


PEPPERMINT



Code of Conduct Peppermint Gruppe

Berlin, September 2021

Verfasst von

Ingeborg Neumann
Founder & Managing Partner
Marcus Baumbach
Managing Partner

Adresse

Peppermint Holding GmbH
Neues Kranzler Eck
Kurfürstendamm 21
10719 Berlin

Präambel



Für uns als Peppermint Gruppe (Peppermint) gehört eine verantwortliche Unternehmensführung zu den Prinzipien unseres Handelns:

Bei allen Entscheidungen bemühen wir uns, die Auswirkungen in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht zu bedenken und zu einem angemessenen Interessensausgleich zu bringen. Der Code of Conduct beschreibt diesbezüglich die grundlegenden Prinzipien für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.

Die Inhalte des Code of Conduct stützen sich auf internationale Übereinkommen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die OECD-Leitsätze, Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), REACH sowie das Basler Abkommen zum umweltgerechten Abfallmanagement und das Stockholmer Übereinkommen zur Herstellung und Gebrauch von langlebigen persistenten organischen Schadstoffen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



Index.

01.	Geltungsbereich	Seite 05
02.	Ethisches Wirtschaften und Integrität	Seite 06
03.	Achtung von international anerkannten Menschenrechten sowie sozialen und umweltbezogenen Standards	Seite 06
04.	Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer	Seite 07
05.	Zwangsarbeit	Seite 08
06.	Diskriminierung	Seite 08
07.	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	Seite 09
08.	Menschenwürdiger Umgang	Seite 10

09.	Arbeitszeiten	Seite 11
<hr/>		
10.	Vergütung / Faire Löhne	Seite 11
<hr/>		
11.	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Seite 12
<hr/>		
12.	Erwerb, Erweiterung und Bebauung von Produktions- oder Dienstleistungsbetrieben	Seite 13
<hr/>		
13.	Umwelt	Seite 14-16
<hr/>		
14.	Tierwohl	Seite 17
<hr/>		
15.	Kommunikation	Seite 18
<hr/>		

Geltungsbereich

Der vorliegende Code of Conduct gilt für alle Dienstleister, Lieferanten und deren Subunternehmer der Peppermint, nachfolgend Geschäftspartner genannt.

Unsere Geschäftspartner halten sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen sie wirtschaftlich tätig sind. Sie achten darauf – insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur, die Grundsätze des vorliegenden Codes of Conduct beim eigenen Handeln einzuhalten und verpflichten dazu ebenfalls ihre Geschäftspartner. Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Codes stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, sollten die Unternehmen Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct dennoch zu wahren.

Die Geschäftspartner der Peppermint sind verpflichtet, den Code of Conduct mit allen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Subunternehmern zu teilen, die bei der Herstellung von Produkten und sonstigen Leistungen für die Peppermint Gruppe eingebunden sind.



Ethisches Wirtschaften und Integrität

Unsere Geschäftspartner verfolgen legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Sie lehnen sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördern auf geeignete Weise Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung,

Offenheit und Integrität. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein ethische Werte und Prinzipien sind zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.

Achtung von international anerkannten Menschenrechten sowie sozialen und umweltbezogenen Standards

Die Geschäftspartner der Peppermint Holding GmbH beachten die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und schaffen ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld.

Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte sowie Sozial- und Umweltstandards hat für Peppermint oberste Priorität. Die Peppermint Holding GmbH arbeitet nur mit Geschäftspartner zusammen, die die gleiche Einstellung haben und die international anerkannten Menschenrechte achten. Verstöße werden

nicht toleriert. Besteht das Risiko einer Menschenrechtsverletzung, 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 nachfolgend aufgeführten Sozial- und Umweltstandards, kommen sollte.

Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer

Verbot von Kinderarbeit

Die Peppermint Gruppe lehnt die direkte oder indirekte Beschäftigung von Kindern unterhalb 15 Jahre strikt ab. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigen. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sollten geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit

verhindern. Wenn Unternehmen Kinderarbeit feststellen, sollen sie notwendige Maßnahmen zur Abhilfe und zur sozialen Reintegration einleiten, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Schutz jugendlicher Arbeitnehmer

Unsere Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieses Grundsatzes dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie sicherstellen, dass Jugendliche unter 18 Jahren keine Nachtarbeit verrichten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung gefährden. Wenn jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, sollen die Geschäftspartner sicherstellen, dass (a) die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf ihre Gesundheit oder Entwicklung auswirkt; (b) ihre Arbeitszeiten ihre Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, oder ihre Fähigkeit, aus dem Unterricht einen Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen. Die Geschäftspartner der Peppermint Holding GmbH legen die erforderlichen Mechanismen zur Verhütung, Ermittlung und Begrenzung von Schäden für jugendliche Arbeitnehmer fest; dabei legen sie besonderes Augenmerk auf den Zugang jugendlicher Arbeitnehmer zu wirksamen Beschwerdemechanismen und zu Schulungssystemen und -programmen zum Thema Arbeitsschutz.



Zwangsarbeit

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Sklaverei, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft wird von uns nicht akzeptiert. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Alle Mitarbeiter der Geschäftspartner von Peppermint

dürfen an der freien Wahl der Art und Weise der Beschäftigung, der sie nachgehen sowie der Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen, nicht gehindert werden. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit darf in keinem Fall beschränkt werden. Das Einbehalten von Kautionen oder aber Ausweisdokumenten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist unzulässig.

Diskriminierung

Für Peppermint sind Vielfalt und Chancengleichheit ein wichtiger Aspekt des gesellschaftlichen Beitrages.

Daher ist es den Geschäftspartnern der Peppermint Gruppe untersagt, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer aus den oben genannten Gründen keinen Schikanen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden. Bei der Befähigung von Mitarbeitern für

Führungspositionen soll ebenfalls keine Ausgrenzung von Personen aufgrund der oben genannten Kriterien erfolgen. Die Besetzung von Führungspositionen soll auf Grundlage der lokalen und nationalen Vorschriften erfolgen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie entsprechende Berufsförderungsprogramme einrichten und so langfristig zu einer ausgewogenen Besetzung von Führungspositionen durch alle Geschlechter und Kulturen, Nationalitäten und Religionen beitragen. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektiv- verhandlungen

Alle Arbeitnehmer unserer Geschäftspartner haben das Recht, frei und demokratisch Gewerkschaften zu gründen. Sie werden nicht wegen Gewerkschaftszugehörigkeiten diskriminiert und haben das Recht auf Kollektivverhandlungen. Unsere Geschäftspartner hindern die Arbeitnehmervertreter nicht am Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen. Wenn sie in Ländern tätig sind, in denen eine Gewerkschaftstätigkeit rechtswidrig oder eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, tragen die Geschäftspartner diesem Grundsatz Rechnung, indem sie den Arbeitnehmern erlauben, ihre eigenen Vertreter, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten kann, frei zu wählen.



Menschenwürdiger Umgang

Unsere Geschäftspartner behandeln ihre Arbeitnehmer mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Auch jeglicher Einsatz von Dritten zur Durchführung von Bestrafungen, sexueller, physischer oder psychischer Gewalt ist untersagt. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.



Arbeitszeiten

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen, soll die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschreiten.

Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet. Sie sind nur zulässig, wenn der Beschäftigte der Mehrarbeit zugestimmt hat oder Mehrarbeit durch Gesetz oder geltende Kollektiv-

tivarbeitsverträge (z. B. Tarifverträge) geregelt ist. Ihre Anordnung soll eine Ausnahme bleiben.

Die Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und halten die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren, sofern keine durch Kollektivverträge festgelegten Ausnahmeregelungen gelten.

Jedem Mitarbeiter unserer Geschäftspartner soll der gesetzlich oder aber tariflich vereinbarte Mindesturlaub gewährt werden.



Vergütung / Faire Löhne

Jeder Arbeitnehmer muss für seine Arbeitsleistung einen angemessenen Lohn erhalten, der die Grundbedürfnisse deckt und ein frei verfügbares Einkommen gewährleistet.

Wenn dieses nicht gewährleistet werden kann, müssen unsere Geschäftspartner entsprechende Maßnahmen ergreifen, um den Vergütungs- und Lebensstandard ihrer Mitarbeiter stufenweise zu erhöhen.

Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Ebenso müssen alle nationalen oder regionalen Vorgaben zu Zahlungen von

Kranken-, Sozialversicherungsabgaben und Sonderleistungen eingehalten werden. Überstunden sind mit dem gesetzlich geregelten Aufschlag zu vergüten.

Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind aus- und nachzuweisen. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



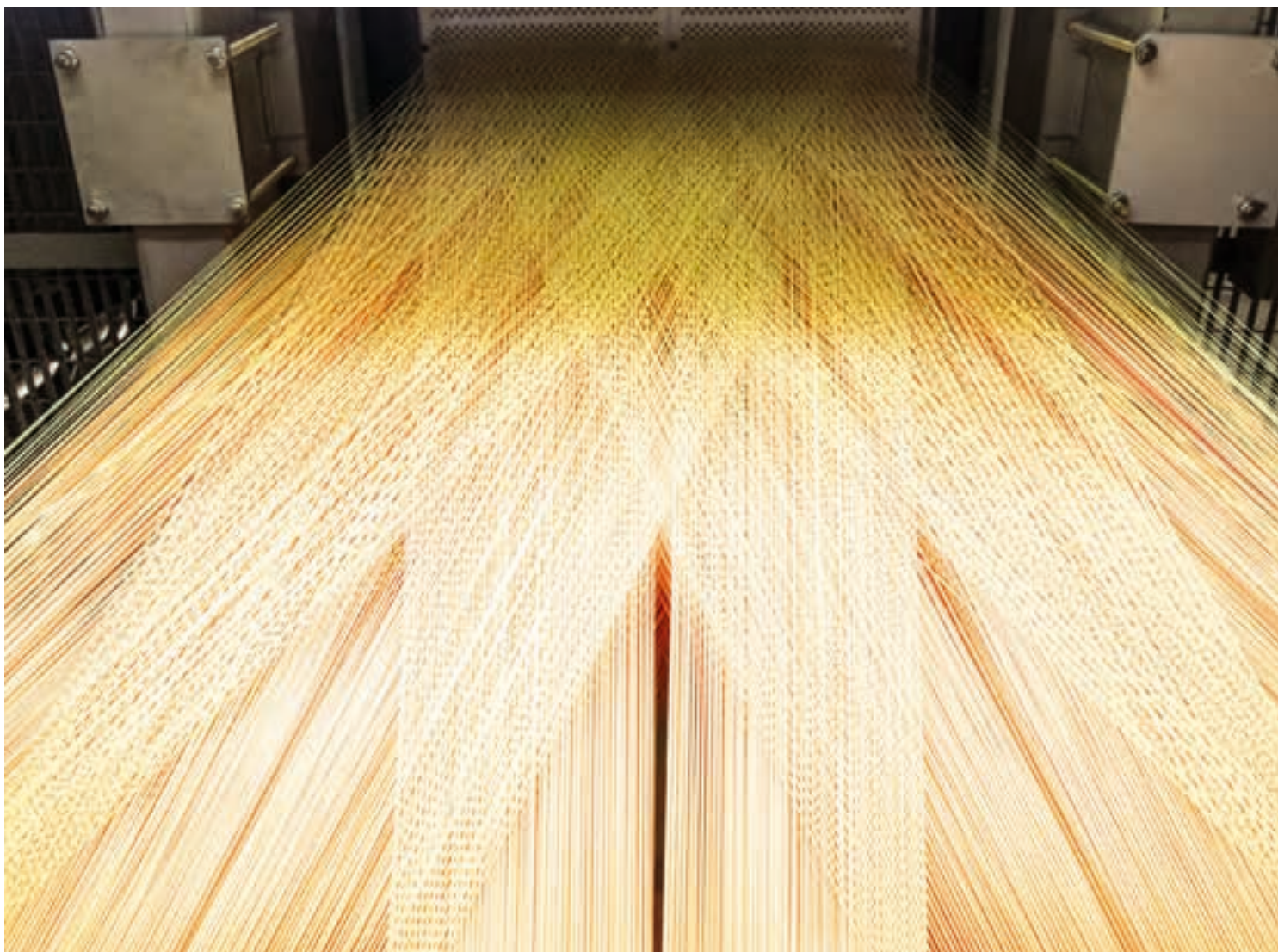
Unsere Geschäftspartner verpflichten sich dazu, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für ihre Arbeitnehmer zu schaffen.

Sie treffen dafür alle erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und gesundheitlichen Risiken. Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Es wird den Arbeitnehmern Zugang zu sauberem Trinkwasser gewährt. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen. Bedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sollen einen besonderen Schutz erhalten. Alle Beschäftigten müssen regelmäßig über die geltenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Die Geschäftspartner müssen dieses dokumentieren.



Erwerb, Erweiterung und Bebauung von Produktions- oder Dienstleistungs- betrieben

Unsere Geschäftspartner sollen ihre Geschäfte gemäß dem national geltenden Recht aufbauen, erweitern und bebauen. Wir erwarten eine faire Behandlung aller Partner an diesem Prozess. Keinesfalls soll einem Beteiligten widerrechtlich Land, Wald, Wasser oder aber andere Gegenstände, die die Grundrechte des Beteiligten einschränken, entzogen werden. Auch die nationalen und lokalen Vorgaben in Bezug auf Anträge zur Bebauung und zum Grundstückserwerb sollen eingehalten werden. Die Dokumentationspflicht obliegt unseren Geschäftspartnern.





Umwelt

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.



Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Die Peppermint erwartet von ihren Dienstleistern und Lieferanten, kontinuierlich an der Reduzierung des Energieverbrauchs und der Emissionen zu arbeiten. Dazu sollten die entsprechenden Energiequellen sowie Treibhausgasemissionen identifiziert und überwacht werden. Der Einsatz von Energie aus erneuerbaren Quellen sowie Energieeffizienzmaßnahmen soll gefördert werden.

Wasserverbrauch

Unsere Geschäftspartner haben dafür Sorge zu tragen, dass der Wasserverbrauch aus ihren Geschäftstätigkeiten kontinuierlich optimiert wird. Es ist anzustreben, dass keine Entnahme von Grundwasser zu Produktionstätigkeiten erfolgt und die lokalen Trinkwasservorräte geschützt werden. Die Wasserentnahme von Grund- sowie Oberflächenwasser muss mindestens den gesetzlichen lokalen Vorschriften entsprechen. Es ist darauf zu achten, dass die Wasserentnahme zu Produktionstätigkeiten das vorhandene Ökosystem, die Trinkwasserversorgung sowie die Wasserversorgung von Sanitäreinrichtungen nicht einschränkt. Wir erwarten eine entsprechende Dokumentation von unseren Geschäftspartnern.



Chemikalien- und Abwassermanagement

Die Peppermint erwartet von ihren Geschäftspartnern, 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. Wenn bei Produktionsprozessen, Chemikalien oder andere Stoffe eingesetzt werden, die eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen, sollen Lieferanten sicherstellen, dass Einsatz und Umgang sowie Lagerung und Transport durch ein Gefahrstoffmanagement geregelt sind. Die lokalen, nationalen Vorschriften sind einzuhalten.

Ferner erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, die Chemikalien einsetzen und herstellen, die regelmäßige Kontrolle der Abwasserströme, die zu dokumentieren und vorzulegen sind. Die Abwasserströme müssen mindestens den nationalen und lokalen Anforderungen entsprechen.

Abfallmanagement

Unsere Geschäftspartner haben ein Abfall-Management einzurichten, dass mindestens die Regelungen und Anforderungen der nationalen und lokalen Vorschriften und denen des Stockholmer Übereinkommens zur umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen entspricht. Ferner soll keinerlei Ausfuhr und Entsorgung von gefähr-

lichen Abfällen gemäß des Basler Übereinkommens stattfinden.

Die Geschäftspartner der Peppermint sollen langfristig die Reduzierung und Minimierung von Abfällen anstreben sowie Maßnahmen zur Wiederverwertung von Abfällen ergreifen.

Landnutzung

Die Geschäftspartner der Peppermint Gruppe sollen jederzeit mit den Ressourcen verantwortungsvoll umgehen und diese ausschließlich im Rahmen des dafür vorgesehenen Zweckes nutzen. Schädliche Bodenveränderungen durch den Einsatz von umweltfeindlichen und boden- oder wasserverändernden Substanzen sind ausdrücklich untersagt. Es sind mindestens die lokalen und nationalen Vorschriften einzuhalten. Unsere Geschäftspartner sollen langfristig Strategien für einen ressourcenschonenden Umgang mit den verfügbaren und genutzten Ressourcen entwickeln.

Lärmemissionen

Peppermint erwartet von ihren Geschäftspartnern die stetige Reduzierung von Lärmemissionen durch ihren Geschäftsbetrieb. Es ist darauf zu achten, dass weder die Arbeitnehmer noch die Anwohner einen Hörschaden bekommen können. Entsprechende Vorsorgemaßnahmen sind zu treffen und wo notwendig, sind externe Stakeholder zu konsultieren, um die Lärmemissionen zu regeln. Dabei gelten mindestens die nationalen und lokalen Vorschriften.



Tierwohl

Die Geschäftspartner der Peppermint beachten in ihrem unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes.

Tierhaltung und -nutzung sind artgerecht zu gestalten. Unsere Geschäftspartner erkennen das Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) zum Schutz von Tieren und Pflanzen gefährdeter Arten an und richten ihr unternehmerisches Handeln danach aus.



Kommunikation

Unsere Geschäftspartner kommunizieren die Inhalte des Codes of Conduct gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Informationen ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

Thank You!

Ingeborg Neumann
Founder & Managing Partner

Marcus Baumbach
Managing Partner