

POLITIK MENSCHENRECHTE IN DER KAFFEELIEFERKETTE

01. Juni 2026



1 Präambel

Die CAFEA Group ist davon überzeugt, dass nachhaltiger Kaffeeanbau und langfristiger wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit der Achtung der Menschenrechte und der Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen verbunden sind. Als Unternehmen, das Kaffee aus verschiedenen Ursprungsländern beschafft und vermarktet, sind wir Teil globaler Lieferketten, die von einer Vielzahl unterschiedlicher Akteure geprägt werden. Wir erkennen an, dass die sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern erheblich variieren können und dass menschenrechtliche Herausforderungen insbesondere in landwirtschaftlichen Lieferketten weiterhin bestehen.

Vor diesem Hintergrund bekennen wir uns zu der Verantwortung, die Achtung der Menschenrechte im Rahmen der Geschäftstätigkeit zu fördern und negative Auswirkungen auf Menschen und Gemeinschaften nach Möglichkeit zu vermeiden, zu verringern oder zu beheben. Dabei orientieren wir uns an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), dem ETI Base Code der Ethical Trading Initiative (ETI), den OECD-Leitsätzen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sowie den Grundsätzen der Accountability Framework Initiative (AFI).

Wir verstehen unsere Verantwortung als einen fortlaufenden Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, der auf Transparenz, Zusammenarbeit, Risikobewertung und kontinuierlicher Verbesserung beruht. Dabei erkennen wir zugleich die Grenzen unserer direkten Einflussmöglichkeiten innerhalb komplexer Lieferketten an. Umso wichtiger ist es für uns, unsere geschäftlichen Beziehungen, Beschaffungsentscheidungen und Dialogformate aktiv zu nutzen, um positive Veränderungen zu fördern und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken entlang der Kaffeelieferkette zu unterstützen.

Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Lieferanten, Produzenten, Geschäftspartnern und weiteren Stakeholdern dazu beizutragen, dass die Menschen, die an der Erzeugung und Verarbeitung von Kaffee beteiligt sind, unter Bedingungen arbeiten können, die ihre Würde, ihre Sicherheit und ihre grundlegenden Rechte respektieren.

2 Geltungsbereich

Diese Human Rights and Labor Politik gilt für sämtliche Geschäftsaktivitäten der CAFEA Group im Zusammenhang mit der Beschaffung, dem Handel, der Verarbeitung und dem Vertrieb von Kaffee und kaffeebezogenen Produkten.

Die Politik richtet sich an alle Mitarbeitenden der CAFEA Group sowie an alle Geschäftspartner, mit denen wir direkt oder indirekt Geschäftsbeziehungen unterhalten. Hierzu zählen insbesondere Kaffeeproduzenten, Farmen, Kooperativen, Erzeugergemeinschaften, Verarbeitungsbetriebe, Exporteure, Importeure, Händler, Logistikdienstleister, Personalvermittler, Agenturen sowie sonstige Lieferanten und Dienstleister, die Teil der Kaffeelieferkette sind.

POLITIK MENSCHENRECHTE IN DER KAFFEELIEFERKETTE

01. Juni 2026



Wir erwarten von unseren direkten Geschäftspartnern, dass sie die in dieser Politik beschriebenen Grundsätze respektieren und sich ihrerseits dafür einsetzen, entsprechende Anforderungen innerhalb ihrer eigenen Geschäftsbeziehungen und Lieferketten angemessen zu berücksichtigen. Dabei erkennen wir an, dass die Umsetzung menschenrechtlicher Anforderungen je nach Unternehmensgröße, Organisationsstruktur, geografischem Kontext und Einflussmöglichkeiten unterschiedlich ausgestaltet sein kann.

Der Schwerpunkt dieser Politik liegt auf den menschenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Risiken, die typischerweise in landwirtschaftlichen Lieferketten auftreten können. Dazu gehören insbesondere Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diskriminierung, Belästigung, unsichere Arbeitsbedingungen, Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit sowie weitere Risiken für die grundlegenden Rechte und die Würde von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Anforderungen dieser Politik ergänzen die jeweils geltenden nationalen Gesetze und Vorschriften. Sofern internationale Menschenrechtsstandards über lokale gesetzliche Anforderungen hinausgehen, strebt CAFEA Group an, die höheren Standards im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten zu fördern und zu unterstützen. Sollte es zu Konflikten zwischen lokalen gesetzlichen Anforderungen und internationalen Standards kommen, werden wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern nach rechtmäßigen und praktikablen Wegen suchen, die Grundsätze dieser Politik bestmöglich umzusetzen.

Diese Politik bildet die Grundlage unseres menschenrechtlichen Risikomanagements, unserer Lieferantenkommunikation sowie unserer kontinuierlichen Bemühungen, verantwortungs-volle und nachhaltige Kaffeelieferketten zu fördern. Sie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf an neue gesetzliche Anforderungen, internationale Standards oder veränderte Risikosituationen angepasst.

2.1 Unser Bekenntnis zu Menschenrechten und menschenwürdiger Arbeit

Die CAFEA Group ist sich seiner Verantwortung bewusst, die Achtung der Menschenrechte und die Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen innerhalb seiner Kaffeelieferketten zu unterstützen und voranzutreiben. Als Unternehmen, das Kaffee einkauft und vertreibt, erkennen wir an, dass unsere Einflussmöglichkeiten nicht in allen Fällen unmittelbar oder uneingeschränkt sind. Dennoch setzen wir uns im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen, unserer Beschaffungsentscheidungen und unseres kontinuierlichen Dialogs mit Lieferanten und weiteren Akteuren der Wertschöpfungskette dafür ein, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren, zu minimieren und positive Veränderungen zu fördern.

Die globale Kaffeeproduktion erfolgt häufig in Regionen, in denen soziale und wirtschaftliche Herausforderungen bestehen. Kleinbäuerliche Strukturen, saisonale Beschäftigung, informelle Arbeitsverhältnisse, Einkommensschwankungen und fehlende staatliche Durchsetzung von Arbeitsrechten können das Risiko von Menschenrechtsverletzungen erhöhen. Als Akteur in einer komplexen Lieferkette erkennen wir an, dass wir nicht alle Risiken unmittelbar kontrollieren können. Gleichzeitig sehen wir es als unsere Verantwortung an, unsere Einflussmöglichkeiten konsequent zu nutzen, um Verbesserungen zu fördern, Geschäftspartner zu sensibilisieren und langfristige Veränderungen zu unterstützen.

Entsprechend den Empfehlungen der OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct sowie den Leitprinzipien der Vereinten Nationen verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz

POLITIK MENSCHENRECHTE IN DER KAFFEELIEFERKETTE

01. Juni 2026



der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Dies bedeutet, dass wir uns bemühen, tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu identifizieren, deren Entstehung vorzubeugen und bei festgestellten Risiken angemessene Maßnahmen zur Minderung oder Abhilfe einzuleiten.

2.2 Kinderarbeit

Der Schutz von Kindern ist ein zentrales Anliegen unseres menschenrechtlichen Engagements. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Anforderungen der ILO-Konvention Nr. 138 über das Mindestalter für Beschäftigung sowie der ILO-Konvention Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit einhalten. Darüber hinaus orientieren wir uns an den Vorgaben des ETI Base Code sowie an den Prinzipien der United Nations Children's Fund zum Schutz von Kindern in unternehmerischen Lieferketten.

Uns ist bewusst, dass Kinder in landwirtschaftlichen Familienbetrieben in vielen Kaffeeanbauregionen traditionell in begrenztem Umfang bei familienbezogenen Tätigkeiten mitwirken. Entscheidend ist dabei, dass solche Tätigkeiten weder gefährlich sind noch die körperliche Entwicklung, Gesundheit oder schulische Ausbildung beeinträchtigen. Formen von Kinderarbeit, die Kinder gefährden, ausbeuten oder am Schulbesuch hindern, stehen nicht im Einklang mit unseren Erwartungen an verantwortungsvolle Geschäftspraktiken.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten fördern wir Sensibilisierung, Schulungen und Dialoge mit Lieferanten und Produzentenorganisationen, um Risiken von Kinderarbeit frühzeitig zu erkennen und präventiv zu adressieren. Werden entsprechende Risiken oder Vorfälle bekannt, streben wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern Lösungen an, die das Wohl und die Zukunftsaussichten der betroffenen Kinder in den Mittelpunkt stellen.

2.3 Zwangsarbeit, moderne Sklaverei und Menschenhandel

Wir unterstützen die Grundsätze der ILO-Konventionen Nr. 29 und Nr. 105 zur Abschaffung von Zwangsarbeit sowie die Anforderungen der Vereinten Nationen und der OECD zur Bekämpfung moderner Sklaverei und des Menschenhandels. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass Arbeitsverhältnisse auf freiwilliger Basis erfolgen und Beschäftigte ihre Tätigkeit ohne unangemessene Einschränkungen aufnehmen und beenden können.

Praktiken wie die Einbehaltung von Ausweisdokumenten, die Erhebung unangemessener Rekrutierungsgebühren, Schuldknechtschaft, Zwang zur Arbeit durch Gewalt oder Einschüchterung sowie jede Form von Menschenhandel stehen nicht im Einklang mit den Erwartungen unseres Unternehmens. Gleichzeitig erkennen wir an, dass insbesondere bei saisonalen Arbeitskräften, Migrantinnen und Migranten oder in komplexen Subunternehmerstrukturen erhöhte Risiken bestehen können.

Daher bemühen wir uns, im Rahmen unserer Lieferantenbeziehungen Transparenz zu fördern, Risiken zu bewerten und unsere Geschäftspartner dabei zu unterstützen, verantwortungsvolle Rekrutierungs- und Beschäftigungspraktiken umzusetzen. Dabei orientieren wir uns unter anderem an den

POLITIK MENSCHENRECHTE IN DER KAFFEELIEFERKETTE

01. Juni 2026



Empfehlungen der OECD sowie den Leitlinien der Accountability Framework Initiative zur Achtung der Menschenrechte in landwirtschaftlichen Lieferketten.

2.4 Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmerrechte

Wir respektieren das Recht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Interessen frei zu vertreten, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen. Dieses Verständnis basiert auf den ILO-Konventionen Nr. 87 und Nr. 98 sowie den Anforderungen des ETI Base Code.

In Ländern oder Regionen, in denen die Vereinigungsfreiheit gesetzlich eingeschränkt ist oder faktisch nur begrenzt ausgeübt werden kann, erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, alternative Formen eines offenen und konstruktiven Dialogs mit Beschäftigten zu ermöglichen. Wir sind davon überzeugt, dass eine respektvolle Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmervertretungen einen wichtigen Beitrag zu stabilen und nachhaltigen Lieferketten leistet.

2.5 Diskriminierung, Gleichbehandlung und respektvoller Umgang

Wir unterstützen die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die ILO-Konventionen Nr. 100 und Nr. 111 zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Alle Menschen sollen unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Familienstand oder politischen Überzeugungen respektvoll behandelt werden.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Fairness und Chancengleichheit geprägt ist. Belästigung, Einschüchterung, körperliche Bestrafung, sexuelle Gewalt oder andere Formen erniedrigender Behandlung stehen nicht im Einklang mit unseren menschenrechtlichen Erwartungen.

2.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten sind wesentliche Bestandteile menschenwürdiger Arbeit. Entsprechend den Anforderungen des ETI Base Code und den einschlägigen ILO-Standards erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie angemessene Maßnahmen zum Schutz ihrer Beschäftigten ergreifen.

Insbesondere in der Kaffeeproduktion können Risiken durch landwirtschaftliche Maschinen, den Umgang mit Pflanzenschutzmitteln, körperlich belastende Tätigkeiten oder unzureichende Unterkünfte für Saisonarbeitskräfte entstehen. Wir fördern daher den Austausch guter Praktiken und unterstützen Maßnahmen, die dazu beitragen, Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu reduzieren.

POLITIK MENSCHENRECHTE IN DER KAFFEELIEFERKETTE

01. Juni 2026



2.7 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Risikomanagement

In Anlehnung an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD Due Diligence Guidance sowie die Vorgaben der Accountability Framework Initiative verfolgen wir einen kontinuierlichen Ansatz der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Dazu gehören die Bewertung menschenrechtlicher Risiken, der Austausch mit Lieferanten und relevanten Interessengruppen, die Berücksichtigung menschenrechtlicher Kriterien bei Beschaffungsentscheidungen sowie die Förderung von Verbesserungsmaßnahmen innerhalb der Lieferkette. Besonderes Augenmerk legen wir auf Regionen und Produktionskontexte, in denen ein erhöhtes Risiko für Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel oder andere schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen besteht.

Wir verstehen menschenrechtliche Sorgfaltspflicht nicht als einmalige Maßnahme, sondern als fortlaufenden Prozess des Lernens, der Zusammenarbeit und der kontinuierlichen Verbesserung.

2.8 Zusammenarbeit und Verbesserung statt Ausschluss

Wir sind überzeugt, dass nachhaltige Verbesserungen häufig durch langfristige Zusammenarbeit, Kapazitätsaufbau und Dialog erreicht werden. Daher verfolgen wir grundsätzlich einen Ansatz der konstruktiven Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Werden Risiken oder Verstöße identifiziert, streben wir zunächst an, gemeinsam geeignete Maßnahmen zur Verbesserung zu entwickeln und deren Umsetzung nachzuverfolgen.

Gleichzeitig behalten wir uns vor, bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen sowie bei mangelnder Bereitschaft zur Verbesserung angemessene geschäftliche Konsequenzen zu prüfen. Die Entscheidung über geeignete Maßnahmen erfolgt unter Berücksichtigung der Schwere des Sachverhalts, der Einflussmöglichkeiten unseres Unternehmens und der potenziellen Auswirkungen auf betroffene Menschen.

2.9 Beschwerdemechanismen und Zugang zu Abhilfe

Wir unterstützen die Schaffung zugänglicher und vertrauenswürdiger Beschwerdemechanismen, wie sie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie im Accountability Framework empfohlen werden. Beschäftigte und andere potenziell betroffene Personen sollen die Möglichkeit haben, menschenrechtliche Bedenken ohne Angst vor Benachteiligung oder Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

Im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs), den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization sowie dem ETI Base Code der Ethical Trading Initiative unterstützt die CAFEA Gruppe den unabhängigen Beschwerdemechanismus **EAR4U** niedrigschwelligen Zugang für Hinweise auf mögliche Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen in der Kaffeelieferkette. Über EAR4U können Beschäftigte und weitere Stakeholder vertraulich und auf Wunsch anonym Bedenken zu Themen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder weiteren Missständen melden: <https://www.ear4u.org>

POLITIK MENSCHENRECHTE IN DER KAFFEELIEFERKETTE

01. Juni 2026



Werden Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen bekannt, bemühen wir uns gemeinsam mit den betroffenen Geschäftspartnern um eine angemessene Untersuchung der Sachlage und die Entwicklung geeigneter Abhilfemaßnahmen. Dabei orientieren wir uns an den Grundsätzen von Fairness, Transparenz und dem Schutz der betroffenen Personen.

3 Unser kontinuierliches Engagement

Die Achtung der Menschenrechte ist für die CAFEA Group ein fortlaufender Prozess. Wir erkennen an, dass die Herausforderungen innerhalb globaler Agrarlieferketten komplex sind und nicht von einzelnen Akteuren allein gelöst werden können. Deshalb setzen wir auf langfristige Partnerschaften, Transparenz, Dialog und kontinuierliche Verbesserung. Im Rahmen unserer Möglichkeiten werden wir unsere Einflussmöglichkeiten nutzen, um zu einer Kaffeelieferkette beizutragen, die die Würde, Sicherheit und Rechte der Menschen respektiert, die an ihrer Entstehung beteiligt sind.

Referenzierte internationale Standards

Diese Politik basiert insbesondere auf:

- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), Vereinte Nationen, 2011
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966)
- ILO-Kernarbeitsnormen (Konventionen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182)
- ETI Base Code der Ethical Trading Initiative
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2023)
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- Accountability Framework – Core Principles und Operational Guidance
- UNICEF Children's Rights and Business Principles
- UN Global Compact Principles on Human Rights and Labour Standards.