

PEPPERMINT



Grundsatzklärung Peppermint Gruppe

Berlin, Januar 2023

Verfasst von

Ingeborg Neumann

Founder & Managing Partner

Marcus Baumbach

Managing Partner

Adresse

Peppermint Holding GmbH

Neues Kranzler Eck

Kurfürstendamm 21

10719 Berlin

+49 30 590064-400

| www.peppermint.biz

Vorwort



Liebe Leser und Leserinnen,
Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dauerhafte Werte zu schaffen: für Kundinnen und Kunden, Beschäftigte, Investorinnen und Investoren genauso wie für Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und die Gesellschaft als Ganzes.

Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte sowie Sozial- und Umweltstandards hat für Peppermint oberste Priorität und ist ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Unser Anspruch ist, dass die Menschenrechte nicht nur von unseren Mitarbeitern eingehalten werden, sondern auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten.

Mit der folgenden Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte geben wir erneut ein starkes und verbindliches Bekenntnis dazu ab. Sie bekräftigt unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte, wie sie festgelegt sind in:

- der Internationalen Menschenrechtscharta,
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Diese Erklärung ergänzt und konkretisiert dabei unseren Code of Conduct in Bezug auf Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen. Sie wird dafür in Zukunft das maßgebliche Dokument sein.



Um die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette zu kontrollieren, haben wir unser Lieferkettenmanagement-System weiterentwickelt. Der bereits existierende Social Compliance-Ansatz wurde zu einem Due-Diligence-Ansatz ausgebaut. Dieser Ansatz bildet den Rahmen zur Umsetzung dieser Grundsatzklärung in die Praxis. Er ist darauf ausgelegt, Risiken und potenziell negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Als risikobasierter Ansatz findet das Lieferkettenmanagement-System sowohl in unseren Lieferketten als auch in unseren kontrollierten Geschäftseinheiten Anwendung.

Wir sind davon überzeugt, dass wir auf Dauer nur erfolgreich sein können, wenn wir unserer unternehmerischen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte vor Ort und auf globaler Ebene gleichermaßen gerecht werden. Die vorliegende Grundsatzklärung ist ein weiterer wichtiger Schritt in diese Richtung. Jede und jeder Einzelne von uns ist gefragt, um diese Grundsatzklärung in die Praxis umzusetzen und unser Unternehmen in eine in jeder Hinsicht nachhaltige Zukunft zu bewegen. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!


Ingeborg Neumann
Founder & Managing Partner


Marcus Baumbach
Managing Partner

Index.

01.	Menschenrechte & Arbeitsstandards	Seite 05
02.	Umweltstandards	Seite 06
03.	Der Due-Diligence-Prozess	Seite 08

Menschenrechte und Arbeitsstandards

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns bei Peppermint ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Diese Erklärung nimmt die Grundsätze unseres Code of Conducts auf und ergänzt diese. Bei Peppermint achten wir die international anerkannten Menschenrechte und berücksichtigen insbesondere die Rechte vulnerabler Gruppen. In diesem Rahmen verpflichten wir uns unter anderem zur Achtung der folgenden internationalen Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Wir, bei Peppermint, verpflichten uns dazu, die weltweit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden oder zu minimieren.



Umweltstandards

Unsere Geschäftspartner erfüllen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Menschen und Umwelt der Länder, in denen sie tätig sind. Sie sollen ihre Geschäftstätigkeit generell so ausüben, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leisten. Hierzu sollen sie ein auf ihr Unternehmen zugeschnittenes System einrichten, das ihnen ermöglicht, ihre operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu leisten. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie um die ständige und langfristige Verbesserung ihrer Umweltergebnisse bemüht sind, indem sie die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördern, die eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen.

Beim Einsatz von Chemikalien erwarten wir ferner, dass der Einsatz oder die Herstellung der verwendeten oder gelieferten Chemikalien nach den Bestimmungen und Anforderungen der EU-Gesetzgebung zur Registrierung, Evaluation, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien (REACH) stattfindet. Zusätzlich sollen die Richtlinien des Stockholmer Übereinkommens zur Herstellung und Verwendung von langlebigen persistenten organischen Schadstoffen eingehalten werden.



Die Peppermint Gruppe arbeitet nur mit Geschäftspartnern zusammen, die die gleiche Einstellung haben und die international anerkannten Menschenrechte achten und die Umwelt schützen. Verstöße werden nicht toleriert. Besteht das Risiko einer Menschenrechtsverletzung oder der in unserem Code of Conduct festgelegten Grundsätze, erwarten wir, dass wir unverzüglich darüber in Kenntnis gesetzt werden sowie Informationen zu den Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung erhalten. Ebenso sind wir unverzüglich darüber zu informieren, wenn es zu einer Verletzung oder einem Verstoß von Menschenrechten, einschließlich den in unserer Nachhaltigkeits-Richtlinie aufgeführten Sozial- und Umweltstandards, kommen sollte.

Die Etablierung eines Beschwerdemechanismus sehen wir daher als essenziell an, einerseits als Indikator zur Erfassung der Risiken und andererseits um tatsächliche Verstöße dort, wo sie stattfinden, aufzudecken und Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Unser Hinweisgebersystem stellt dazu für alle mit der Peppermint Gruppe verbundenen Menschen die Möglichkeit dar, Beschwerden oder Compliance-Verstöße zu melden. Hinweise auf ein Fehlverhalten können auf Wunsch auch anonym gemeldet werden. Dazu hat die Peppermint Gruppe ein unter dem folgenden Link ein persönliches Hinweisgebersystem eingerichtet: <https://peppermint.integrityline.com>.

Geht eine Meldung über das oben genannte Hinweisgebersystem ein, erhält der Compliance-Beauftragte eine Information und leitet die entsprechenden Maßnahmen ein.

Der Due-Diligence -Prozess

In dem nachfolgenden Abschnitt erläutern wir unseren Due-Diligence-Ansatz mit dem wir nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte erkennen, verhindern und abmildern. Dies gilt insbesondere für unsere Lieferanten und Geschäftspartner.

Risikomanagement

Die Peppermint Gruppe ist ein weltweit operierendes Unternehmen. Die Hilfsmittel und Materialien für unsere Produkte beziehen wir von unmittelbaren, aber auch mittelbaren Zulieferern. Mit unseren Lieferanten pflegen wir langjährige und partnerschaftliche Beziehungen.

Mit dem Beginn jeder Geschäftsbeziehung erfolgt die Aufnahme in das Lieferantenportfolio der Peppermint Gruppe nach festgelegten Kriterien.

Der Lieferant wird dazu aufgefordert, sich auf unserem IT-Tool retraced zu registrieren und dort seine Adressdaten und Ansprechpartner einzupflegen. Zusätzlich kann der Lieferant vorhandene Auditberichte und Zertifikate von Standardgebern und Initiativen auf die Plattform hochladen. Als nächsten Schritt muss der Lieferant den unterschriebenen Code of Conduct der Peppermint Gruppe hochladen. Der Code of Conduct (CoC) ist eine verbindliche Leitlinie für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der Peppermint Gruppe und orientiert sich an ihren Werten:

Verantwortung, Respekt, Verlässlichkeit, Integrität und Veränderungsbereitschaft. Er verpflichtet alle

Beschäftigten, die definierten Werte im täglichen Handeln und im Umgang mit Geschäftspartnern umzusetzen. Mit dem Anlegen des Lieferantenprofils wird in einem ersten Schritt das **Länderbruttorisiko** für diesen Lieferanten ermittelt. Das Länderbruttorisiko zeigt das individuelle Branchenrisiko des jeweiligen Landes und basiert auf offiziellen Indizes, die von renommierten Quellen veröffentlicht werden. Danach wird das **Lieferantennettorisiko** berechnet. Dieses zeigt das individuelle Risiko eines jeden Lieferanten. Es ist die Summe aus dem Bruttoländerrisiko und allen Minderungsmaßnahmen des Lieferanten, die sich auf das Bruttorisiko auswirken. Als Minderungsmaßnahme fließt auch der unterschriebene Code of Conduct sowie die Beantwortung der Selbstauskunftsfragebogen ein. In einem weiteren Schritt wird unser **Ländernettorisiko** ermittelt. Es ist die durchschnittliche Summe unserer Lieferantenrisikofaktoren eines Landes.

Unsere Risikoanalyse basiert auf der OECD-Due Diligence-Guidance, einer Methodik, die ein gemeinsames Verständnis von Due Diligence on der Bekleidungs- und Schuhindustrie festlegt.



Die OECD identifiziert die folgenden elf Sektor-Risiken:

01. Kinderarbeit

Als Kinderarbeit gilt jede von Personen unter 15 Jahren verrichtete Arbeit, die die körperliche und geistige Entwicklung von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigt oder sie am Schulbesuch hindert.

02. Sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt (SGBV) am Arbeitsplatz

Sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt (SGBV) bezeichnet jede Handlung, die gegen den Willen einer Person verübt wird und auf Geschlechternormen und ungleichen Machtverhältnissen beruht. Dies bezieht sich auf physische, emotionale oder psychische und sexuelle Gewalt sowie die Verweigerung von Ressourcen oder Zugang zu Dienstleistungen. Dazu gehören Umstände, in denen Opfer berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass ihr Widerspruch sie im Zusammenhang mit der Beschäftigung, einschließlich der Einstellung oder Beförderung, benachteiligen würde, oder wenn dadurch ein feindseliges Arbeitsumfeld geschaffen wird. Gewalt umfasst Androhung von Gewalt und Nötigung. SGBV fügt Frauen, Mädchen, Männern und Jungen Schaden zu und ist eine schwere Verletzung mehrerer Menschenrechte.

03. Zwangsarbeit

Die ILO stellt fest, dass Zwangsarbeit jede „Arbeit oder Dienstleistung ist, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich diese Person nicht freiwillig angeboten hat“. Daher muss jede Situation, in der eine Person durch Anwendung von Gewalt oder Einschüchterung oder durch subtilere Mittel wie manipulierte Schulden, das Einbehalten von Ausweispapieren oder die Androhung einer Denunziation bei der Einwanderungsbehörde zur Arbeit gezwungen wird, als Zwangsarbeit verstanden werden.



04. Arbeitszeit

Dieser Risikofaktor umfasst übermäßige Arbeitszeiten und die Notwendigkeit, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, indem die Arbeitszeit begrenzt und angemessene Ruhe- und Erholungszeiten vorgesehen werden, einschließlich wöchentlicher Ruhezeiten und bezahltem Jahresurlaub. Die ILO gibt an, dass eine Standardarbeitswoche in der Industrie normalerweise 48 Stunden, verteilt auf sechs Arbeitstage, ohne Überstunden, nicht überschreiten sollte. Einschließlich Überstunden sollten Arbeitnehmer in einem Zeitraum von sieben Tagen nicht mehr als 60 Stunden arbeiten müssen.

05. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Menschen in der Textil- und Modebranche arbeiten oft unter unsicheren und beengten Bedingungen. Damit verbunden sind erhöhte Risiken für Gesundheitsgefahren und Unfälle. Insbesondere wenn Sicherheits- und Arbeitsstandards nicht eingehalten werden, fehlt es den Arbeitern an der notwendigen Schutzausrüstung und (müssen) viele Stunden arbeiten. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz befasst sich daher mit drei Hauptzielen:

- Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer.
- Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Arbeit selbst, um der Sicherheit und Gesundheit förderlich zu werden.
- Organisationen und ihre Kulturen in eine Richtung entwickeln, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterstützt.

06. Gewerkschaften und Tarifverhandlungen

Den Arbeitnehmern sollte das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zugesichert werden, die beide grundlegende Prinzipien und Ausdruck der Menschenwürde sind. Vereinigungsfreiheit bezieht sich auf das Recht eines Arbeitnehmers, einer Organisation wie einer Gewerkschaft seiner Wahl beizutreten oder eine solche zu gründen. Dazu gehört auch die Freiheit, nicht gezwungen zu werden, einer Gruppe beizutreten. Tarifvertrag wird von der IAO als alle Verhandlungen definiert, die zwischen einer Arbeitnehmerorganisation und einer Gruppe von



Arbeitgebern über die Festlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder die Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Organisationen und einer Arbeitnehmerorganisation stattfinden.

07. Löhne

Im Risikobereich Lohn sind zwei Faktoren zu beachten: Erstens die Einhaltung des nationalen Rechts. Da Lohngesetze nicht in allen Ländern existenzsichernde Löhne vorschreiben, sollten auch die OECD-Richtlinien zur fairen Bezahlung berücksichtigt werden. Ein Lohn gilt als existenzsichernder Lohn, wenn er den Lebensunterhalt der Arbeitnehmer und ihrer unterhaltsberechtigten Familienangehörigen deckt und ausreichende Rücklagen für Notsituationen vorsieht. Dieser Lohn muss laut ILO in einer Regelarbeitswoche von maximal 48 Stunden erzielt werden.

08. Gefährliche Chemikalien

Gefährliche Chemikalien bergen sowohl Umwelt- als auch Gesundheitsrisiken. Auf der Grundlage der geltenden Regelungen, besteht ein verantwortungsvolles Chemikalienmanagement aus der Kontrolle kritischer Prozessparameter, der Arbeitsumgebung, sowie der ordnungsgemäßen Lagerung und Handhabung.

09. Wasser

Mit dem Wasserverbrauch und der Wasserverschmutzung sind verschiedene Risiken verbunden. Eine ganzheitliche Perspektive berücksichtigt mehrere Aspekte, darunter die Verfügbarkeit von Süßwasser, die Wasserqualität (Grad der Wasserverschmutzung) und die Zugänglichkeit des Wassers (Ausreichende Infrastruktur und Erschwinglichkeit von Wasser). Die OECD gibt an, dass das Risiko der Wasserverschmutzung im Bekleidungs- und Schuhsektor beim Baumwollanbau und der Nassverarbeitung höher ist.



10. Treibhausgasemissionen

Treibhausgase sind die atmosphärischen Gase, die für die globale Erwärmung und den Klimawandel verantwortlich sind. Die wichtigsten Treibhausgase sind Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O). Weniger verbreitete – aber sehr starke – Treibhausgase sind teilfluorierte Kohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC) und Schwefelhexafluorid (SF₆). THG-Emissionen bezieht sich auf die Freisetzung von THGs in die Atmosphäre. Materialauswahl und Produktdesign, Prozesse, Transport und Verpackung sind wesentliche Faktoren bei der Reduzierung der Treibhausgasemissionen entlang des Lebenszyklus eines Produkts.

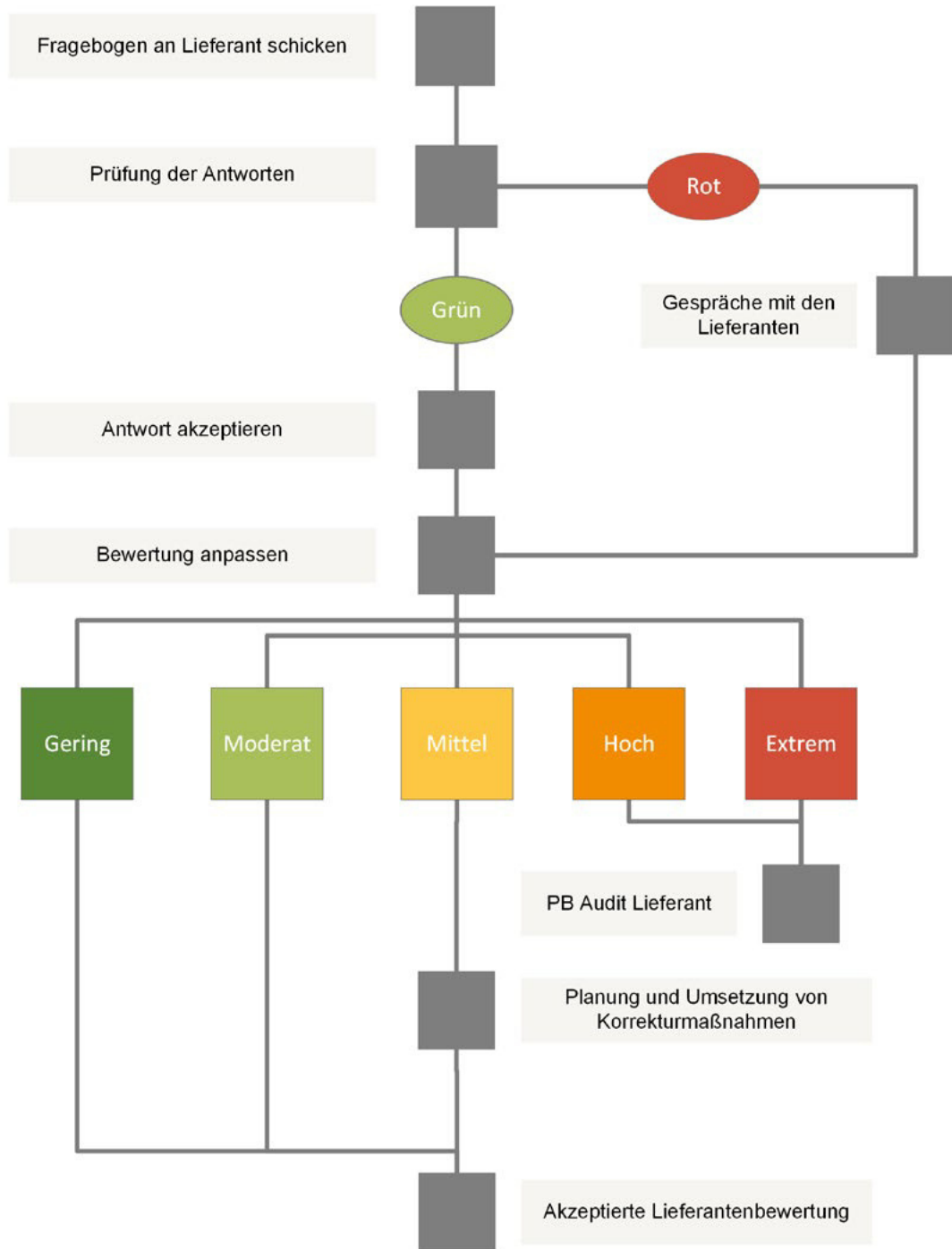
11. Bestechung und Korruption

Bestechung und Korruption sind Einstiegs kriminalität für viele andere Formen des Fehlverhaltens, darunter: Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Verletzung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie Umweltstandards. Zu den Länderfaktoren gehört die Tätigkeit in einer Gerichtsbarkeit mit hohem Risiko für Bestechung und Korruption:

- ein wahrgenommenes hohes Maß an Korruption im öffentlichen und/oder privaten Sektor
- Fehlen wirksam umgesetzter Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung, einschließlich Bestechungsdelikte im Strafrecht, und Fehlen einer Unternehmenshaftung für solche Delikte
- Versäumnis ausländischer Regierungen, Medien, lokaler Geschäftskreise und der Zivilgesellschaft, transparente Beschaffungs- und Investitionsrichtlinien wirksam zu fördern.

Die genauen Datenquellen und die genaue Beschreibung der Zusammensetzung der Scores sind auf Risk analysis explained (retraced.com) erklärt.

Prozessbeschreibung für den Lieferantenfragebogen



100% unserer Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen werden zukünftig durch das CoC-Monitoring und das Onboarden auf die retraced- Plattform abgedeckt. Darüber hinaus verpflichten wir unsere Lieferanten ab einer gewissen Risikoklasse zur Beantwortung eines Selbst-Auskunftsfragebogens. Je höher das Risiko, desto umfangreicher die Prüfung. Anhand der Ergebnisse aus dem Fragebogen entscheiden wir, ob für den Lieferant ein weiterführendes Gespräch oder aber ein Audit erforderlich ist. Werden im Rahmen des Audits Korrekturbedarfe festgestellt, unterstützen wir unsere Lieferanten aktiv bei der Definition und Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

Als wichtige Maßnahme zur Vermeidung von menschenrechtlichen Risiken sehen wir Trainings zu unserem Verhaltenskodex, insbesondere zum richtigen Verhalten am Arbeitsplatz zur ethischen Entscheidungsfindung und zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Unser Einkauf wird zudem regelmäßig speziell zum Peppermint Code of Conduct für Geschäftspartner geschult. Darüber hinaus nutzen wir die Zusammenarbeit in Verbänden, um gemeinsam mit Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft Kräfte zu bündeln. Die Welt und auch unser Marktumfeld ändern sich stetig. Wir überprüfen deshalb kontinuierlich unsere Risikoeinschätzung und Maßnahmen. Auch unsere Prozesse, die vorliegende Grundsatzerklärung und unsere Kommunikation unterziehen wir einem regelmäßigen Review und passen sie bei Bedarf an sich ändernde Begebenheiten an. So arbeiten wir zum Beispiel kontinuierlich daran, noch transparenter über unsere Risiken und Maßnahmen zu berichten. Über unseren Ansatz und unsere Fortschritte wie auch die eingegangenen Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte berichten wir zudem jährlich in unserem Verantwortungsbereich auf unserer Internetseite. Verantwortlich für die Umsetzung und Einhaltung dieser Erklärung ist der Geschäftsführung der Peppermint Gruppe.

