

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
(LkSG)

Die Grundsatzerklärung von ZARA Deutschland B.V. & Co. zu Menschenrechten und umweltbezogenen Verpflichtungen

KG ZARA Deutschland B.V. & Co. (nachstehend das „Unternehmen“), ist eine hundertprozentige deutsche Tochtergesellschaft von Industria de Diseño Textil, S.A., der spanischen Muttergesellschaft der Gruppe Inditex¹. Sowohl die Gruppe Inditex als auch das Unternehmen setzen sich in ihrer gesamten Wertschöpfungskette für die Achtung, die Förderung und den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt ein, was eine der wichtigsten Säulen ihres Geschäftsmodells darstellt.

Seit Januar 2023 unterliegt das Unternehmen den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (nachstehend „LkSG“), das die Veröffentlichung einer Grundsatzerklärung verlangt, in der die Strategie des Unternehmens zum Schutz der Menschenrechte und zur Erfüllung seiner umweltbezogenen Verpflichtungen dargelegt wird. Zu diesem Zweck hat das Unternehmen diese Grundsatzerklärung verfasst, in der die Maßnahmen und Verfahren aufgeführt sind, die das Unternehmen innerhalb der Gruppe Inditex eingeführt hat, um potenzielle Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt in seiner gesamten Wertschöpfungskette zu erkennen und zu vermeiden.

1. ÜBER UNS

Das Unternehmen gehört zur Gruppe Inditex, einem globalen Mode-, Design-, Vertriebs- und Einzelhandelskonzern, der seiner Kundschaft in mehr als 200 Ländern ein inspirierendes, qualitativ hochwertiges und verantwortungsvoll produziertes Modeangebot bieten will. Die Gruppe hat ein auf vier Säulen basierendes Geschäftsmodell eingeführt: ein einzigartiges Modeangebot, ein besonderes Einkaufserlebnis, herausragendes Personal und die Umsetzung verantwortungsbewusster Praktiken in jeder Phase der Tätigkeit der Gruppe. In dieser Hinsicht führt Inditex seine Geschäfte basierend auf Respekt und Transparenz, im ständigen Dialog mit seinen Stakeholdern, auf der Grundlage der Förderung der Menschenrechte und mit dem Ziel, einen positiven Einfluss auf die Kundschaft, die Gesellschaft, die Industrie und die Umwelt zu haben.

¹Die Gruppe Inditex (nachstehend „Inditex“ oder die „Gruppe“) ist die Gruppe bestehend aus Inditex und den Unternehmen, an denen Inditex direkt oder indirekt mindestens 50 % des Aktienkapitals oder der Stimmrechte hält. Industria de Diseño Textil, S.A. (INDITEX, S.A.) ist die Muttergesellschaft der Gruppe Inditex mit Sitz in Spanien. Die Gruppe Inditex ist eine Familie von mehreren Handelsmarken: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho und Zara Home.

Das Unternehmen ist ein deutsches Einzelhandelsunternehmen, in dem die Gruppe Inditex die Zara-Geschäfte auf dem deutschen Markt betreibt. Das Unternehmen beschäftigt mehr als 3.500 Mitarbeiter*innen und betreibt 67 Geschäfte (plus Online-Verkauf) in Deutschland.

Das Unternehmen hat das LkSG als Gelegenheit genutzt, um seinen Einsatz für verantwortungsbewusstes Wirtschaften und die Menschenrechte weiter zu verstärken, und es hat bereits einen soliden methodischen Weg eingeschlagen, um ein System für die Due-Diligence-Prüfung von Menschenrechten und Umweltfragen einzurichten, das seine Wertschöpfungskette abdeckt. Auf diesem Weg nutzt das Unternehmen die Erfahrung von Inditex, das seit 2016 eine Strategie verfolgt, die sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (nachstehend „UN-Leitprinzipien“ genannt) orientiert und alle Geschäftsbereiche der Gruppe, einschließlich der des Unternehmens, umfasst. Diese Strategie:

- i) umfasst das gesamte Geschäftsmodell der Gruppe Inditex und die Entwicklung aller ihrer Aktivitäten weltweit;
- ii) schließt alle Ebenen ein, sowohl intern (z. B. Mitarbeiter*innen) als auch extern (einschließlich Kundschaft, Arbeitnehmer*innen von Zulieferern, lokale Gemeinschaften und andere Stakeholder); und
- iii) umfasst die eigenen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen.

Der Umsetzungsgrad der bereits bestehenden Unternehmensrichtlinien und -verfahren, die auf der Ebene von Inditex erlassen wurden, ist umfangreich und deckt größtenteils die Anpassung des Unternehmens an die Anforderungen des LkSG ab, insbesondere in Bezug auf die Lieferkette.

Die Verhaltensregeln der Gruppe Inditex (nachstehend die „Regeln“), die weltweit für alle Tochtergesellschaften der Gruppe, einschließlich des Unternehmens, gelten, legen die Werte und Prinzipien fest, die das Handeln und die Beziehungen zu den Kund*innen, Aktionären, Partnern, Lieferanten und allen Gemeinschaften, in denen das Unternehmen präsent ist, bestimmen.

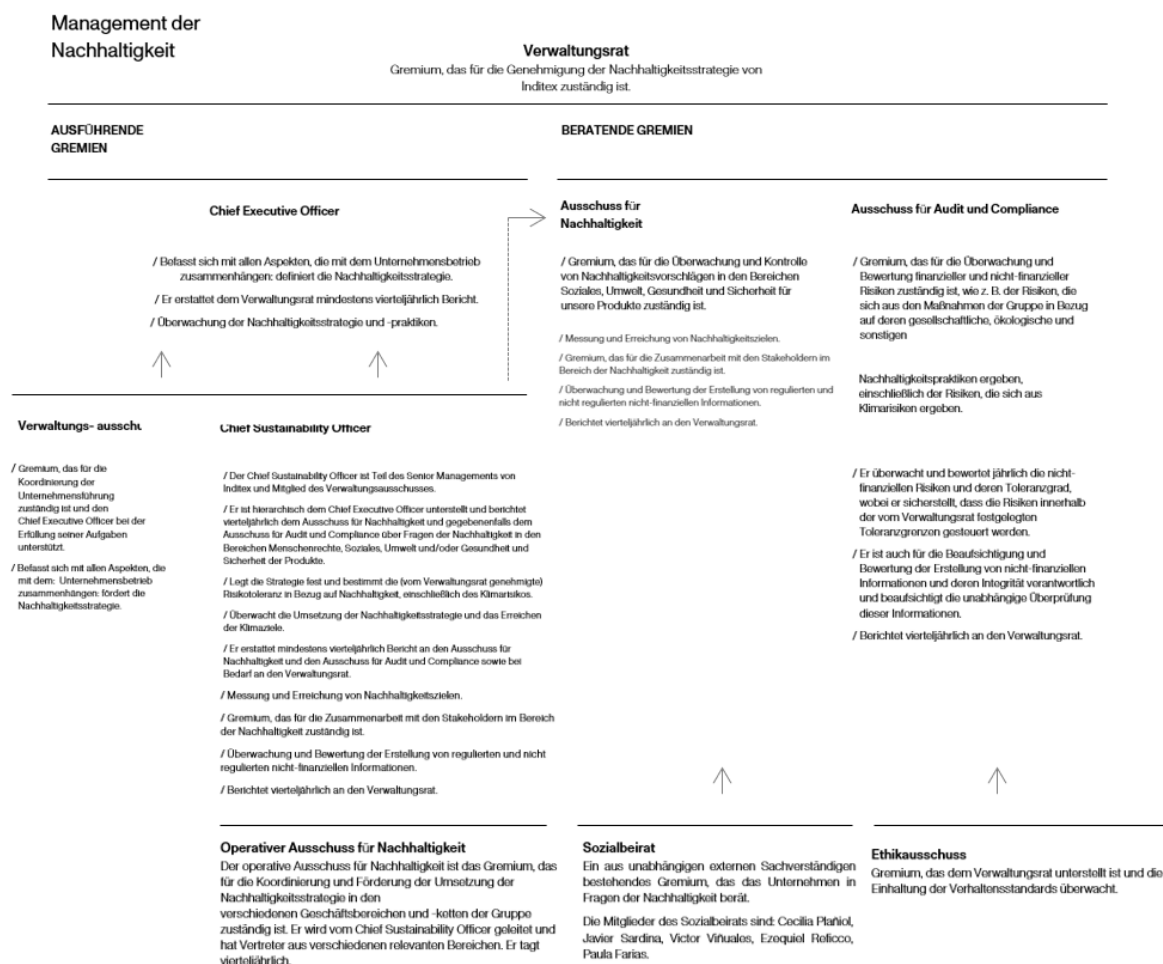
Sie finden weitere Informationen über die Gruppe Inditex [hier](#).

2. UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Der Verwaltungsrat von Inditex (nachstehend der „Verwaltungsrat“) ist in letzter Instanz dafür verantwortlich, die Achtung und den Schutz der Menschenrechte als wesentliches Instrument für die Strategie der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe zu gewährleisten, einschließlich der Menschenrechte und der Umweltbelange des Unternehmens. Die Gruppe hat auch delegierte Ausschüsse des Verwaltungsrats ernannt. Diesbezüglich hat die Gruppe im Jahr 2019 einen Nachhaltigkeitsausschuss eingesetzt. Dieser Beratungs- und Beiratsausschuss hat die Aufgabe, den Verwaltungsrat in den in seinen Zuständigkeitsbereich fallenden Angelegenheiten zu beraten, die Aktivitäten im Bereich der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit, die Bereiche Gesundheit und Sicherheit der von der Gruppe verkauften Produkte sowie die Beziehungen zu den Stakeholdern im Bereich der Nachhaltigkeit zu überwachen,

einschließlich der Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Menschenrechtsstrategie der Gruppe. Der Prüfungs- und Compliance-Ausschuss der Gruppe ist wiederum für die Überwachung und Bewertung finanzieller und nicht-finanzieller Risiken zuständig, z. B. der Risiken, die sich aus den Maßnahmen der Gruppe in Bezug auf ihre Compliance-, Sozial-, Umwelt- und sonstigen Nachhaltigkeitspraktiken ergeben, einschließlich der Risiken im Zusammenhang mit den Menschenrechten.

Darüber hinaus gibt es einen Ethikausschuss, der dem Verwaltungsrat über den Prüfungs- und Compliance-Ausschuss Bericht erstattet, um die Einhaltung der Richtlinien der Gruppe zu gewährleisten. Dieser Ausschuss verwaltet auch den Ethikkanal, einen Rückfrage- und Beschwerdemechanismus, der die Due-Diligence-Prüfung verstärkt, indem er dazu beiträgt, mögliche negative Auswirkungen auf die



Menschenrechte zu erkennen und zu beheben, und so die Beziehungen zu den Stakeholdern stärkt.

Die Nachhaltigkeitsteams der Gruppe Inditex haben die Aufgabe, alle Aktivitäten der Gruppe zu leiten und zu koordinieren, die darauf abzielen, die Einhaltung der Verhaltensrichtlinien für Hersteller und Zulieferer in der gesamten Lieferkette sicherzustellen. Weitere damit verbundene Richtlinien und Verfahren, die den Einsatz von Inditex für die Menschenrechte und die Umwelt sicherstellen, werden in Abschnitt 3 beschrieben.

Darüber hinaus stützt sich Inditex auch auf einen Sozialbeirat, der den Nachhaltigkeitsausschuss und die Nachhaltigkeitsteams in Fragen der Nachhaltigkeit berät und sich aus externen, unabhängigen Mitgliedern zusammensetzt. Der Sozialbeirat spielt eine Schlüsselrolle in den Beziehungen zu den Stakeholdern, da er für die Formalisierung des Dialogs mit den wichtigsten Vertretern der Gesellschaften, in denen Inditex seine Geschäfte tätigt, zuständig ist.

Schließlich hat das Unternehmen ein Menschenrechtsmanagementsystem auf Unternehmensebene eingerichtet, das in das Menschenrechtsmanagementsystem des Konzerns eingebettet ist und speziell auf die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen des Unternehmens nach dem deutschen LkSG ausgerichtet ist. In dieser Hinsicht trägt der Vorstand der Gesellschaft die letzte Verantwortung für die Einhaltung des LkSG. Darüber hinaus hat das Unternehmen im März 2023 eigens einen Beauftragten für Menschenrechte (nachstehend „HRO“) ernannt, der die Aufgabe hat, Strukturen und Prozesse zu implementieren und zu überwachen, die die Einhaltung der Menschenrechte und der umweltbezogenen Verpflichtungen innerhalb der Wertschöpfungskette gemäß dem LkSG sicherstellen soll, und zwar unter anderem:

- i) Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagementsystems;
- ii) die jährliche und *Ad-hoc-Überprüfung* der relevanten von der Gesellschaft zur Erfüllung der Anforderungen des LkSG erstellten Dokumente;
- iii) die regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand der Gesellschaft über den Status des Risikomanagements.
- iv) Überwachung der Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens (Beschwerdemechanismus für die Mitteilung von Risiken und Verstößen gegen die Menschenrechte und den Umweltschutz -[Beschwerdemechanismus](#)- wie im Abschnitt „Beschwerde- und Rückfragemechanismus“ beschrieben) sowie gegebenenfalls die Zusammenarbeit bei der Untersuchung von Berichten, die sich ausschließlich auf Menschenrechts- und Umweltrisiken beziehen; und
- v) Überwachung des Dokumentationsmanagements und regelmäßige öffentliche Berichterstattung.

Die Ernennung und Abberufung des HRO erfolgt durch den Vorstand der Gesellschaft in Absprache mit der Nachhaltigkeitsabteilung der Gruppe Inditex. Der HRO berichtet an den Vorstand des Unternehmens und an den Chief Sustainability Officer der Gruppe Inditex.

Der Beauftragte für Menschenrechte erstattet dem Vorstand jährlich und dem für das Menschenrechtsmanagement zuständigen Vorstandsmitglied vierteljährlich Bericht, und wenn besondere Umstände oder Entwicklungen die sofortige Aufmerksamkeit des Vorstands erfordern. Der HRO nimmt die Überwachungsaufgabe weisungsfrei und neutral wahr und ist Ansprechpartner des Unternehmens für

Behörden, Gerichte und andere öffentliche Institutionen in Fragen der gesetzlichen Due-Diligence-Prüfung nach dem LkSG.

3. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND DER UMWELT

Als Teil der Gruppe Inditex spielt das Unternehmen eine aktive Rolle bei der Achtung der Menschenrechte und der Umwelt, was einen Ansatz in der gesamten Wertschöpfungskette und eine Anpassung an die Best Practices beinhaltet. Auf dem Weg dorthin setzt die Gruppe Inditex, wie bereits erwähnt, seit 2016 auf eine an den UN-Leitprinzipien ausgerichtete Menschenrechtsstrategie, die alle Aktivitäten der Gruppe, einschließlich der des Unternehmens, einschließt.

Die Menschenrechtspolitik, die Due-Diligence-Prüfungen und der Ethikkanal bilden die erste, zweite bzw. dritte Säule der Menschenrechtsstrategie von Inditex.

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeiter*innen, dass sie die Menschenrechte in allen Geschäftsbereichen respektieren und die unternehmensinternen Regeln zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt befolgen. In der Tat ermutigen wir unsere Mitarbeiter*innen zu Folgendem:

- Identifizierung und Vermeidung potenzieller negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte und gegebenenfalls Meldung von Risiken und Verstößen gegen die Menschenrechte und die Umwelt durch den [Beschwerdemechanismus](#), wie im Abschnitt „Beschwerde- und Rückfragemechanismus“ unten beschrieben.
- Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Menschenrechte und der Nachhaltigkeitsabteilung von Inditex, um eine Unternehmenskultur zu fördern, in der die Achtung der Menschenrechte ein Grundprinzip der täglichen Arbeit und der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ist.

Andererseits erwartet das Unternehmen von seinen Zulieferern, dass sie den Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer einhalten, und es ermutigt sie zu Folgendem:

- Kontakt mit der INDITEX-Nachhaltigkeitsabteilung und gegebenenfalls mit dem Beauftragten für Menschenrechte aufnehmen, wenn sie Unterstützung oder Ratschläge zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer benötigen.
- Aufrechterhaltung eines offenen und transparenten Dialogs, um eine solide Menschenrechtsstrategie zu entwickeln und insbesondere potenzielle negative Auswirkungen und auffällige Probleme mit Hilfe der einschlägigen Abhilfemechanismen und -verfahren anzugehen.

Die Menschenrechtsstrategie von Inditex

Integration von Förderung und Achtung der Menschenrechte in unserer gesamten Wertschöpfungskette

Richtlinie zu Menschenrechten

Angenommen durch den Verwaltungsrat im Jahr 2016. Sie gilt für die gesamte Gruppe.

Due Diligence

Identifiziert und priorisiert mögliche Auswirkungen von Vorgängen und Beziehungen und integriert die Ergebnisse in Prozesse mit dem Ziel, diese zu verhindern, abzumildern oder ggf. zu beheben.

Beschwerdemechanismen

Sie unterstützen die Identifizierung potenzieller Auswirkungen und tragen zur Stärkung von Aspekten des Due-Diligence-Prüfungsprozesses bei.

3.1. KONZERNRICHTLINIE ZU MENSCHENRECHTEN

Die für das Unternehmen geltende Richtlinie zu den Menschenrechten stellt die erste Säule unserer Menschenrechtsstrategie dar, die jedoch durch andere interne Richtlinien und Verpflichtungen ergänzt wird, die unser solides Engagement für die Achtung, die Förderung und den Schutz der Menschenrechte in unserer gesamten Wertschöpfungskette unterstreichen. In diesem Zusammenhang haben wir die folgenden Richtlinien und Verfahren eingeführt, um mit tatsächlichen und potenziellen Beeinträchtigungen der grundlegenden Menschenrechte und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen umzugehen:

3.1.1. KONZERNRICHTLINIEN UND INTERNE VORSCHRIFTEN

Richtlinie zu den Menschenrechten der Gruppe Inditex

Die Richtlinie zu den Menschenrechten der Gruppe Inditex wurde am 12. Dezember 2016 vom Verwaltungsrat genehmigt, nachdem der Prüfungs- und Compliance-Ausschuss und der Sozialbeirat, der die Stakeholder der Gruppe vertritt, einen positiven Bericht abgegeben hatten.

Im Rahmen der UN-Leitprinzipien definiert die Richtlinie zu den Menschenrechten die Haltung von Inditex hinsichtlich seiner Verpflichtung zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte und legt die Werte und Prinzipien fest, die seine Aktivitäten leiten.

Ungeachtet der Verpflichtung zu allen international anerkannten Menschenrechten hat Inditex auf der Grundlage der Überprüfung seines Geschäftsmodells und der Erwartungen seiner Stakeholder diejenigen Rechte identifiziert, die in direkterem Zusammenhang mit seiner Wertschöpfungskette stehen. Die

Einhaltung der Richtlinien von Inditex im Bereich der Menschenrechte ist für die gesamte Gruppe verbindlich und wird bei Dritten, die mit den Aktivitäten von Inditex in Verbindung stehen, durchgesetzt.

Sie wurde den verschiedenen Abteilungen der Gruppe bekannt gegeben und ist für alle Mitarbeiter*innen im Intranet der Gruppe sowie auf der Website des Unternehmens (www.inditex.com) verfügbar. Die Durchsetzung der Richtlinie umfasst die Implementierung und Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen, die es Inditex ermöglichen, aktuelle und/oder potenzielle Beeinträchtigungen im Bereich der Menschenrechte zu bewerten und ggf. regelmäßig zu identifizieren.

Außerdem werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um mögliche negative Folgen zu verhindern, zu überwachen, abzumildern oder zu beheben und positive Auswirkungen auf die gesamte Lieferkette zu fördern.

Die Richtlinie zu den Menschenrechten finden Sie [hier](#).

Nachhaltigkeitsrichtlinie der Gruppe Inditex

Die Nachhaltigkeitsrichtlinie legt die Grundsätze fest, die die Beziehungen der Gruppe zu all ihren Stakeholdern stützen, und fördert die Integration von Nachhaltigkeitspraktiken in ihr Geschäftsmodell unter der Prämisse, dass ihre Geschäftstätigkeit mit uneingeschränktem Respekt für die Menschen, die Umwelt und die Gemeinschaft im Allgemeinen durchgeführt wird, basierend auf der Verpflichtung, die die Gruppe zur Achtung der Menschenrechte und zum nachhaltigen Wachstum eingegangen ist.

Die Nachhaltigkeitsrichtlinie wurde vom Verwaltungsrat am 14. Dezember 2020 genehmigt und am 3. November 2022 aktualisiert. Sie ist das Ergebnis der Zusammenlegung und Aktualisierung der früheren Richtlinien zur sozialen Verantwortung der Unternehmen und zur ökologischen Nachhaltigkeit, die beide im Jahr 2015 verabschiedet wurden, und fasst sie in einer einzigen Richtlinie zusammen.

Die Richtlinie behandelt:

- / Die Prinzipien, die die Nachhaltigkeit der Gruppe bestimmen.
- / Integration der Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell und die Säulen, auf denen der Wert aufgebaut wird.
- / Die wichtigsten Stakeholder der Gruppe und die Grundsätze, die ihre Beziehungen zu jedem von ihnen bestimmen.
- / Die Prinzipien, die die Offenlegung von Nachhaltigkeitspraktiken bestimmen. Ständiger Dialog und Transparenz sind die Grundprinzipien, die die Beziehungen von Inditex zu seinen Stakeholdern bestimmen.

Die Nachhaltigkeitsrichtlinie finden Sie [hier](#).

Verhaltenskodex und verantwortungsvolle Praktiken der Gruppe Inditex

Der Verhaltenskodex und die verantwortungsvollen Praktiken (auch einfach als „Verhaltenskodex“ bezeichnet) legen die ethischen Verpflichtungen von Inditex fest. Die Vermittlung der ethischen Unternehmenskultur an alle internen und externen Stakeholder ist für Inditex von entscheidender Wichtigkeit. Das Unternehmen verfügt über interne Regelungen, die die Entwicklung eines ethischen, effizienten und wettbewerbsfähigen Geschäftsmodells fördern. Sein Ziel ist es, ein professionelles, ethisches und verantwortungsbewusstes Engagement von Inditex und allen seinen Mitarbeiter*innen im Rahmen seiner Aktivitäten überall auf der Welt zu gewährleisten, als grundlegendes Element seiner Unternehmenskultur zur Unterstützung der Ausbildung und des persönlichen und beruflichen Wohlergehens seiner Mitarbeiter*innen. Zu diesem Zweck legt er die Prinzipien und Werte fest, die die Beziehungen zwischen der Gruppe und unseren wichtigsten Stakeholdern bestimmen sollen: Mitarbeiter*innen, Kundschaft, Aktionäre, Geschäftspartner, Lieferanten und die Gemeinschaften, in denen Inditex sein Geschäftsmodell umsetzt.

Dieser Kodex stärkt das Bewusstsein und die Durchsetzung der ethischen Kultur von Inditex, die tief verwurzelt ist in der Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte und in der effektiven Einbeziehung aller Mitarbeiter*innen unter Berücksichtigung ihrer Vielfalt.

Den Verhaltenskodex finden Sie [hier](#).

Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer der Gruppe Inditex

Der Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer wurde vom Verwaltungsrat im Jahr 2001 genehmigt und 2012 überarbeitet. Er wird in der gesamten Lieferkette durchgesetzt, schließt alle Ebenen und Prozesse ein und bildet den Rahmen, der die Beziehungen zwischen den Unternehmen und Inditex regelt.

Seine Hauptzwecke sind folgende:

- / Festlegung verbindlicher Standards für die Einhaltung von Arbeitsrechten, Produktgesundheit und -sicherheit sowie Umweltaspekten.
- / Definition von Mindeststandards für ethisches Verhalten, die von allen Herstellern und Lieferanten in der gesamten Lieferkette eingehalten werden müssen, in Übereinstimmung mit der Unternehmenskultur der Gruppe, die auf der Achtung der Menschenrechte und der Nachhaltigkeit basiert.

Gewährleistung, dass der Verhaltenskodex stets mit den Best Practices übereinstimmt, hat Inditex ihn als dynamisches Dokument konzipiert, das ständig überarbeitet wird, um seine Gültigkeit zu gewährleisten. Der konzeptionelle Rahmen basiert auf den Grundsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), dem Base Code der Ethical Trading Initiative, den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen und u. a. den folgenden IAO-Übereinkommen: 1, 14, 26, 29, 79, 87, 98, 100, 105, 111, 131, 135, 138, 142, 155, 164 und 182.

Den Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer finden Sie [hier](#).

Richtlinie zu Diversität und Inklusion

Die Richtlinie zu Diversität und Inklusion wurde vom Verwaltungsrat 2017 genehmigt und 2020 geändert und legt den Rahmen für Diversität und Inklusion in der Gruppe fest. Das Unternehmen erkennt an, dass die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen sie einzigartig machen, und ist der festen Überzeugung, dass die Vielfalt der Talente ein besseres Verständnis und Bewusstsein für die Vielfalt der eigenen Kundschaft und der Gemeinschaften, mit denen das Unternehmen zusammenarbeitet, ermöglicht. Außerdem setzt es sich für eine Kultur der Integration, der Gleichberechtigung und des Respekts ein.

Die Richtlinie zu Diversität und Inklusion finden Sie [hier](#).

Weltweite Richtlinie gegen Belästigung

Diese vom Verwaltungsrat im Jahr 2023 genehmigte Richtlinie stellt eine gründliche Überarbeitung der früheren, im März 2022 genehmigten globalen Richtlinie zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz der Gruppe Inditex dar. Diese Richtlinie legt die übergreifenden Grundsätze und einen unternehmensweiten Rahmen für die Prävention und Beseitigung jeglicher Art von belästigendem Verhalten am Arbeitsplatz fest. Sie ist für alle Mitarbeiter*innen von Inditex verpflichtend und gilt für die Beziehungen von Inditex zu Kolleg*innen, Kundschaft und Mitarbeiter*innen von Zulieferern. Die Richtlinie sieht ein Null-Toleranz-Prinzip gegenüber Belästigung, Missbrauch oder Gewalt gegen Personen in jeglicher Form vor. Inditex fördert eine Richtlinie gegen Belästigung durch Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen und verpflichtet sich, Belästigungen zu verhindern, zu bekämpfen, zu verfolgen und nicht zu tolerieren.

Die weltweite Richtlinie gegen Belästigung finden Sie [hier](#).

Modell zur Prävention krimineller Risiken

Im Rahmen seines Compliance-Systems stützt sich Inditex auch auf ein Organisations- und Managementmodell zur Verbrechensprävention oder das Modell zur Prävention krimineller Risiken, das darauf abzielt, die Risiken im Zusammenhang mit der potenziellen Begehung von Straftaten nach dem spanischen Strafgesetzbuch, insbesondere im Zusammenhang mit Menschenhandel, zu verhindern und zu kontrollieren. Dieses Modell, das ständig weiterentwickelt und angepasst wird, besteht aus der Richtlinie und dem Verfahren zur Prävention krimineller Risiken sowie der Matrix für kriminelle Risiken und Kontrollen.

In diesem Zusammenhang hat der Verwaltungsrat am 19. Juli 2016 nach einem befürwortenden Bericht des Prüfungs- und Compliance-Ausschusses die Strategie zur Prävention krimineller Risiken verabschiedet.

Die Richtlinie zur Prävention krimineller Risiken zielt darauf ab, von der Gruppe und ihrer gesamten Belegschaft in aller Welt ein ethisches und verantwortungsbewusstes berufliches Verhalten zu verlangen und insbesondere die Begehung von Straftaten zu verhindern. Diese Richtlinie befasst sich auch mit den Verpflichtungen zu ethischem und verantwortungsbewusstem Verhalten, die im Verhaltenskodex enthalten sind, und stellt eine Verbindung zwischen diesen Verpflichtungen und der Verhinderung von kriminellen Straftaten und Handlungen durch Mitarbeiter*innen und die Gruppe her.

Im Jahr 2022 wurde mit der Überarbeitung und Umwandlung des Modells der Prävention krimineller Risiken und der lokalen Compliance-Modelle in ein globales Compliance-Modell begonnen, mit dem Ziel, die bestehenden Risiko- und Kontrollmatrizen in eine Unternehmensmatrix zu integrieren. Dieses neue globale und integrierte Compliance-Modell wird sich auf gesetzliche Anforderungen und internationale Praktiken stützen und bei Bedarf an lokale Vorschriften angepasst.

Die Richtlinie zur Prävention krimineller Risiken finden Sie [hier](#).

Mehr über unsere Richtlinien erfahren Sie [hier](#).

3.1.2. VERPFLICHTUNGEN UND INITIATIVEN DER GRUPPE

Die zehn Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen

Seit 2001 ist Inditex Unterzeichner des Globalen Pakts der Vereinten Nationen und verpflichtet sich, dessen zehn allgemein anerkannte Grundsätze zu respektieren und zu fördern.

Verpflichtung zu den Nachhaltigkeitszielen (SDGs)

Inditex setzt sich in seiner gesamten Wertschöpfungskette für Nachhaltigkeit und die Achtung der Menschenrechte ein. In diesem Zusammenhang hat sich Inditex zu den 17 Nachhaltigkeitszielen (SDGs) verpflichtet. Die Nachhaltigkeitsstrategie von Inditex steht im Einklang mit der Verpflichtung, auf die in den SDGs für 2030 festgelegten Ziele hinarbeiten.

Initiative für ethischen Handel (ETI)

Inditex ist seit Oktober 2005 Mitglied dieser Dialogplattform zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer*innen. ETI ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, internationalen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen. Der grundlegende Kodex von ETI basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und ist ein international anerkannter Kodex für gute Arbeitspraxis.

Globale Rahmenvereinbarung mit IndustriALL

Seit der Unterzeichnung der Globalen Rahmenvereinbarung im Jahr 2007 und ihrer Erneuerung, zunächst 2014 und dann 2019, konnten wir eine Reihe von Grundsätzen festschreiben, die auf Transparenz und der

Stärkung der Arbeitnehmer*innen beruhen und die Rolle der Mitgliedsorganisationen von IndustriALL Global Union auf den verschiedenen Zuliefermärkten weiter stärken. In diesem Zusammenhang wurde im Jahr 2022, dem 15. Jahrestag der Vereinbarung, ein neues Protokoll unterzeichnet, das den sozialen Dialog durch die Schaffung neuer Mechanismen fördert, die die Rolle der lokalen Gewerkschaften stärken und zu einem besseren Verständnis der Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen in der Lieferkette beitragen. Außerdem wurde ein neues Verfahren für den Zugang zu den Arbeitszentren entwickelt, das die Kenntnis und Überwachung der Arbeitsbedingungen in den Fabriken der Lieferkette von Inditex verbessern soll.

Globale Rahmenvereinbarung mit UNI Global Union

100 % der Beschäftigten der Gruppe Inditex fallen unter die 2009 mit UNI Global Union (UNI) unterzeichnete globale Vereinbarung zur Umsetzung der grundlegenden Arbeitsrechte und menschenwürdiger Arbeit. UNI ist ein Netzwerk von Gewerkschaften im Handelssektor, das weltweit mehr als 900 Gewerkschaften umfasst und mehr als 20 Millionen Arbeitnehmer*innen vertritt.

Öffentlich-private Partnerschaft mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)

Die 2017 geschlossene Partnerschaft dient der gemeinsamen Förderung der Achtung der Grundprinzipien und Arbeitsrechte in der Lieferkette des Baumwollsektors durch Inditex und die IAO, indem sie sich für den Aufbau von Kompetenzen und die Sensibilisierung der Baumwollgemeinschaften einsetzen.

Das Better Work Programm der IAO

Das Better Work Programm ist eine Plattform zur Verbesserung der Einhaltung von Arbeitsvorschriften und der Wettbewerbsfähigkeit globaler Lieferketten. Inditex ist Mitglied seit Oktober 2007. Am 9. Oktober 2013 schlossen Inditex und Better Work eine spezielle Kooperationsvereinbarung, durch die Inditex ein direkter Käuferpartner des Programms wurde.

Teilnahme am Business Learning Programm von Shift

Shift ist eine gemeinnützige Organisation, die sich auf Menschenrechte spezialisiert hat. Inditex nimmt an ihrem Business Learning Programm teil, einem führenden Programm in diesem Bereich, das Unternehmen aller Branchen einbezieht, die an der Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte arbeiten wollen.

COVID 19: Maßnahmen in der globalen Bekleidungsindustrie

Diese Initiative zielt darauf ab, Maßnahmen im globalen Textilsektor zu fördern, um die Industrie bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie zu unterstützen und gleichzeitig den Schutz des Einkommens, der Gesundheit und der Beschäftigung der Arbeitnehmer*innen in der Branche zu fördern. Dieser Handlungsauftrag wurde 2020 von der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE), dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und der IndustriALL Global

Union zusammen mit internationalen Marken und mit technischer Unterstützung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vereinbart. Inditex gehört der internationalen Arbeitsgruppe an, die für die Umsetzung eingesetzt wurde.

Hoher Kommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge (UNHCR)

Inditex und UNHCR arbeiten seit 2020 mit dem gemeinsamen Ziel zusammen, den Bekleidungsbedarf von Flüchtlingen und Binnenvertriebenen zu decken. Durch diese strategische Partnerschaft unterstützt Inditex in Zusammenarbeit mit seinen Lieferanten den UNHCR bei seiner Aufgabe, Flüchtlinge, die ihre Heimat verlassen mussten, aufzunehmen und ihre Würde wiederherzustellen.

Zeltpartnerschaft für Flüchtlinge

Das von der Tent Foundation, einer gemeinnützigen Organisation, gegründete globale Netzwerk besteht aus mehr als 200 Unternehmen, die den privaten Sektor mobilisieren wollen, um Partnerschaften zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Flüchtlingen einzugehen.

Länderpartnerschaft für null Kinderarmut (*Alianza país por la pobreza infantil cero*)

Diese vom Hohen Kommissar der spanischen Regierung für die Bekämpfung der Kinderarmut geförderte Initiative zielt darauf ab, das Engagement und die Bildung von Partnerschaften zwischen allen sozialen Akteuren zu fördern, um auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten: ein Spanien, in dem alle Kinder und Jugendlichen unabhängig von den Bedingungen, in die sie hineingeboren werden, die gleichen Chancen für die Zukunft haben. Inditex trat der Partnerschaft im Januar 2021 bei.

Mehr über unsere Engagements und Initiativen erfahren Sie [hier](#).

3.2.DUE DILIGENCE

Bei Inditex ist die Achtung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette verankert und zieht sich durch das gesamte Geschäftsmodell. Die Gruppe hat sich vor allem auf ihre Produktlieferkette konzentriert, die insbesondere im Bekleidungseinzelhandel von Bedeutung ist. Seit vielen Jahren arbeitet Inditex intensiv an der Produktlieferkette und geht weit über die Einhaltung von Vorschriften auf globaler Ebene hinaus.

Unbeschadet dessen führt das Unternehmen im Rahmen seiner Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte eine eingehende Bewertung der Menschenrechts- und Umweltauswirkungen sowie der bestehenden Due-Diligence-Prüfungen durch, um die Einhaltung der Anforderungen des LkSG zu bewerten, das die gesamte Wertschöpfungskette einschließt. Dies umfasst unter anderem die Überprüfung der Due-Diligence-Prüfungen und -Richtlinien, um festzustellen, was erforderlich ist, um die Anforderungen des LkSG strikt zu erfüllen. Außerdem beauftragte das Unternehmen ein unabhängiges

Beratungsunternehmen, das sowohl Besuche und persönliche Befragungen in den Büros der Unternehmenszentrale in Deutschland als auch Treffen mit den Abteilungen des Unternehmens in Spanien durchführte, um ein besseres Verständnis der derzeitigen Richtlinien und Maßnahmen zu erlangen. Dieser Prozess ermöglicht es dem Unternehmen, seine Due-Diligence-Prüfung in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt in Übereinstimmung mit dem LkSG zu verstärken. Parallel zu diesen Aktivitäten wurden der HRO und die wichtigsten Führungskräfte des Unternehmens über die Menschenrechte und die Anforderungen der LkSG informiert und geschult.

Als Ergebnis der obigen Untersuchung kann festgehalten werden, dass die Herstellung und Beschaffung der Gruppe auf einem sozial und ökologisch verantwortungsvollen Management der Lieferkette basiert. So werden menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer*innen bei den unsere Lieferkette bildenden Zulieferern und Herstellern, die nicht zur Gruppe Inditex gehören, gefördert. Ebenso wendet Inditex strenge Richtlinien und Verfahren an, um im Einklang mit der Verpflichtung zur Achtung und zum Schutz der Umwelt die Auswirkungen seiner Tätigkeit zu minimieren. Obwohl die Lieferkette von Inditex weltweit präsent ist (organisiert über mehrere Cluster von Zulieferern - Räume der Zusammenarbeit und des Dialogs, die darauf abzielen, nachhaltige Produktionsumgebungen in jedem strategischen geografischen Gebiet und im Rahmen der Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern -, mit einer großen Anzahl von Herstellern in der Nähe unserer Designzentren in Spanien), ist es wichtig festzuhalten, dass die Lieferkette der Gruppe von den Unternehmensabteilungen von Inditex verwaltet wird. Dies bedeutet, dass die Verwaltung der Produktlieferanten und die Entscheidungsprozesse in Bezug auf diese Lieferanten zentralisiert sind, da die Gesellschaft nur das deutsche Einzelhandelsunternehmen ist, über das die Gruppe Inditex ihre Produkte auf dem deutschen Markt vertreibt.

Ungeachtet dessen ist jeder Lieferant und jede Fabrik, die zur Lieferkette der Gruppe gehören, verpflichtet, sich an die Werte und ethischen Verhaltensgrundsätze zu halten, die von zentraler Bedeutung für die Gruppe sind. Im Rahmen des Engagements der Gruppe für ein verantwortungsvolles Management ihrer Lieferkette ist es erforderlich, Arbeitsbereiche zu identifizieren, in denen Inditex zur Verbesserung der Bedingungen in der Industrie auf jedem Markt, auf dem Inditex tätig ist, beitragen kann, um nachhaltige Produktionsumgebungen zu schaffen. Inditex stellt sich dieser Herausforderung, indem es eine Politik festlegt und umsetzt, die sich an den Menschenrechten und den grundlegenden Arbeitsnormen orientiert. Inditex setzt auch Instrumente zur Überwachung und direkten Zusammenarbeit mit Lieferanten ein und beteiligt sich am multilateralen Dialog mit Organisationen und Institutionen in diesem Bereich.

Säulen des Modells für das Management der Lieferkette

/ Sicherstellung der Rückverfolgbarkeit und umfassende Kenntnis der Zulieferer und Hersteller sowie der verwendeten Materialien.

/ Anwendung fundierter sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsstandards und -anforderungen auf alle Zulieferer und Hersteller:

/ **Soziale Nachhaltigkeit:** Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen im Einklang mit der Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte der Arbeitnehmer*innen in der Lieferkette, wie im Verhaltenskodex von Inditex für Hersteller und Zulieferer vorgesehen.

/ **Ökologische Nachhaltigkeit:** Umsetzung von Initiativen im Zusammenhang mit einem verantwortungsvollen Wassermanagement, der Nutzung erneuerbarer Energien und der Reduzierung von CO₂-Emissionen, die insbesondere das Anwendungsprogramm des Inditex Green to Wear-Standards umfassen. Auf diese Weise wird auch die Einhaltung der Standards für Produktgesundheit und -sicherheit gestärkt.

/ Dieses Engagement für Nachhaltigkeit wird auch durch Maßnahmen zur Förderung **verantwortungsvoller Einkaufspraktiken** deutlich.

/ **Überprüfung der Anwendung der Standards und kontinuierliche Verbesserung der Lieferkette.**

Inditex versteht unter Rückverfolgbarkeit die Fähigkeit, den Werdegang, die Verwendung, den Standort und die Verteilung von Produkten, Teilen und Materialien gemäß der Empfehlung Nr. 46 der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa zu identifizieren und zu verfolgen².

Dementsprechend verfügt die Gruppe Inditex über Programme zur Verwaltung und Bewertung der Rückverfolgbarkeit. Die Gruppe arbeitet auch an der Verbesserung der Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen, da das Erreichen einer vollständigen Rückverfolgbarkeit der gesamten Lieferkette - einschließlich dieser Phase - eine der gemeinsamen Herausforderungen für die Branche darstellt.

Im Jahr 2022 ging Inditex beim verantwortungsvollen Management seiner gesamten Lieferkette noch einen Schritt weiter, indem es neue Bestimmungen zur Rückverfolgbarkeit einführte und die bereits im Verhaltenskodex eingeschlossenen Mindestanforderungen an seine Zulieferer noch detaillierter gestaltete. Demnach besagen diese Bestimmungen, dass die Zulieferer der Gruppe zu Folgendem verpflichtet sind:

/ Kenntnis ihrer Lieferkette und ausschließliche Zusammenarbeit mit Herstellern und Zwischenhändlern, die zuvor von Inditex geprüft und zugelassen wurden und die alle unsere Nachhaltigkeitsstandards erfüllen.

/ Mitteilung aller Einrichtungen und Zwischenhändler, die an jedem der Produktionsprozesse von der Faser oder dem Garn bis zum fertigen Kleidungsstück für jeden Auftrag beteiligt sind, einschließlich der eigenen Einrichtungen und der von ihnen selbst oder von Dritten beauftragten Einrichtungen.

/ Nachweis der Verwendung von bevorzugten Rohstoffen anhand von Unterlagen, die deren Herkunft bescheinigen, einschließlich der Zertifizierung des Betriebs, sofern erforderlich.

² Empfehlung Nr. 46 der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa: Verbesserung der Rückverfolgbarkeit und Transparenz nachhaltiger Wertschöpfungsketten in der Bekleidungs- und Schuhbranche.

2022 hat Inditex mehr als 10.000 Audits zur Rückverfolgbarkeit durchgeführt. Um das Verständnis und die korrekte Anwendung dieser neuen Anforderungen zu gewährleisten, hat Inditex im vergangenen Jahr außerdem persönliche Schulungen für mehr als 1.000 Zulieferer in 35 Ländern veranstaltet.

Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 216 ff. der [Erklärung der Gruppe Inditex über nicht-finanzielle Informationen 2022](#).

Alle Lieferanten, die Teil der Inditex-Lieferkette sein wollen, müssen vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit Inditex zunächst die **Inditex-Mindestanforderungen** (IMR) akzeptieren und sich verpflichten, diese einzuhalten (und deren Einhaltung in den Einrichtungen, mit denen sie zusammenarbeiten, durchzusetzen). Die IMR schließen die Einhaltung des Inditex-Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer und der Menschenrechtsrichtlinie - neben anderen Richtlinien und Standards - ein und basieren auf den geltenden nationalen Gesetzen und internationalen Standards in diesem Bereich, die unsere Zulieferer und Hersteller einhalten müssen. Darüber hinaus werden alle potenziellen Lieferanten und Hersteller (auch wenn sie keine direkten Zulieferer der Gruppe sind, so sind sie doch Teil ihrer Lieferkette) einem **Vorab-Audit** unterzogen, um unter anderem zu überprüfen, dass keine Verletzung der Menschenrechte ihrer Arbeitnehmer*innen vorliegt, und um sicherzustellen, dass nur diejenigen, die die Nachhaltigkeitsstandards der Gruppe erfüllen, Teil der Lieferkette werden können.

Demnach müssen alle Einrichtungen, in denen die von Inditex in Verkehr gebrachten Waren gefertigt werden, diesen Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer einhalten. Um diese Einhaltung sicherzustellen, führt Inditex verschiedene Verfahren und Bewertungen in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte bei allen Zulieferern und Fabriken durch - vor allem durch verschiedene Arten von Audits. Im Anschluss daran werden alle Lieferanten und Fabriken in der Lieferkette von Inditex regelmäßigen **sozialen Audits** unterzogen. Die für die sozialen Audits verwendete Methodik wurde 2007 gemeinsam mit der damaligen Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITGLWF) (heute IndustriALL Global Union), der University of Northumbria (UK) und dem Cambridge Centre for Business and Public Sector Ethics entwickelt und in den folgenden Jahren weiterentwickelt.

Der Hauptzweck der sozialen Audits besteht darin, zu überprüfen, inwieweit der Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer eingehalten wird, und gegebenenfalls einen Plan für Korrekturmaßnahmen (CAP) aufzustellen, um die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte zu gewährleisten und festgestellte Verstöße zu korrigieren. Soziale Audits können sowohl von internen als auch von externen Auditoren durchgeführt werden, wobei die zu auditierende Einrichtung nie vorher informiert wird. Soziale Audits ermöglichen es auch, die wichtigsten Herausforderungen in jedem Land in Bezug auf die verschiedenen Aspekte des Verhaltenskodex zu bestimmen und die kritischsten Probleme in jedem geografischen Gebiet zu erkennen, die zu einer Verbesserung der Due-Diligence-Prüfung im Bereich der Menschenrechte führen. Im Jahr 2022 wurden mehr als 5.000 Audits durchgeführt.

Die Überprüfungen werden auch nach der Methodik der Initiative Social & Labour Convergence Program (SLCP) durchgeführt, der Inditex seit ihrer Gründung angehört. Diese Initiative zielt darauf ab, die

Auditmüdigkeit in globalen Lieferketten zu beseitigen, indem die Notwendigkeit markenspezifischer Audits ersetzt wird und mit dem Ziel verbesserter Bedingungen für die Arbeitnehmer*innen zu schaffen. Das Verfahren besteht aus einer Selbstbewertung durch den Betrieb selbst, die von einem von der Initiative SLCP zugelassenen Dritten überprüft wird. Diese Überprüfung wird dann an die verschiedenen Stakeholder weitergegeben.

Weitere Informationen finden Sie in der Erklärung der Gruppe Inditex über nicht-finanzielle Informationen 2022 (Seite 216 ff.) und in dem spezifischen Bericht über die Lieferkette: Management zur Umgestaltung des Sektors.

Darüber hinaus verfügt die Gruppe über eine spezielle Strategie für die soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette mit dem Namen „**Workers at the Centre**“, die darauf abzielt, sozial nachhaltige Arbeitsplätze auf der Grundlage der Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte sowie einer Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Die Strategie „Workers at the Centre“ von Inditex beendete ihre Phase 2019 - 2022 am 1. Februar 2023 und zielte darauf ab, eine positive Wirkung auf die Arbeitnehmer*innen in der Lieferkette zu erzielen, die die Hauptnutznießer der vom Unternehmen durchgeführten Programme und Projekte sind. Für den Erfolg dieser Strategie sind verantwortungsbewusste Zulieferer und die Befähigung der Arbeitnehmer*innen von zentraler Bedeutung. Die Strategie basiert auf einer laufenden Due-Diligence-Prüfung und einer Kombination aus kurz-, mittel- und langfristigen Lösungen und Instrumenten. Die Arbeitnehmer*innen in den Mittelpunkt zu stellen bedeutet, ihre Bedürfnisse zu verstehen und darauf hinzuwirken, dass sie sich nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in den Gemeinden und der Industrie positiv engagieren.

Im Laufe der vergangenen vier Jahre hat die Strategie 2.551.570 Arbeitnehmer*innen in Aktionen und Projekten erreicht, die direkt in den Fabriken der Lieferkette und in ihren Gemeinden durchgeführt wurden.

Die Einbeziehung der Zulieferer ist bei der Entwicklung dieser Strategie von grundlegender Bedeutung. Insgesamt nahmen 3.771 Zulieferer und Fabriken an einem oder mehreren der durchgeführten Projekte und Initiativen teil.

Die Strategie stützt sich auf drei Elemente:

1/ Die Arbeitnehmer*innen: Sie sind die Hauptnutznießer der implementierten Pläne und Programme.

2/ Die Auswirkungen der Strategie zeigen sich in drei auf die Arbeitnehmer*innen bezogenen Dimensionen:

a/ Der Arbeitsplatz: Hier muss die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte durch Zusammenarbeit, Projekte, Evaluierung, Verbesserung und Follow-up der Fabriken gewährleistet werden.

b/ Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen: Auf der Grundlage der in den Fabriken gesammelten Erfahrungen setzt Inditex gründlichere und fortschrittlichere Programme um, um Veränderungen im Leben der Arbeitnehmer*innen und ihrer Gemeinschaften zu bewirken und zu fördern.

c/ Die Industrie: Diese Dimension fördert strategisch die Bemühungen, die durch Partnerschaften mit verschiedenen Interessengruppen (einschließlich NRO, Zivilgesellschaft, Zulieferer, Branchenkollegen usw.) unterstützt werden, um systematische und wirksame Veränderungen auf Sektorebene voranzutreiben und damit langfristig eine positive Wirkung zu erzielen.

3/ Due-Diligence: als Schlüsselement für die Ermittlung vorrangiger Wirkungsbereiche im Zusammenhang mit den Menschenrechten.

Im Rahmen der Due-Diligence ermittelte Inditex die sieben vorrangigen Wirkungsbereiche (Priority Impact Areas, PIAs), in die die Strategie „Workers at the Centre 2019-2022“ gegliedert wurde. Diese Bereiche umfassen alle Maßnahmen, Verfahren und Projekte, die für den Erfolg dieser Strategie durchgeführt werden. Mit jedem PIA sind spezifische Ziele verbunden, und jedem PIA ist eine Arbeitsgruppe zugeordnet, die mit der Umsetzung der einzelnen Teilbereiche der Strategie beauftragt ist.

Die sieben PIAs sind unten aufgeführt:



Die wichtigsten Menschenrechte in Verbindung mit den Schwerpunktbereichen

	Worker participation	Living wages	Gender, diversity and inclusion	Occupational health and safety	Protection of migrants and refugees	Social protection	Protection of labour rights in the production of raw materials
Gerechte und günstige Arbeitsbedingungen		—	—	—			—
Nichtdiskriminierung		—	—		—		
Angemessener Lebensstandard		—	—			—	—
Bildung		—	—	—	—	—	
Gesundheit		—	—	—		—	
Leben		—	—	—	—		
Keine erniedrigende Behandlung erfahren			—				
Keine Belästigungen ertragen müssen			—				
Gleiche Bezahlung			—				
Freizügigkeit			—		—		—
Freiheit und Sicherheit der Person			—				
Beteiligung am öffentlichen Leben			—				
Rechte von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen			—				
Reproduktionsrechte			—				
Vereinigungsfreiheit	—			—	—		—
Gesunde Umgebung							—
Verbot von Zwangsarbeit					—		—
Tarifverhandlungen	—	—					
Kollektivrechte der Gemeinschaften							—
Soziale Sicherheit						—	
Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit					—		—
Privatsphäre					—		—
Schutz vor Gewalt					—		—
Medizinische Versorgung					—		—
Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung					—		—
Eigentum		—			—		—

Konkret führt das Unternehmen jährlich und bei Bedarf auch unterjährig eine Risikoanalyse der Risiken des LkSG durch. Die jährliche Risikoanalyse umfasst drei Stufen: (i) den unternehmenseigenen Geschäftsbereich, (ii) die „Nicht-Produkt“-Lieferkette, d. h. die Beschaffung von indirektem Material und Dienstleistungen und (iii) die „Produkt“-Lieferkette. Der HRO des Unternehmens steuert und überwacht den Prozess der Risikoanalyse. Bei der Gruppe Inditex wird die Lieferkette „Produkt“ hauptsächlich auf Gruppenebene verwaltet. Daher stützt sich das Unternehmen hauptsächlich auf die Arbeit der Nachhaltigkeitsabteilung von Inditex, die in erster Linie für das Menschenrechtsmanagement auf Gruppenebene zuständig ist. Dagegen wird die Lieferkette für „Nicht-Produkte“ gemeinsam von der Gruppe und den lokalen Abteilungen verwaltet. Unabhängig davon arbeitet die Nachhaltigkeitsabteilung von Inditex stets mit dem lokalen HRO zusammen, um menschenrechts- und umweltrelevante Themen zu behandeln, die das Unternehmen besonders betreffen können.

Weitere Informationen finden Sie in der [Erklärung der Gruppe Inditex über nicht-finanzielle Informationen 2022](#) (Seite 228 ff.) und in dem spezifischen Bericht mit dem Titel [Worker at the Centre 2022](#) (Seiten 48 ff.).

3.3.WIRKSAMKEIT, ABHILFEMASSNAHMEN UND KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG AUF GRUPPENEBENE

3.3.1. Wirksamkeit, Abhilfemaßnahmen und kontinuierliche Verbesserung in der Lieferkette

Inditex orientiert sich an der dritten Säule der UNGPs zum Thema Abhilfe. In dieser Hinsicht sieht die Gruppe effektive Mechanismen für die Behandlung von Beschwerden vor, beteiligt sich daran oder fördert und ermutigt sie, wenn dies angebracht ist. Dies schließt Multi-Stakeholder- und andere Kooperationsinitiativen ebenso ein wie den Einsatz individueller oder kollektiver Mittel.

Wir glauben an die kontinuierliche Verbesserung als Schlüssel zum Fortschritt bei der Umsetzung unserer Ziele und Strategien. Auch das Management der Lieferkette steht im Einklang mit dieser Philosophie. Eines unserer wichtigsten Instrumente zur Verbesserung der Leistung von Zulieferern und Herstellern sind die Pläne für Korrekturmaßnahmen, die entwickelt werden, wenn bei Sozial- und Umweltaudits Verstöße aufgedeckt werden, um nicht nur Maßnahmen zur Milderung oder Behebung dieser Verstöße festzulegen, sondern auch um zu verhindern, dass sie in Zukunft wieder auftreten.

Ausarbeitung eines Plans für Korrekturmaßnahmen

Einbindung von Verkaufsteams, Gewerkschaften, NRO oder anderen Organisationen während des gesamten Prozesses, soweit erforderlich

Beginn des CAP

- 1. Start**
 - / Analyse der Verbesserungspotenziale
 - / Besprechung des Plans und Festlegung von Korrekturfristen
- 2. Überwachung**
 - / Anforderung/Empfang/Verifizierung von Nachweisen
 - / Technische Unterstützung
 - / Desk Review der Verbesserungen und Follow-up mit dem Lieferanten und Hersteller
 - Kontrollstelle oder Kompetenzbesuch*
- 3. Überwachungsaudit**

Abschluss des CAP

- / Blockierung
- / Neubewertung

Die genaue Dauer eines Plans für Korrekturmaßnahmen richtet sich nach den bei dem Audit festgestellten Verstößen und dem Zeitraum, der als notwendig erachtet wird, um diese zu beheben.

In den heikelsten Fällen, die als „Gegenstand eines Plans für Korrekturmaßnahmen“ eingestuft werden, dauert der Plan etwa sechs Monate, in denen die Nachhaltigkeits- und Einkaufsteams von Inditex den Lieferanten und Herstellern über zwei Kanäle ständige Unterstützung bieten:

/ Beratung und Know-how in Bezug auf die beste Art und Weise der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen. In dieser Hinsicht können sie auch die Unterstützung anderer Stakeholder wie NRO, Gewerkschaften oder anderer Organisationen der Zivilgesellschaft erhalten.

/ Kontinuierliche Überwachung der CAP, einschließlich Besuche von Fachleuten oder Kontrollpunkten, um mit dem Lieferanten vor der festgelegten Frist zu handeln, wenn die Fortschritte nicht schnell genug erzielt werden.

Die Sperrung eines Lieferanten oder einer Fabrik ist das letzte Mittel. Inditex vertraut auf die kontinuierliche Zusammenarbeit und den Dialog mit seinen Zulieferern als Grundlage für ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis, von dem beide Seiten profitieren. Das Unternehmen bietet ihnen daher Unterstützung und Zusammenarbeit, damit sie ihre Lieferketten zum Wohl der Arbeitnehmer*innen

verbessern können.

Die Unterstützung von Inditex für die Zulieferer beschränkt sich nicht auf die Durchführung von Plänen für Korrekturmaßnahmen, wenn Beweise für Verstöße vorliegen, sondern es werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Verstöße zu verhindern und aktiv nach kontinuierlichen Verbesserungen zu suchen. Die Gruppe strebt eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit ihren Zulieferern an, solange die Beziehung zu ihnen besteht, und arbeitet mit ihnen an der Verbesserung ihrer eigenen Lieferketten und der Förderung der Menschen- und Arbeitsrechte ihrer Arbeitnehmer*innen.

Speziell für Deutschland ist der HRO des Unternehmens für die Kontrolle verantwortlich, dass die in § 6 (3) und (4) LkSG ausdrücklich genannten Präventivmaßnahmen abgedeckt sind, insbesondere in Bezug auf die Prozesse oder Geschäftsbereiche, die von Deutschland aus gesteuert und verwaltet werden. Die Wirksamkeit der Präventivmaßnahmen wird jährlich und auf Ad-hoc-Basis von dem HRO des Unternehmens überprüft.

Weitere Informationen finden Sie in der Erklärung der Gruppe Inditex über nicht-finanzielle Informationen 2022 (Seite 219 ff.) und in dem spezifischen Bericht über die Lieferkette: Management zur Umgestaltung des Sektors.

3.4. SCHULUNG UND SENSIBILISIERUNG

Eine ausgeprägte Kultur der Nachhaltigkeit in allen Bereichen der Gruppe ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung unseres Geschäftsmodells. Um allen Mitarbeiter*innen, unabhängig von ihrer Position und ihren Aufgaben, eine Kultur der Nachhaltigkeit nahezubringen, schult das Unternehmen seine Mitarbeiter*innen in der Zentrale, in den Filialen, in den Logistikzentren und in den verschiedenen Märkten, in denen Inditex tätig ist, einschließlich Deutschland.

Im Rahmen des Einstellungsprozesses erhält alle Mitarbeiter*innen eine Schulung zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit, um sicherzustellen, dass sie die Grundidee der Nachhaltigkeit und ihre Bedeutung für die Gruppe Inditex verstehen. Außerdem erhalten seit 2022 bestimmte Mitarbeitergruppen der Gruppe, sowohl in der Zentrale als auch in den Filialen, Fabriken und Logistikzentren, über die unternehmenseigene E-Learning-Plattform „TraIn“ Compliance-Schulungen, die u. a. Inhalte wie den Verhaltenskodex, den Ethikkanal und die Integritätsrichtlinien umfassen. Ziel dieses Kurses ist die Förderung einer ethischen Unternehmens- und Compliance-Kultur unter den Mitarbeiter*innen der Gruppe, die auf den Grundsätzen der Integrität, Ehrlichkeit, Transparenz und Verantwortlichkeit basiert.

Nach dieser ersten Annäherung an die Themen Nachhaltigkeit, Unternehmensethik und Compliance nehmen die Mitarbeiter*innen je nach ihren Aufgaben und Zuständigkeiten an spezifischen Schulungen teil. Entsprechende Schulungen sind für unsere Einkaufsabteilungen von wesentlicher Bedeutung, da sich ihre Entscheidungen auf die Nachhaltigkeit unserer Produkte und unserer Lieferkette auswirken. Diese Schulungen befassen sich mit verantwortungsvollen Einkaufspraktiken und deren Einfluss auf die Arbeitnehmerrechte. Darüber hinaus wurden seit dem Inkrafttreten des LkSG in Deutschland der HRO und die wichtigsten Führungskräfte des Unternehmens in Deutschland über die Menschenrechte und die

LkSG-Anforderungen informiert und geschult, und das Unternehmen wird dies auch in Zukunft tun, um die Anforderungen des LkSG zu erfüllen.

In dieser Hinsicht besteht The Sustainable Fashion School aus einem Raum für Wissen und Inspiration, in dem unsere Einkaufs- und Designabteilungen durch eine sehr solide Grundlage an technischem Wissen und Zugang zu den neuesten Innovationen im Bereich der Nachhaltigkeit unterstützt werden. Im Rahmen dieses Projekts haben wir im Jahr 2022 mehr als 57.000 Schulungsstunden für Produktteams aller Marken der Gruppe durchgeführt. Mehr als 950 Personen aus den Abteilungen Design, Einkauf, Stoff und Qualitätskontrolle von Zara nahmen an der ersten Auflage teil. Im Mai 2022 wurde die zweite Auflage gestartet, die sich diesmal an alle Produktabteilungen der übrigen Marken der Gruppe richtete. Mehr als 780 Personen nehmen ebenfalls an dem von ihren Kolleg*innen von Zara begonnenen Ausbildungsprogramm teil, wobei sich insgesamt mehr als 1.700 Personen für das Programm angemeldet haben.

Im Jahr 2022 wurde auf der globalen E-Learning-Plattform von Inditex (TraIn) ein neuer Abschnitt „Obligatorische Schulungen“ geschaffen, in dem die Mitarbeiter*innen die verpflichtenden Schulungen finden können, die sie im Laufe des Geschäftsjahres absolvieren müssen. In diesem Abschnitt finden Sie unter anderem Schulungen zu den Themen Ethik und Compliance, Vielfalt und Integration, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Schutz personenbezogener Daten und Privatsphäre. Das Ziel besteht darin, eine einheitliche und solide Überwachung der Schulungen zu gewährleisten, um die vorrangigen Compliance-Risiken zu mindern und zur Schaffung einer ethischen Unternehmenskultur beizutragen.

Schulungen und Sensibilisierung der Zulieferer sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um Fortschritte bei der gemeinsamen kontinuierlichen Verbesserung der Lieferkette unter dem Aspekt der Menschen- und Arbeitsrechte zu erzielen. Die Abteilung für Nachhaltigkeit von Inditex berät die Zulieferer durch ständige Kommunikation und Schulungen, um die Werte der Gruppe zu vermitteln und das Bewusstsein für die Achtung und Förderung der Menschenrechte und des Wohlergehens der Arbeitnehmer*innen zu erhöhen. Die Schulungsprogramme schließen Themen ein, die sich auf die Verfahren und Anforderungen der Gruppe, einschließlich des Verhaltenskodex für Hersteller und Zulieferer, sowie auf die im Rahmen der Due Diligence ermittelten prioritären Wirkungsbereiche beziehen.

Ebenso wurde Ende 2022 ein E-Learning-Kurs zum Thema Compliance eingerichtet, der u. a. Inhalte wie den Verhaltenskodex, den Ethikkanal und die Integritätsrichtlinien einschließt und mehr als 3.700 direkten Produktlieferanten von Inditex in 50 Märkten zur Verfügung gestellt wird, um die Grundsätze und Verhaltensrichtlinien zu vermitteln, die das Unternehmen von den wichtigsten Produktlieferanten im Rahmen unserer geschäftlichen oder beruflichen Beziehungen mit ihnen erwartet.

Es werden individuelle Sensibilisierungsmaßnahmen und Gruppenschulungen angeboten, wobei letztere von internen Abteilungen oder in Zusammenarbeit mit renommierten Unternehmen mit verschiedenen Fachgebieten durchgeführt werden. Hervorzuheben sind die Schulungen, die unter anderem gemeinsam mit IndustriALL, der IAO oder Better Work durchgeführt werden. Im Jahr 2022 wurden mehr als 1.000 Zulieferer geschult.

3.5.BESCHWERDE- UND RÜCKFRAGENMECHANISMEN

Neben der Menschenrechtspolitik und der Due Diligence ist die dritte Säule der Menschenrechtsstrategie der Gruppe Inditex der Beschwerde- und Rückfragemechanismus.

Wie bereits erwähnt, sind die Verhaltensrichtlinien von Inditex der Eckpfeiler der Unternehmenskultur. Zur Unterstützung der oben genannten Richtlinien hat die Gruppe Inditex im Jahr 2012 den Ethikkanal eingerichtet, eine bevorzugte interne Meldestelle, die allen Mitarbeiter*innen, Herstellern, Zulieferern und sonstigen Dritten zur Verfügung steht, um Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien und andere interne Verhaltensregeln zu melden, die vom Ethikausschuss überwacht werden. Zur weiteren Umsetzung der Garantien, die die internen Meldewege für Verstöße bieten müssen, und der Grundsätze, die den Verhaltensrichtlinien zugrunde liegen, sowie zur Anpassung dieser Meldewege an die geltenden Vorschriften in den verschiedenen Märkten, in denen die Gruppe tätig ist, hat die Gruppe Inditex im Jahr 2023 die Einführung des Internen Meldesystems der Gruppe Inditex und die Richtlinie über die internen Meldewege der Gruppe Inditex verabschiedet. Daher stützt sich die Gruppe Inditex auf die internen Meldewege, die den Mitarbeiter*innen und allen Personen mit einem rechtmäßigen geschäftlichen oder beruflichen Interesse zur Verfügung stehen, um potenzielle Verstöße gegen das Gesetz oder die internen Verhaltensregeln der Gruppe zu melden, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. An erster Stelle dieser internen Meldewege steht der Ethikkanal, der bevorzugte interne Meldeweg, der die normalen Meldewege mit den Mitarbeiter*innen und mit Dritten, die in einer geschäftlichen oder beruflichen Beziehung zum Unternehmen stehen, vervollständigt. Daher ist der Ethikkanal, der vom Ethikausschuss verwaltet wird, der wichtigste Beschwerde- und Rückfragemechanismus der Gruppe. Alle Mitarbeiter*innen der Gruppe, jeder Hersteller, Zulieferer oder Dritte mit einer direkten Beziehung und einem rechtmäßigen geschäftlichen oder beruflichen Interesse auf allen Ebenen und in allen Regionen (die "Betroffenen") kann den Ethikkanal auch in anonymer Form für Folgendes nutzen:

- / Vorbringen von Fragen und Zweifel bezüglich der Auslegung oder Durchsetzung der Verhaltensrichtlinien und sonstiger interner Verhaltensregeln der Gruppe, die in den Zuständigkeitsbereich des Ethikausschusses fallen
- / Meldung von Verstößen gegen die Richtlinien und/oder andere interne Verhaltensregeln, die Inditex oder seine Gruppe betreffen, die in den Zuständigkeitsbereich des Ethikausschusses fallen und von denen er Kenntnis erhalten hat, durch Mitarbeiter*innen, Hersteller, Zulieferer oder Dritte, mit denen Inditex in einer Arbeits-, Geschäfts- oder direkten beruflichen Beziehung steht.

Der Ethikausschuss hat die Aufgabe, den Ethikkanal zu überwachen, die erforderlichen Untersuchungen einzuleiten und gegebenenfalls entsprechende Abhilfe-, Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen vorzuschlagen. Die Arbeitsweise des Ethikkanals ist in dem Verfahren zum Ethikkanal beschrieben³.

Sowohl die Richtlinie als auch das Verfahren zum Ethikkanal erläutern und verstärken die Garantien und Schutzmaßnahmen für die am Verfahren beteiligten Parteien, d. h.: (i) größtmögliche Vertraulichkeit; (ii) keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Betroffene, die in gutem Glauben handeln; (iii) die Unschuldsvermutung und die Wahrung der Ehre der gemeldeten Parteien; (iv) das Recht der Parteien auf Anhörung; und (v) die angemessene Verarbeitung der im Rahmen der Untersuchung erhobenen personenbezogenen Daten.

³Eine deutsche Übersetzung ist [hier](#) verfügbar.

Insbesondere hat das Unternehmen einen Beschwerdemechanismus für die Mitteilung von Menschenrechts- und Umweltrisiken und -verletzungen (nachstehend „Beschwerdemechanismus“) eingerichtet, der vom Vorstand von ZARA Management B.V. formell verabschiedet wurde, und zwar im Lichte der Anforderungen des LkSG, das von den Unternehmen, die in seinen Geltungsbereich fallen, verlangt, potenziell betroffenen Personen eine leicht zugängliche Möglichkeit zu bieten, Menschenrechts- und Umweltrisiken sowie Verstöße gegen menschenrechts- und umweltbezogene Verpflichtungen unter bestimmten im LkSG vorgesehenen Bedingungen zu melden. Der Beschwerdemechanismus nutzt der Ethikkanal der Gruppe Inditex, und dieses Dokument entwickelt und ergänzt⁴ lediglich die Bestimmungen des Verfahrens zum Ethikkanal.

Der Beschwerdemechanismus, dessen spezifische Geschäftsordnung [hier](#) öffentlich zugänglich ist, ist ein vertraulicher Kanal, um menschenrechts- und umweltbezogene Risiken gemäß § 2 (2) und (3) LkSG sowie Verstöße gegen menschenrechts- oder umweltbezogene Verpflichtungen gemäß § 2 Abs. 4 LkSG zu melden, die durch die Aktivitäten der Gesellschaft in ihren eigenen Geschäftsbereichen oder im Rahmen der Aktivitäten eines direkten oder indirekten Zulieferers der Gesellschaft entstanden sein könnten. Dies ist unbeschadet des objektiven Anwendungsbereichs des Verfahrens zum Ethikkanal der Gruppe Inditex zu verstehen.

Der HRO des Unternehmens überprüft die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens mindestens einmal jährlich sowie ad hoc, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikosituation im eigenen Geschäftsbereich oder bei seinen direkten oder indirekten Zulieferern zu rechnen hat, so dass das Unternehmen sicherstellt, dass geeignete Abhilfemaßnahmen zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung der Risikosituation getroffen werden.

Im Jahr 2022 bearbeitete der Beschwerdemechanismus keinen Fall im Zusammenhang mit Menschenrechts- oder Umweltverpflichtungen, in dem ein Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinien oder andere interne Vorschriften von Inditex festgestellt wurde.

Weitere Informationen über den Ethikausschuss und den Ethikkanal finden Sie [hier](#).

Darüber hinaus ist die Globale Rahmenvereinbarung (GFA) mit der IndustriALL Global Union, die 2007 unterzeichnet und 2019 erneuert wurde, ein Beleg für das Engagement der Gruppe und der IndustriALL für die Förderung der Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette von Textilien und Schuhen sowie für die Einhaltung internationaler Arbeitsvorschriften und unserer eigenen Verhaltensrichtlinien für Hersteller und Zulieferer. Unsere Vereinbarung und Beziehung zu IndustriALL umfasst auch Mechanismen, um Bedenken in Bezug auf Arbeitsstandards anzuhören und zu eskalieren. Inditex stützt sich auf den sozialen Dialog als Schlüsselmechanismus zur Förderung solider Arbeitsbeziehungen innerhalb unserer Lieferkette.

3.6.DOKUMENTATION UND BERICHTERSTATTUNG

⁴Im Falle von Widersprüchen oder Diskrepanzen zwischen den beiden Dokumenten sind die Bestimmungen des Beschwerdemechanismus maßgebend.

Das Unternehmen muss die Erfüllung der Due Diligence-Verpflichtungen nach dem LkSG dezentral und unter Aufsicht des HRO dokumentieren. Die Unterlagen werden gemäß den geltenden Gesetzen aufbewahrt. Der Beauftragte für Menschenrechte ist für die Vorbereitung der öffentlichen Berichterstattung gemäß §10 (2) LkSG zuständig.

*Das Unternehmen hat sich grundsätzlich dazu verpflichtet, die Menschenrechte zu respektieren und zu fördern und potenziellen menschenrechts- oder umweltbezogenen Risiken in seiner gesamten Wertschöpfungskette entgegenzuwirken und dafür zu sorgen, dass sich seine Tätigkeiten positiv auf die Mitarbeiter*innen, Kundschaft und Arbeiter*innen in seiner Wertschöpfungskette auswirken. Obwohl es sich hierbei um einen komplexen Weg handelt, der kontinuierliche Verbesserungen durch den Aufbau interner und externer Kapazitäten sowie weitere Transparenz und Rechenschaftspflicht erfordert, ist das Unternehmen der festen Überzeugung, dass sein individuelles Engagement durch einen kollektiven Ansatz gestärkt wird, der die Zusammenarbeit mit Regierungen, der Industrie, der Zivilgesellschaft und anderen Stakeholdern einschließt. Das Unternehmen lernt ständig dazu, passt sich an und ergreift Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette seiner Produkte geachtet werden und dass sich die Geschäftstätigkeit positiv auf die Menschen und den Planeten auswirkt.*

Diese Erklärung wurde vom Vorstand der KG ZARA Deutschland B.V. im Dezember 2023 verabschiedet.