmaßnahmenpläne, Nachweisanforderungen und Folgeprüfungen mit dem betroffenen Lieferanten umfassen. Werden Risiken oder Verletzungen nicht angemessen adressiert, können Eskalationsmaßnahmen geprüft werden, bis hin zur Aussetzung oder Beendigung der Geschäftsbeziehung als letztes Mittel.

Aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit von Kindern erfordert jeder festgestellte Fall von Kinderarbeit einen eigenen Abhilfeplan, der am Wohl des Kindes ausgerichtet ist. Zu diesen Maßnahmen können die sichere Herausnahme des Kindes aus der Arbeit, Unterstützung beim Zugang zu Bildung sowie geeignete Maßnahmen gehören, um den Verlust der Lebensgrundlage oder unbeabsichtigte Nachteile für das Kind und seine Familie zu verhindern.

4.4 Beschwerdeverfahren

Miele unterhält ein Beschwerdeverfahren, das die Meldung menschenrechtsbezogener, umweltbezogener und compliancebezogener Anliegen über ein unabhängiges Hinweisgebersystem ermöglicht.

Das Beschwerdeverfahren steht weltweit allen Stakeholdern innerhalb und außerhalb von Miele zur Verfügung und ermöglicht, soweit rechtlich zulässig, anonyme Meldungen. Alle Beschwerden werden durch eine unabhängige Ombudsperson geprüft und je nach Art der Beschwerde über etablierte Untersuchungs- und Folgeprozesse bearbeitet. Bei Beschwerden im Zusammenhang

mit den Anforderungen dieser Policy werden die Human Rights Officers, soweit angemessen, einbezogen.

Das Beschwerdeverfahren ist beim externen Vertrauensanwalt (Ombudsmann) angesiedelt, der wie folgt erreichbar ist:

Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M.
Loebellstraße 4 D
33602 Bielefeld
Tel: +49 521 557 333 0
Mobil: +49 151 58230321
E-Mail: ombudsmann@thielvonherff.de
Meldeplattform: www.report-tvh.com
Homepage: www.thielvonherff.de

Der Vertrauensanwalt wird als selbständiger und unabhängiger Rechtsanwalt tätig. Er ist unparteiisch und unterliegt keinen Anweisungen durch das Unternehmen hinsichtlich der inhaltlichen Sachbehandlung. Der Vertrauensanwalt ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sofern gewünscht, wahrt er die Vertraulichkeit der Identität einer hinweisgebenden Person.

4.5 Monitoring, Dokumentation und Berichterstattung

Risikoanalysen, Präventionsmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen und das Beschwerdeverfahren werden mindestens jährlich sowie, soweit erforderlich, anlassbezogen überprüft. Diese Policy wird mindestens jährlich durch die Human Rights Officers überprüft. Sie wird aktualisiert, wenn Risikoanalysen, Beschwerden, Vorfälle, rechtliche Änderungen oder Wirksamkeitsüberprüfungen Änderungsbedarf zeigen. Soweit angemessen berücksichtigt Miele Beiträge von Beschäftigten, Beschäftigtenvertretungen und relevanten Stakeholdern bei Gestaltung, Umsetzung und Überprüfung von Sorgfaltspflichtenmaßnahmen. Wesentliche Änderungen werden vom MRBF Steering Committee genehmigt.

Zur Bewertung der Wirksamkeit seiner Sorgfaltsprozesse überprüft Miele regelmäßig die Umsetzung des MRBF in der Organisation. Internal Audit unterstützt diesen Pro-

zess durch risikoorientierte, stichprobenbasierte Prüfungen ausgewählter Einheiten. Diese Prüfungen bewerten, ob relevante MRBF-Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Kontrollen angemessen umgesetzt und dokumentiert wurden.

Relevante Aktivitäten, Maßnahmen und Folgeschritte im Zusammenhang mit Risikoanalyse, Prävention, Abhilfe und Monitoring werden einheitlich und nachvollziehbar dokumentiert. Die Dokumentation wird gemäß den anwendbaren rechtlichen Anforderungen aufbewahrt.

Die Human Rights Officers sind für die Dokumentation sowie die interne und externe Berichterstattung im Zusammenhang mit dieser Policy verantwortlich.

5. Anhang: Verknüpfte Dokumente + Änderungsverlauf

- Miele Code of Conduct
- Miele Supplier Code of Conduct
- Miele Diversity Policy
- LkSG Grundsatzklärung

Datum	Version	Änderungen
01.07.26	1	Initiale Version zur Veröffentlichung