

Grundsatzklärung und
Unternehmensphilosophie der
You & Me Fashion Habermann OHG

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsatz.....	3
2	Unsere Philosophie.....	6
2.1	Vision, Mission und Strategie.....	6
2.2	Leitbild.....	6
2.3	Hohe Produktstandards	6
2.4	Umweltverantwortung.....	6
2.5	Beschwerdemechanismus	7
2.6	Allgemeiner Datenschutz	8

1 Grundsatz

Die You & Me Fashion Habermann OHG ist sich ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte auf Basis der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen bewusst. Wir richten unser unternehmerisches Handeln danach aus.

In unserer globalen Wertschöpfungs- und Lieferkette achten wir auf die Geltung der Menschenrechte und deren Umsetzung. Ebenso achten wir darauf mögliche Menschenrechtsverletzungen zu verhindern und sehen Regierungen in der Pflicht Menschenrechte zu schützen und zu fördern.

Die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns sind folgende internationale Standards und Richtlinien:

1. **Amfori BSCI-Verhaltenskodex**
2. **ILO-Kernarbeitsnormen:**
3. **Die zehn Prinzipien des UN Global Compact**

1 Amfori BSCI-Verhaltenskodex

Amfori BSCI-Teilnehmer und Mitglieder setzen sich weltweit für bessere Arbeitsbedingungen in der Lieferkette ein. Wir sind bei Amfori Mitglied und können somit TÜV oder Audit Termine für unsere Fabrikanten in Risikoländern planen und buchen. Hier nehmen wir, genauso wie bei der Umsetzung von Umwelanforderungen in Risikoländern, eine schrittweise Optimierung der Sozialstandards in den Fabriken unserer Geschäftspartner wahr. Diese positiven Veränderungen kommen natürlich nicht über Nacht. Es benötigt Zeit, Geld, Geduld und einen starken Willen, sowie Erläuterungen an die Fabrikanten durch unsere CSR Abteilung. Wir lassen überwiegend in Amfori BSCI zertifizierten Fabriken produzieren. Diese unabhängige Zertifizierung bestätigt, dass die 11 wichtigsten Arbeitsrechte, sowie 4 Grundprinzipien der *ILO Kernarbeitsnorm* eingehalten werden. (siehe nächster Punkt)

Der Amfori BSCI-Verhaltenskodex hat verpflichtende Regeln für alle Amfori-Teilnehmer geschaffen und helfen ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen. Hiermit wird ein weltweites Handeln nach ethischen und fairen Geschäftspraktiken ermöglicht und alle Amfori BSCI-Teilnehmer verpflichten sich ausnahmslos alle Gesetze und Regelungen des BSCI-Verhaltenskodex zum Schutz von Personen unabhängig von Ethnie, Geschlecht, Hautfarbe und Religion anzuwenden.

1	Social Management System
2	Workers Involvement and Protection
3	The Rights of Freedom of Association and Collective Bargaining
4	No Discrimination
5	Fair Remuneration
6	Decent Working Hours
7	Occupational Health and Safety
8	No Child Labour
9	Special Protection for Young Workers
10	No Precarious Employment
11	No Bonded Labour
12	Protection of the Environment
13	Ethical Business Behaviour

Mittels unangekündigten Kontrollen durch (Amfori BSCI) unabhängige Auditor*innen vor Ort werden obenstehende 13 Prüfkriterien kontrolliert und bewertet.

Diese BSCI Prüfung (Amfori Audit) muss jede*r Produzent*in mit mindestens „acceptable“ oder C im Auditergebnis abschließen. Hiervon sind die Punkte Kinder- und Zwangsarbeit ausgenommen, da hier mindestens eine absolute Konformität „good“, also „A“ oder „B“ erreicht werden muss.

Zudem herrscht ein Verbot der unautorisierten Unterauftragsvergabe durch Produzenten und Geschäftspartner. Bei etwaigen Verstößen, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Dies kann von der Stornierung von Aufträgen bis hin zur Beendigung der Zusammenarbeit reichen.

Den aktuellen amfori BSCI-Verhaltenskodex (Stand: V. 1/2017) finden Sie unter <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2020-03-05-amfori-BSCI-Code-of-Conduct-DE.pdf>,

2 Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Vormals IAO:

im Jahr 2019 feierte die IAO ihr 100-jähriges Bestehen. Somit war es auch an der Zeit, über die vielen lebensverändernden Ereignisse nachzudenken, die mit den zehn Jahrzehnten der IAO-Geschichte verbunden waren:

Die Organisation spielte eine Rolle bei wichtigen historischen Ereignissen - der Weltwirtschaftskrise, der Entkolonialisierung, der Gründung der Solidarność in Polen, dem Sieg über die Apartheid in Südafrika - und heute beim Aufbau eines ethischen und produktiven Rahmens für eine faire Globalisierung.

Sie wurde 1919 als Teil des Versailler Vertrags [PDF 837KB] zur Beendigung des Ersten Weltkriegs geschaffen, um der Überzeugung Ausdruck zu verleihen, dass ein *universeller und dauerhafter Friede nur dann erreicht werden kann, wenn er auf sozialer Gerechtigkeit beruht*.

ILO-Kernarbeitsnormen:

- Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts
- Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Abschaffung und verhindern von Kinderarbeit)
- Keine Zwangsarbeit

3 Die zehn Prinzipien des UN Global Compact:

- Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Unternehmen sollen sicherstellen, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
- Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
- Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die wichtigsten internationalen Übereinkommen und Prinzipien sind in unserem Code of Conduct verankert, den wir mit unseren Geschäftspartner*innen regelmäßig teilen.

Wir überprüfen unser Handeln kritisch um uns, sowie unsere Lieferkette stetig weiterzuentwickeln.

Bei Fragen zu unserem Engagement oder Tätigkeiten, richten Sie sich gerne an

csr@you-and-me-fashion-habermann.com

München, Dezember 2021



Harry Habermann

Gesellschafter

2 Unsere Philosophie

2.1 Vision, Mission und Strategie

Unsere Vision ist es führender Anbieter von modischen Accessoires zu fairen Preisen im Private Label und Low Budget Markt zu werden und zu bleiben. Die Mission dabei ist Mode- und Sportinteressierten Menschen moderne und funktionelle Styles zu fairen Preisen anbieten zu können. Dabei ist es uns besonders wichtig, dass wir die Produkte nachhaltig, sozial- und umweltverträglich entwickeln und einkaufen.

2.2 Leitbild

Nachhaltiges Handeln ist in unserer Zeit eine wesentliche Voraussetzung für eine langfristig abgesicherte und kontinuierlich erfolgreiche Unternehmenspolitik. Daher ist für uns ein verantwortliches Handeln gegenüber Gesellschaft, Umwelt, Tieren und unseren Mitarbeitern Verpflichtung und Versprechen zugleich und lassen soziale und ökologische Faktoren in unsere Strategie und jede Entscheidung einfließen. Nicht nur in Bezug auf die Verbesserung der Standards (Sozial und Umwelt) der Lieferkette in Fernost, sondern auch das Wohl der Gesellschaft in unseren Städten ist uns wichtig. Deswegen unterstützen wir regelmäßig auch soziale heimische, Projekte im Bereich Kinder-, Frauen und Obdachlosenhilfe, als auch die Wissenschaft, mit Sach- und Finanzspenden.

2.3 Hohe Produktstandards

Wir lassen alle Produkte regelmäßig von unabhängigen Instituten auf ihre Produktsicherheit prüfen, um jede Gesundheitsgefährdung (chemisch und physikalisch) für den Verbraucher auszuschließen. Ebenso erfüllen alle unsere Artikel für den professionellen Bereich die erforderlichen Sicherheitsnormen und werden auch hier regelmäßig geprüft.

Zusätzlich ist ein Großteil unserer Kollektion nach OEKO-TEX STANDARD 100, sowie Produkte aus Biobaumwolle nach GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD (GOTS) zertifiziert. Diese Standards sorgen für eine hohe Produktsicherheit, da die Prüfungen deutlich über national und international geltende Richtlinien hinausgehen. Da wir gerne einen Schritt weiter schreiten möchten, mit dem Fokus auf Umwelt und Sicherheit und Soziales, unterziehen wir gerne unser Unternehmen diesen strengen Prüfkriterien, um uns schrittweise zu verbessern.

Wir sind seit mehreren Jahren ein OEKO-TEX und GOTS zertifiziertes Unternehmen.

Weitere Informationen zu OEKO-TEX finden Sie unter www.oeko-tex.com und für GOTS unter www.global-standard.org.

2.4 Umweltverantwortung

Da die Ressourcen unseres Planeten nicht endlich sind, sind wir unserer Verantwortung bewusst und achten darauf den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte und unseres Handelns konstant zu reduzieren.

Ein wichtiger Beitrag hierfür ist der richtige Materialeinsatz beim Verpacken unserer Produkte. Zum Beispiel bestehen unsere Kartonagen und Produkthangtags aus recyceltem oder FSC-zertifiziertem Papier und wir achten darauf Kunststoffverpackungen soweit es geht zu reduzieren.

Des Weiteren prüfen wir regelmäßig neue Produktionsstandards für die Herstellung von Fasern und textilen Flächen, um den Einsatz von Chemikalien und Wasser zu verringern.

Zum Beispiel haben wir uns intensiv über Polyester aus dem Dope Dye Process informiert. Das besondere an Dope Dye Fasern ist, dass die Fasern beim Herstellungsprozess selbst, bereits gefärbt werden mittels Farbpigmenten, und somit der Einsatz von zusätzlichen Chemikalien eingespart wird und natürlich auch sehr wichtig, enorm viel Wasserverbrauch reduziert wird.

Um unsere Produktionsstandards für Lederprodukte nachhaltig zu verbessern, weisen ein Großteil unserer Lederprodukte ein LWG (Leather Working Group) Zertifikat vor. Das Zertifikat bestätigt unter anderem, dass keine potenziell kritischen Substanzen bei der Gerberei des Leders verwendet werden und dass sowohl der Wasser- als auch der Energieverbrauch bei der Produktion gesenkt werden.

Ferner werden LWG zertifizierte Leder weitestgehend Chromfrei gegerbt um Wasser Verschmutzungen und Gesundheitsrisiken hierdurch zu verhindern.

Seit 2021 ist *You@Me Fashion* LWG Mitglied und hat sich damit freiwillig verpflichtet den Anteil von LWG zertifiziertem Leder in der Kollektion jährlich zu erhöhen. Unsere Produzent*innen werden durch die Veranschaulichung der Mengen an Leder aus nicht umweltschädigender Lederproduktion und optimierten Wasserverbrauchs in Tabellen- oder Listenform sensibilisiert und werden durch die klaren Aufstellungen auf die schrittweise positiven Diskrepanzen zum Vorjahr hingewiesen. Gerbereien in der Lieferkette spüren die Einsparungen des Wassers selber und wünschen somit dann auch selbst an einer Optimierung zu arbeiten, in- und für die -Zukunft.

Es geht darum für uns, zum Teil sehr einfache Prozesse den Herstellern verständlich zu machen, dass z.B. ein etwas hochpreisiges Gerät, zur Kühlung oder Lüftung oder Trocknung in der Anschaffung möglicherweise teuer erscheint, aber letztendlich in Zukunft weniger Energie verbraucht und auch weniger Umweltschäden erzeugt und letztendlich man Einsparungen erkennt. Hier sehen wir uns in der Pflicht unseren Herstellern die gültigen und Bekannten Umweltstandards zu vermitteln und auch sie darum zu bitten eines dieser Standards zu erfüllen und in Zukunft, Schritt für Schritt mehrere.

Seit 2021 sind wir Global Recycle Standard (GRS) zertifiziert, um den Einsatz von recycelten Materialien in unseren Produkten besser erfassen und fördern zu können. Durch den Einsatz von GRS zertifizierten Materialien ist die Rückverfolgbarkeit bis zur Materialquelle möglich und der Standard achtet auf die Materialquellen, das Umweltmanagement und die soziale Verantwortung aller Beteiligten in der Lieferkette.

Zudem arbeiten wir gezielt an einer umweltfreundlicheren Produktion, die sich an den Zielen der aktuellen DETOX Kampagne von Greenpeace orientiert.

2.5 Beschwerdemechanismus

Wir erwarten nicht nur von unseren Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen die Einhaltung der Gesetze und unserer Richtlinien, sondern wir fordern sie dazu auf, uns über Verhaltensverstöße per Mail (anonym) an complaints@habermann.org zu informieren. Jedem Hinweis wird nachgegangen. Ebenso kann die Beschwerde Stelle genutzt werden, wenn konkrete Fragen zu Compliance-Themen auftreten und diese mit den Mitarbeitern des Bereichs Compliance zu klären sind.

Um unseren Arbeitsalltag konstant zu verbessern fördern wir bewusst die Feedback-Kultur bei You & Me Fashion Habermann OHG. Hierfür können Mitarbeiter Feedback persönlich an Kollegen und Führungspersonal geben oder auch diese per Mail an: complaints@you-and-me-fashion.com senden. Die Beschwerde wird zeitnah aufgenommen und geprüft.

Des Weiteren haben wir einigen unseren Lieferant*innen in Risikoländern die Möglichkeit geboten den Beschwerdemechanismus BKMS wahrzunehmen und ihre Mitarbeiter*innen mittels Aufklärung und Aufklärungsposter vor Ort darüber informiert. Dieses Dokument steht in der Landessprache unserer jeweiligen Hersteller zur Verfügung.

Datenschutz bei Hinweisen und Beschwerden

Im Falle eines Hinweises werden die übermittelten Daten durch den Verantwortlichen im Bereich Compliance bearbeitet. Grundsätzlich schließen wir die Weitergabe von Daten an Dritte aus, jedoch kann es sein, dass wir die übermittelten Daten an weitere Fachbereiche des Verantwortlichen weitergeben müssen, sofern dies zur Sachverhaltsaufklärung erforderlich ist.

Wir sind gesetzlich dazu verpflichtet, die beschuldigten Personen darüber zu informieren, dass wir einen Hinweis über sie erhalten haben, sobald diese Information die Weiterverfolgung des Hinweises nicht mehr gefährdet. Die Identität als Hinweisgeber wird dabei – soweit rechtlich zulässig – nicht offenbart.

Die Daten werden so lange aufbewahrt, wie es zur Erfüllung der oben genannten Zwecke bzw. zur abschließenden Bearbeitung der Meldung der Hinweise auf Compliance relevante Sachverhalte und im Rahmen der geltenden Gesetze erforderlich ist.

Kriterien hierfür sind beispielsweise die Komplexität des Sachverhalts, die Dauer der Sachverhaltsaufklärung und der Gegenstand des Vorwurfs. Nach Zweckerfüllung werden die Daten gelöscht.

Des Weiteren gelten die Rechte der DSGVO für Betroffene.

2.6 Allgemeiner Datenschutz

Datenschutz ist uns wichtig und daher werden alle sensiblen Papierdokumente in zentralen, verschlossenen Sammelcontainern zur Datenvernichtung gesammelt. Diese Container werden regelmäßig durch ein*en externen Dienstleister*in geleert und die Papierdokumente gesetzeskonform und ordnungsgemäß vernichtet.

Zudem gibt es im Hause einen Papier Schredder. Unsere Mitarbeiter wurden eingewiesen über Datenschutz und Datenvernichtung. Es gibt über wichtige Richtlinien und Änderungen derer Information an die Mitarbeiter*innen