

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: E. Breuninger GmbH

Anschrift: Marktstr. 1-3, 70173 Stuttgart

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	11
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	11
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	20
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	26
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	31
B5. Kommunikation der Ergebnisse	33
B6. Änderungen der Risikodisposition	34
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	35
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	35
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	36
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	39
D. Beschwerdeverfahren	41
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	41
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	46
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	48
E. Überprüfung des Risikomanagements	50

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Die Zuständigkeit für die Überwachung des Risikomanagements liegt in der Hand der Mitarbeitenden des Bereichs Legal & Compliance. Die handelnden Personen sind unparteiisch, unabhängig und sind nicht an Weisungen in Bezug auf die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem LkSG gebunden. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Der Unternehmensleitung wird quartalsweise ein Bericht zu den Umsetzungsfortschritten bei der Implementierung der Anforderungen des LkSG sowie zu Risiken und aktuellen Vorfällen vorgelegt und erörtert.

Dem Aufsichtsgremium (Beirat) wird einmal jährlich im Rahmen des Jahresabschlusses ein Risikomanagementbericht vorgelegt, der die wesentlichen Risiken im Unternehmen beschreibt und bewertet.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://www.e-breuninger.de/Grundsatzklaerung-zur-Achtung-der-Menschenrechte>

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

- Eigene Mitarbeitende: Anfang Februar 2023 wurden Informationen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) inkl. der Grundsatzerklärung über die unternehmensinterne Mitarbeitenden-App (B-Inside) kommuniziert. Ab Mitte Februar 2023 erfolgte dann die verpflichtende Durchführung eines Web-based Trainings zum LkSG auf der Breuninger Lernplattform. Auch hier wurde die Grundsatzerklärung veröffentlicht und die Mitarbeitenden mussten die Kenntnisnahme der Schulungsinhalte sowie der Grundsatzerklärung über das Tool bestätigen. Ebenfalls wurde Mitte Februar 2023 ein Artikel über das LkSG in der Knowledge Base des Breuninger HR Portals veröffentlicht.
- Betriebsrat: im Januar 2023 wurden alle Betriebsräte der Breuninger Standorte zum LkSG und den damit einhergehenden Pflichten (somit auch zur Veröffentlichung der Grundsatzerklärung) informiert.
- Öffentlichkeit: Ende Januar 2023 erfolgte die Veröffentlichung der Grundsatzerklärung auf der Breuninger Unternehmenswebsite in deutscher und englischer Sprache <https://www.e-breuninger.de/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit/> (direkter Link zu den Dokumenten auf deutsch: <https://www.e-breuninger.de/Grundsatzerklaerung-zur-Achtung-der-Menschenrechte> und englisch: <https://www.e-breuninger.de/policy-statement-on-the-observance-of-human-rights>).
- Unmittelbare Zulieferer: im Mai 2023 wurde ein Informationsschreiben mit Hinweisen zum LkSG und dem Verweis auf die veröffentlichte Grundsatzerklärung in deutscher und englischer Sprache an alle unmittelbaren Zulieferer versandt.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Grundsatzklärung wurde erstmalig im Januar 2023 veröffentlicht. Für eine Aktualisierung innerhalb des Jahres 2023 gab es keine Erfordernis.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Die Achtung von Menschenrechten geht oft einher mit der Achtung von Umweltbelangen.

1) Im Bereich Personal / Human Resources (HR) ist die Verantwortung zur Umsetzung der Strategie auf die Bereiche (a) Governance, (b) Operations, (c) Personalentwicklung und (d) Recruiting verteilt, denen die folgenden Aufgaben zugeordnet sind:

(a) Neben der AGG Beauftragten, die Teil des Teams HR Governance ist, ist das Team Compensation & Benefits im Wesentlichen für den Aufbau und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Vergütungsstruktur und -systematik innerhalb der E. Breuninger GmbH & Co. zuständig. Ergänzend ist dieses Team der erste und wesentliche Ansprechpartner für den Betriebsrat und damit der Sozialpartner, der die Arbeitnehmerinteressen vertritt. Zusätzlich ist im Bereich HR Governance das Team des Betrieblichen Gesundheitsmanagements angesiedelt, das in direktem Austausch mit dem Team Arbeitssicherheit steht und sich bei seiner Arbeit auf den Ausbau und die Erhaltung von gesundheitsförderlichen Arbeitsplätzen fokussiert.

(b) Im Team HR Operations steuert die Teamleiterin den Aufbau des Breuninger Diversity-Managements, das im Jahr 2024 finalisiert werden soll.

(c) Im Team HR Personalentwicklung werden Schulungs- und Seminarkonzepte für Mitarbeitende und Führungskräfte für Themen wie „Nachhaltiges/Achtsames Führen“, „Nachhaltigkeit bei Breuninger“, „Einführung in Diversity Management“ etc. erstellt.

(d) Im Team Recruiting kümmert sich eine Mitarbeiterin um das Thema „Inklusion und inklusive Arbeitsplätze“.

2) Das Team Arbeitssicherheit besteht aus Sicherheitsfachkräften und arbeitet mit dem

Betriebsarzt und den Behörden zusammen, um folgende Themen im Unternehmen umzusetzen:

- (a) Anpassung der, dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften, an die besonderen betrieblichen Verhältnisse,
- (b) Umsetzung von gesicherten arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Erkenntnissen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung,
- (c) Gewährleistung von Sicherheitsstandards in Bezug auf Arbeitsstätte, Arbeitsplatz und Arbeitsmittel,
- (d) Sicherstellung geeigneter Schutzmaßnahmen in Bezug auf Gefahrenstoffe,
- (e) Umsetzung von Maßnahmen gegen übermäßige Ermüdung, insbesondere in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen,
- (f) Gewährleistung von Ausbildung und Unterweisung der Mitarbeitenden.

3) und 6) Im Jahr 2023 hat das Team Corporate Responsibility innerhalb der Unternehmenskommunikation die Umsetzung der strategischen (sowohl umwelt- als auch menschenrechtsrelevanten) Nachhaltigkeitsaktivitäten, die nicht regulatorischer Natur sind, in den operativen Geschäftsbereichen koordiniert. Hierzu gehörte beispielsweise die Einhaltung von selbst gesteckten Zielen und Werten, die sich meist aus allgemeinen ethischen Richtlinien ableiten und einen freiwilligen Beitrag des Unternehmens zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten. Corporate Responsibility hat zum monatlichen Nachhaltigkeits-Steuerungskreis mit den Vertreter:innen der operativen Geschäftsbereiche eingeladen. Zudem wurde das Team zur Veröffentlichung der Grundsatzerklärung sowie zur Veröffentlichung der LkSG-Berichterstattung involviert.

4) und 5) Einkauf und Zulieferermanagement werden bei Breuninger in verschiedene Bereiche untergliedert

- (a) Corporate Procurement (Nicht-Handelsware)
- (b) Einkauf Handelswaren (Fremd- und Eigenmarke)
- (c) Einkauf Gastronomie

(a) Der Bereich Corporate Procurement (CP) ist die zentrale Organisationseinheit zur Beschaffung aller nicht zum Weiterverkauf bestimmter Waren (Nicht-Handelsware), Dienstleistungen sowie Bau- und Betreibungsleistungen. Für alle Beauftragungen gelten die Breuninger Vergaberichtlinien und das CP stellt zentral deren Einhaltung sicher.

CP verfolgt nicht nur im täglichen Geschäftsbetrieb, sondern auch gezielt in Ausschreibungs- und Angebotsprozessen nachhaltige Praktiken. In diesen Verfahren liegt besonderer Fokus darauf, bewusst nachhaltigere Materialien und Prozesse zu erfragen. Das Ziel ist nicht nur die Minimierung ökologischer Auswirkungen, sondern aktiv nach umweltfreundlichen Alternativen zu suchen, wo dies möglich ist.

Um dies stringenter voran zu treiben, erarbeitet Corporate Procurement aktuell eine Responsible Sourcing Policy, eine Einkaufsrichtlinie sowie genaue Prozessbeschreibungen, bei denen sowohl menschenrechtlichen als auch ökologischen Aspekten Rechnung getragen wird. Ziel für die

Implementierung dieser Richtlinien und Prozesse ist das Jahr 2024.

(b) Im Einkauf Handelswaren gibt es eine zentrale Organisationseinheit "Nachhaltigkeit Fashion Einkauf". Hier werden die Strategie und das Monitoring der gesetzten Ziele zentral gesteuert. Unterteilt wird dieser Bereich in den Bereich Fremdmarken und Eigenmarken. Das Thema Schulung und der Aufbau inhaltlichen Knowhows zu allen ESG-spezifischen Themen ist ein wesentlicher Teil der Aufgaben, sowohl intern (innerhalb des Bereichs Einkauf sowie der direkten Schnittstellen) als auch extern (Lieferanten und in Branchengremien). Eine enge Verzahnung mit dem Bereich CSR/Kommunikation und Legal und Compliance ist gegeben. Die Erstellung, Schulung und Information von Policies (Tierschutz-Policy, Responsible Sourcing Policy, Code of Conduct, etc.) liegen in diesem Bereich. Im Bereich der Eigenmarken ist das Betreiben der amfori Sustainability Plattform für das Monitoring der Auditergebnisse der Produktionsstätten für die Breuninger Eigenmarken Teil des Aufgabenspektrums. Das Risikomanagement aller direkten Zulieferer von Handelswaren liegt in diesem Bereich.

(c) Im Bereich Gastronomie werden Lebensmittel und Getränke dezentral an den jeweiligen Standorten bei zentralseitig vorgegebenen Lieferanten eingekauft. Non-Food-Artikel werden zentral über Corporate Procurement (siehe oben) eingekauft. Das Risikomanagement der Lieferanten sowie die Erstellung der Responsible Sourcing Policy und einer Einkaufsrichtlinie erfolgen ebenfalls in der Gastronomie-Zentrale. Die Breuninger-eigene Produktionsstätte der Confiserie kauft sowohl Rohstoffe, als auch Halbfertig- und Fertigprodukte eigenständig ein.

7) Legal & Compliance überwacht die Einhaltung aller nationalen und internationalen Gesetze und Richtlinien, auch die ESG-betreffenden. Durch die Verabschiedung des Europäischen Green Deals und der daraus resultierenden Regulatorik ist hier in den kommenden Jahren mit einem deutlich erhöhten Aufkommen von Anforderungen an Breuninger zu rechnen. Eine Umstrukturierung des Bereichs in Corporate Governance ist für 2024 vorgesehen.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Durch die dezentrale Organisation der Verankerung der Menschenrechtsstrategie liegt die Verantwortung zur Umsetzung in den einzelnen Organisationseinheiten. Dadurch hat Breuninger ein durchgängiges und effizientes System geschaffen, mit dem sichergestellt ist, dass die Menschenrechtsstrategie in den unterschiedlichen Situationen auch relevant adressiert wird.

Für den Bereich HR bedeutet dies konkret:

- Es bestehen eine Reihe von inklusiven Arbeitsplätzen in den verschiedenen Fachbereichen, so bestehen z. B. in der Änderungsschneiderei und im Warendienstleistungszentrum in Sachsenheim Arbeitsplätze für Gehörlose sowie in der IT und im Team Arbeitssicherheit Arbeitsplätze für Blinde. Im Warendienstleistungszentrum in Sachsenheim sind zudem Mitarbeitende mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen im Rahmen eines Inklusionsprojekts mit einem sozialen Träger im Einsatz.

- Der unternehmensweite Mindestlohn liegt deutlich über den gesetzlichen Vorgaben.
- Die Breuninger Führungskräfte werden in regelmäßigen Abständen sowohl verpflichtend als auch auf freiwilliger Basis zu relevanten Themen wie AGG, Diversity, Arbeitssicherheit usw. geschult. Flankierend stehen allen Mitarbeitenden verschiedene neutrale Stellen als Ansprechpartner (z.B. AGG-Beauftragte, Betriebsrats-Mitglieder, Botschafter der Unternehmensphilosophie als auch die direkten Führungskräfte) zur Verfügung.
- Des Weiteren wurde 2023 ein Tool (Company Mood) implementiert, das den Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, anonym Feedback zu einer Reihe von Themen wie z. B. Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Gehalt, Urlaub und Gesundheit geben können. Dieser Input ist ein wesentlicher Treiber für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess und wird daher regelmäßig analysiert. Dies ist ein Angebot, das neben dem LkSG-relevanten Beschwerdeverfahren zur Verfügung gestellt wird.

Die drei genannten Einkaufsbereiche Corporate Procurement (CP), Einkauf Handelsware und Einkauf Gastronomie nutzen für das Risikomanagement der Zulieferer und Dienstleister ein ESG-Risikomanagement-Tool (Integrity Next), mit dem die Risikoanalyse vorgenommen wird (genaue Beschreibung erfolgt im Kapitel Risikoanalyse).

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

In den operativen Geschäftsbereichen werden die gesetzlichen wie auch die selbst gesteckten Nachhaltigkeitsziele eigenverantwortlich verfolgt und umgesetzt. Hierzu wurden sowohl Kapazitäten aufgebaut als auch Spezialisierungen und Knowhow geschaffen. Ein besonderer Fokus lag im ersten Schritt in den drei Bereichen des Einkaufs sowie im Bereich Legal und Compliance. In allen anderen Bereichen (u.a. Real Estate, Logistik, HR, Verkaufsbereiche) werden diese Aufgaben auf aktuell bestehende Personalkapazitäten verteilt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Eine Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich hat Breuninger 2022 durchgeführt. Hierbei wurden auch Risiken innerhalb der Breuninger Lieferkette (also auch bei mittelbaren Zulieferern) erkannt. Konkrete Maßnahmen bei mittelbaren Zulieferern kann Breuninger zum jetzigen Zeitpunkt allerdings nicht durchführen, da die mittelbaren Zulieferer größtenteils nicht bekannt sind und auch durch die Zulieferer und Partner nicht bekannt gegeben werden.

Durch die Erstellung der Breuninger Responsibility Policies (Code of Conduct, Tierschutzpolicy, Responsible Sourcing Policy) fordert Breuninger seine unmittelbaren Zulieferer auf, die Sicherstellung der dort genannten Anforderungen auch bei ihren Zulieferern zu gewährleisten. Eine unmittelbare Kontrolle durch Breuninger ist aktuell nicht möglich.

Die Risikoanalyse für unmittelbare Zulieferer wurde fortlaufend im Berichtsjahr 2023 durchgeführt. Dies umfasst insbesondere die Bewertung der unmittelbaren Zulieferer nach festgelegten Kriterien, das Nachhalten von präventiven Abhilfemaßnahmen und die vorangestellte Prüfung vor Aufnahme einer Vertragsbeziehung bei Lieferanten der Breuninger Eigenmarken.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Eine Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereiches hat Breuninger 2022 durchgeführt. Hieraus ergab sich, dass keine wesentlichen Risiken bezüglich Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich vorliegen. Da Breuninger nur in Deutschland und Luxemburg Standorte unterhält, und somit weitreichenden nationalen und europäischen Regularien zur Wahrung von Menschenrechten unterliegt, ist das Risiko als sehr gering einzuschätzen.

Die Risikoanalyse seiner Lieferanten und Dienstleister führt Breuninger mit Unterstützung der ESG-Risikomanagementsoftware IntegrityNext durch, um eine umfassende und tiefgreifende Analyse sicherzustellen.

In einem ersten Schritt, der sogenannten „Abstrakten Risikoanalyse“, werden Länder- und Industrierisiken für Menschenrechte und Umweltstandards im eigenen Geschäftsbereich und bei

unmittelbaren Zulieferer bewertet. Im Berichtszeitraum wurden unternehmensweit alle existierenden Lieferanten und Dienstleister (ca. 4.500) der abstrakten Risikoanalyse unterzogen und pro Lieferant ein ESG-Risikoscore ermittelt.

Die Bewertung des abstrakten Risikos erfolgt auf Basis von verschiedenen Themengebieten (Risiken), um eine detaillierte Risikoermittlung zu ermöglichen. Eine Vielzahl von quantitativen Indikatoren von renommierten Institutionen, wie der Weltbank oder der Vereinten Nationen, bilden die Basis für die Einschätzung des Länderrisikos. Eine zusätzliche Analyse der Industrierisiken komplettiert die Länderrisikoanalyse. Verschiedene qualitative Quellen und Datenbanken, wie der "CSR Risiko Check" oder Studien des "Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte", ermöglichen eine Bewertung der Industrierisiken in verschiedenen Themengebieten. Die Industrierisikoanalyse unterscheidet 88 verschiedene Industrien nach den NACE-Codes. Die Ergebnisse aus der Länderrisiko-Analyse werden mit den Ergebnissen der Industrierisiko-Analyse zu einer Bewertung kombiniert. Diese Kombination ermöglicht eine Bewertung des potenziellen Risikos pro Themengebiet und pro unmittelbarem Zulieferer. Es erfolgt eine Ermittlung des ESG-Risikoscores in den Risikokategorien "geringes Risiko", "mittleres Risiko" und "hohes Risiko".

Im zweiten Schritt, der sogenannten „Konkreten Risikoanalyse“, werden die identifizierten potenziellen Risiken bei unmittelbaren Zulieferern detaillierter betrachtet. Ein risikobasiertes Vorgehen erlaubt in diesem Schritt die Priorisierung von Zulieferern mit einem mittleren oder hohen identifizierten Risiko für Verletzungen von Menschenrechten oder Umweltstandards aus der abstrakten Risikoanalyse. Der ermittelte ESG-Risikoscore auf Basis von Länder- und Branchenrisiken dient dabei als Ausgangsbasis zur weiteren Priorisierung. Alle priorisierten Lieferanten werden im nächsten Schritt zu ESG-relevanten Fragebögen eingeladen, mit dem Ziel, ihren ESG-Risikoscore zu verbessern. Fragebögen, die auf internationalen Standards beruhen, schaffen Transparenz, inwieweit ein unmittelbarer Zulieferer auf die identifizierten erhöhten Risiken reagiert hat. Basierend auf den Rückmeldungen des unmittelbaren Zulieferers wird die Fähigkeit bewertet, den Schutz von Menschenrechten und Umweltstandards sicherzustellen. Diese Information und Bewertung ist maßgeblich, um Lücken in den Bereichen Menschenrechte und Umweltstandards bei unmittelbaren Zulieferern zu identifizieren und auf diese zu reagieren.

Für den Handelswareneinkauf wurden im Berichtszeitraum 50% der strategisch wichtigen Lieferanten priorisiert und zur Beantwortung von Fragebögen eingeladen. Zur Priorisierung wurden die Angemessenheitskriterien „Art und Umfang der Geschäftstätigkeit“ sowie „Eintrittswahrscheinlichkeit“ und „Schwere der Verletzung“ herangezogen.

In der Gastronomie wurden im Berichtszeitraum 80% der Lieferanten, die auf Grund ihrer spezifischen Produktpalette als gefährdet einzuschätzen waren, priorisiert und zur Beantwortung von Fragebögen eingeladen. Zur Priorisierung wurden hier die „Eintrittswahrscheinlichkeit“ des Risikos herangezogen.

Für den Nicht-Handelswareneinkauf wurden im Berichtszeitraum alle Lieferanten aus definierten Risikobranchen zur Beantwortung der Fragebögen eingeladen.

Die Fragebogen-Ergebnisse werden mit den Ergebnissen der abstrakten Risikoanalyse kombiniert und ein finaler ESG-Score in den Risikokategorien "geringes Risiko", "mittleres Risiko" und "hohes Risiko" für eine breite Basis von Zulieferern ermittelt.

Im dritten Schritt werden unmittelbare Zulieferer und deren Risiken sowohl nach Themengebieten als auch nach den Kriterien der Angemessenheit priorisiert. Die Eintrittswahrscheinlichkeit pro Risikofeld aus der abstrakten und konkreten Risikoanalyse ist hierfür ein wichtiger Datenpunkt. Außerdem werden Risiken nach ihrem Schweregrad bewertet, um wesentliche Risikofelder zu identifizieren. Für die Priorisierung von unmittelbaren Zulieferern werden neben der Eintrittswahrscheinlichkeit, wo möglich, die Einflussmöglichkeit auf den Zulieferer bestimmt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Ja, aufgrund substantiiertes Kenntnis von möglichen Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern
- Ja, aufgrund weiterer Anlässe: Erdbeben in der Türkei und in Syrien und Zero-Tolerance Fall über die amfori Sustainability Plattform

Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.

a) Erdbeben in der Türkei und Syrien im Februar 2023

b) Zero-Tolerance-Fall über die amfori Sustainability Plattform: im Zuge der Auditierung einer Produktionsstätte, bei der auch Breuninger Eigenmarken produziert werden, wurde am Samstag, 16.12.2023 von amfori ein Zero-Tolerance-Fall wegen unethischen Geschäftsgebarens gegen einen Auditor an Breuninger gemeldet. Hierbei ging es um unangemessenes Verhalten des Produktionsstätten-Managements gegenüber dem Auditor. Ein Zero-Tolerance-Fall kennzeichnet sich aus durch ein besonders schweren Verstoß gegen den amfori Code of Conduct. Diesen Code of Conduct hat jedes amfori Mitglied (somit also Breuninger und alle angebundenen Eigenmarken-Produktionsstätten) unterzeichnet. Als Folge wird eine sofortige Untersuchung des Vorfalls eingeleitet.

Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.

zu a) Zwei Erdbeben im Südosten der Türkei und in Nord-Syrien haben am 6.2.2023 nach offiziellen Angaben mehr als 50.000 Menschen das Leben gekostet und schwere Schäden an Gebäuden und der Infrastruktur angerichtet. Infolge des Erdbebens hat Breuninger überprüft, ob Produktionsstätten der Breuninger Eigenmarken in den betroffenen Gebieten liegen. Die Überprüfung hat ergeben, dass keine Produktionsstätten vom Erdbeben direkt betroffen waren. Unmittelbare Auswirkungen der humanitären Notlage in Syrien auf die für Breuninger tätigen Produktionsstätten in der Türkei konnten nicht festgestellt werden. Breuninger hat keine Geschäftsbeziehung zu Lieferanten in Syrien.

zu b) Am 18.12.2023 wurde eine Information an die zuständigen Breuninger Buying Directors, das Einkaufsteam sowie das Compliance-Team gemeldet. Die Rechnungskonten des zugehörigen Lieferanten wurden sofort vorübergehend gesperrt, damit keine Aufträge platziert werden konnten, bis weitere Erkenntnisse vorlagen. An den Lieferanten erfolgte bis dato keine Information.

An den Folgetagen erfolgte eine Breuninger-interne Abstimmung sowie eine Abstimmung mit amfori und einem weiteren Geschäftspartner. Hierbei wurde das Audit-Ergebnis (D-Rating)

bekannt gegeben. Das weitere Vorgehen wurde besprochen: eine interne Untersuchung beim Auditor wurde gefordert, da es Verdachtsmomente gegen die Auditierungsgesellschaft gab. Ferner wurde ein Gespräch mit dem Lieferanten und der Produktionsstätte am 16.1.2024 terminiert, bei dem der Lieferant den Vorwürfen deutlich widersprochen hat. Er hatte offiziell am 3.1.2024 Widerspruch bei amfori eingelegt. Die angeschlossenen Geschäftspartner haben sich darauf verständigt, ein erneutes Audit über eine andere Auditierungsgesellschaft durchführen zu lassen. Das Audit wurde am 7.2.2024 durchgeführt und ergab ein A-Rating als Ergebnis. Somit wurde im Folgenden der Zero-Tolerance-Fall geschlossen, da die Vorwürfe als nicht erwiesen anzusehen waren.

Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.

Es wurden keine Hinweise bezüglich des Erdbebens in Syrien und der Türkei über unser Beschwerdeverfahren bzw. das amfori Speak4Change Verfahren abgegeben.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Risiken werden nach den Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere priorisiert. Die Eintrittswahrscheinlichkeit pro Risiko ist das Ergebnis der abstrakten und konkreten Risikoanalyse und wird für unmittelbare Zulieferer bestimmt. Die Einschätzung der Schwere beruht auf einem internen Prozess, in dem systematisch Abwägungen über die Konsequenzen in verschiedenen Risikobereichen getroffen wurden. Die Achtung der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schwere eines Risikos ist entscheidend für die Priorisierung wesentlicher Risikofelder. Für die Bewertung nach Art und Umfang der Geschäftstätigkeit bei einem unmittelbaren Zulieferer ist das Rechnungsvolumen mit dem Zulieferer maßgeblich.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Arbeitsschutz zielt darauf ab, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu verhindern und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Die Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, vor Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz geschützt zu werden, die ihre Gesundheit oder Unversehrtheit gefährden können. Von den Unternehmen wird erwartet, dass sie die nationalen Gesetze und internationalen Normen einhalten, um dies zu gewährleisten. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren können aus verschiedenen Quellen und Situationen entstehen, z. B. durch physische, ergonomische, chemische, biologische, psychosoziale und arbeitsorganisatorische Faktoren. Zu diesen Gefahren gehören unter anderem extreme Temperaturen, unsachgemäße Arbeitsplätze, Exposition gegenüber Schadstoffen und Gewalt am Arbeitsplatz. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen Maßnahmen wie angemessene Schulungen, Sicherheitsprotokolle und die Bereitstellung der erforderlichen Ausrüstung und Schutzkleidung ergreifen, um diese Risiken zu mindern.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Vereinigungsfreiheit umfasst das Recht der Arbeitnehmer, einen Betriebsrat oder eine repräsentative Organisation ihrer Wahl zu gründen, die anerkannt ist, um konstruktive Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über Arbeitsbedingungen zu führen. Die Verwirklichung dieses Rechts ist jedoch nicht immer gewährleistet. Die Arbeitnehmer können bei der Wahrnehmung ihrer Vereinigungsfreiheit auf Hindernisse und Einschränkungen stoßen, darunter restriktive Gesetze, fehlende Unterstützung und eine feindselige Haltung der Arbeitgeber. Den Unternehmen kommt eine entscheidende Rolle bei der Wahrung dieses Rechts zu, indem sie ein Umfeld schaffen, das die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer respektiert und ihre Beteiligung an Gewerkschaften oder repräsentativen Organisationen aktiv unterstützt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Gleichbehandlung und Chancengleichheit umfassen das Grundprinzip der Gewährleistung der Gleichheit. In Beschäftigung und Beruf fördert dieser Grundsatz den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung, beruflicher Entwicklung und Macht ohne Diskriminierung von Personen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Er umfasst gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und die Förderung von Vielfalt. Durch die Wahrung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit strebt Breuninger eine faire und integrative Belegschaft an, die die Rechte und die Würde aller Menschen respektiert.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Weiterführende Maßnahmen gegen Ungleichbehandlung
Weiterführende Maßnahmen für die Koalitionsfreiheit
Weiterführende Maßnahmen für den Arbeitsschutz

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Es werden regelmäßig Schulungen u.a. zum AGG, zu Arbeitssicherheit und Brandschutz sowie dem LkSG durchgeführt. Die Schulungen werden unternehmensweit ausgerollt, übergreifend über alle Funktionen. Die Teilnahme ist verpflichtend und wird nachverfolgt. Diese Schulungen werden über eine webbasierte Lernplattform angeboten. Zusätzlich zu den Schulungen werden die Mitarbeitenden über weitere Awareness Kampagnen (z. B. Poster in den Standorten, Kantinen, Aufenthaltsräumen etc. oder Informationen über die unternehmensinterne Mitarbeitenden-App B Inside) über die prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich informiert, um diesen vorzubeugen.

Die Breuninger Unternehmensphilosophie (UP) wurde unter Beteiligung zahlreicher Breuninger Mitarbeitenden aus allen Unternehmens- und Verantwortungsbereichen 2010 grundlegend aktualisiert. Sie beschreibt das Selbstverständnis, die Werte, die Vorstellungen über den Umgang miteinander und die Wertschätzung, die Breuninger seinen Kund:innen und Partnern entgegenbringen will. Breuninger misst sich an diesen Grundsätzen und will sich auch an ihnen messen lassen. Die Breuninger UP wird allen Mitarbeitenden im Rahmen des Onboarding-Prozesses ausgegeben und die Inhalte durch die Vorgesetzten besprochen. Die Werte der Breuninger Unternehmensphilosophie sind auf Plakaten an stark frequentierten Plätzen ausgehängt. Über die UP-Botschafter wird seit vielen Jahren an allen Standorten und in den Verwaltungsbereichen die Unternehmensphilosophie im Arbeitsalltag für alle Mitarbeitenden spürbar gemacht. Es findet ein regelmäßiger Austausch der UP-Botschafter mit der Unternehmensleitung statt.

Die Breuninger Führungsgrundsätze richten sich an jede Führungskraft bei Breuninger. Sie vermitteln einen Wertekodex und eine Verhaltensorientierung. Sie zeigen den Führungskräften auf, was das Unternehmen von ihnen erwartet und geben den Mitarbeitenden Orientierung, was

sie von ihren Führungskräften erwarten dürfen. Alle Führungskräfte erhalten im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogramms die Breuninger Führungsgrundsätze vermittelt und eine Broschüre übergeben. Die Breuninger Führungsgrundsätze finden sich auch im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeitenden-Beurteilungsgespräche wieder.

Breuninger verfügt über eine AGG- und eine Datenschutzbeauftragte, sowie einen gewählten Betriebsrat. Ferner hat Breuninger den Fachbereich Arbeitsschutz und ein Gesundheitsteam. Es werden Sportangebote, persönliche Beratungen zu ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung und unterstützende Maßnahmen z. B. zu Bildschirmarbeitsplätzen angeboten. Außerdem bietet Breuninger über ein externes Institut ein umfangreiches psychologisches Lebenslagen-Coaching für alle Mitarbeitenden und deren Familienangehörigen an.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Schulungen zur Vorbeugung von Risiken sind angemessen und wirksam, da sie allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden. Die Vermittlung von theoretischem Wissen und praktischer Anwendbarkeit befähigt die Mitarbeitenden, gewisse Praktiken und Prozesse in ihrem Arbeitsalltag umzusetzen. Die Sensibilität für ein Thema kann während einer Schulung durch die Darstellung der Relevanz des Themengebietes erhöht werden. Außerdem können Fragen und Bedenken zu bestimmten Themengebieten angesprochen, diskutiert und gelöst werden. Schulungen sind durch eine webbasierte Durchführung effektiv und effizient durchführbar. Durch Beispiele aus dem Unternehmensalltag kann eine hohe Praxisnähe und Verständlichkeit sichergestellt werden. Grundsätzlich ist es Breuninger ein Anliegen, dass die Mitarbeitenden eine Vielzahl von Möglichkeiten bzw. Kontaktstellen haben, an die sie sich bei Fragen oder Problemstellen wenden können und Hilfe erhalten können.

Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt auf der Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die oben genannten Themengebiete. Die Schulung zum LkSG ist in verschiedenen Sprachen verfügbar und inhaltlich eng mit dem Beschwerdeverfahren verbunden.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Es existieren interne Vorgaben, wonach Minderjährige ausschließlich im Rahmen einer Ausbildung angestellt werden dürfen. Im Bewerbungsverfahren wird die Vorgabe den Mitarbeitenden nochmals mitgeteilt und von der Abteilung Recruiting überprüft.

Die Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben wird durch regelmäßige Begehungen des Fachbereichs Arbeitsschutz überprüft. Es finden Gefährdungsbeurteilungen,

Arbeitsplatzbegehungen, Überprüfungen der Einhaltung von Lärmschutzmaßnahmen, die Überprüfung der Einhaltung der Maßnahmen beim Umgang mit Gefahrenstoffen sowie die Überprüfung der Einhaltung von Brandschutz- und Unfallverhütungsmaßnahmen statt. Der Zugang zu Ruheräumen an jedem Standort wird ebenfalls regelmäßig kontrolliert.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Risikobasierte Kontrollmaßnahmen überwachen die Wirksamkeit von umgesetzten Maßnahmen. Für eine wirksame Kontrollmaßnahme benötigt es im Vorfeld Zielvorgaben.

Daher überprüft Breuning die Durchführungsquote der o.g. Schulungen und gibt den Bereichsverantwortlichen diesbezüglich Rückmeldung. Ferner werden Empfehlungen ausgesprochen, wie die Durchführungsquote gesteigert werden kann und es wird auf bereichsspezifische Herausforderungen eingegangen (z. B. Zugänglichkeit zur webbasierten Lernplattform für Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz).

Die Punkte aus den Führungsgrundsätzen finden sich in den Bewertungsbögen für die jährlich stattfindenden standardisierten Feedbackgesprächen wieder. Damit wird beabsichtigt, dass die Führungsgrundsätze permanent gegenwärtig sind.

Im Mitarbeitenden-Bewertungstool Company Mood können die Mitarbeitenden offen und anonym regelmäßig (mehrmals jährlich) Rückmeldungen zum Verhalten der Führungskräfte geben. Diese Bewertungen und Kommentare werden von der Abteilung Legal & Compliance quartalsweise ausgewertet und Folgemaßnahmen eingeleitet.

An die AGG-Beauftragte können sich Mitarbeitende vertraulich wenden. Sie fungiert als Mediatorin (wenn gewünscht), dokumentiert die gemeldeten Fälle und leitet ggf. Maßnahmen ein.

Unfallstatistiken bzgl. Arbeitsunfällen werden regelmäßig ausgewertet und entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Andere/weitere Maßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Zur Ungleichbehandlung:

Die Funktion des AGG Beauftragten wurde etabliert. Es wird ein unternehmensweites Gradingprojekt zur Etablierung einer transparenten Stellen- und Vergütungsstruktur sowie eines strukturierten Vergütungsmanagements umgesetzt.

Zur Koalitionsfreiheit:

Betriebsräte sind an verschiedenen Standorten etabliert, zudem gibt es einen Gesamtbetriebsrat. Betriebsversammlungen werden regelmäßig durchgeführt. Am Breuninger Standort in Luxemburg ist ein Kollektivvertrag in Anwendung. Vertragspartner ist die dort zuständige Gewerkschaft.

Zum Arbeitsschutz:

Es werden Gefährdungsbeurteilungen und regelmäßige Begehungen durch den Fachbereich Arbeitsschutz vorgenommen. Daneben werden Kontrollen zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben durchgeführt. Es werden eine ganze Reihe weiterer Maßnahmen umgesetzt, die auf die Aufrechterhaltung und Förderung der Gesundheit aller Mitarbeitenden abzielen (z. B. Angebote und Initiativen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Sportangebote, Ausbildung und Einsatz von Ersthelfern an jedem Standort, Gesundheitsteam und Betriebsärztlicher Dienst, Psychologische Lebenslagenberatung in Kooperation mit dem Institut Fürstenberg, Angebot von Gesundheitstagen und jährlichen Gesundheitschecks sowie Impfungen).

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Maßnahmen zum Arbeitsschutz sind umfassend und gehen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus (siehe oben).

Die Betriebsräte sind etabliert und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben an wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen beteiligt.

Das Vergütungsmanagement ist an objektive Kriterien geknüpft.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Um welches konkrete Risiko geht es?

Zwangsarbeit ist eine Form des Menschenhandels und umfasst die Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder Aufnahme von Personen durch Drohungen, Gewalt oder Zwang zum Zweck der Ausbeutung. Dabei handelt es sich um unfreiwillig und unter Androhung von Strafen geleistete Arbeit, einschließlich traditioneller "sklavenähnlicher" Praktiken sowie moderner Formen der Nötigung, die von Gewalt und Einschüchterung bis hin zu subtileren Taktiken wie manipulierten Schulden oder Einbehaltung von Ausweispapieren reichen. Es ist unerheblich, ob die Opfer von Menschenhandel oder Zwangsarbeit der Ausbeutung zustimmen. Die Bekämpfung von Zwangsarbeit und die Beseitigung von Misshandlungen sind von entscheidender Bedeutung für die Wahrung der Menschenwürde und den Schutz der Grundrechte.

Ein in der Textilbranche allgemein bekanntes erhöhtes Risiko besteht in Bezug auf Baumwollprodukte aus China. Bei der ethnischen Gruppe der Uiguren in China (Provinz Xinjiang) wird Zwangsarbeit im Rahmen von Umerziehungslagern und Massentransfers aus dem äußersten Westen der Region Xinjiang in Fabriken (auch Textilfabriken) im ganzen Land vermutet.

Im Bereich des Nicht-Handelswareneinkaufs sind die Branchen Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen sowie Personaldienstleistungen (Arbeitnehmerüberlassung / Zeitarbeit) grundsätzlich risikobehaftet.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Deutschland
- Türkei

Verbot von Kinderarbeit

Um welches konkrete Risiko geht es?

Ausbeuterische Kinderarbeit ist eine Arbeit, die Kinder ihrer Kindheit, ihrer Bildung und ihres Wohlbefindens beraubt. Dazu gehören Tätigkeiten, die für Kinder körperlich, geistig, sozial oder moralisch gefährlich sind. Dazu gehört, dass sie am Schulbesuch gehindert werden, dass sie gezwungen werden, die Schule vorzeitig zu verlassen, oder dass sie mit übermäßiger Arbeitsbelastung konfrontiert werden. Kinderarbeit verwehrt Kindern ihre Rechte, ihr Potenzial und ihre Würde und behindert ihre Entwicklung.

In der Textilbranche besteht sowohl in China als auch in der Türkei bei der Baumwollernte, in den Nähereien oder Gerbereien ein generelles Risiko von Kinderarbeit.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Türkei

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Die Zahlung eines angemessenen Lohns ist elementar für einen Beschäftigten, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Einhaltung gesetzlicher Mindestlöhne ist hierfür maßgeblich, aber auch die Sicherstellung einer pünktlichen Zahlung entsprechend der geleisteten Arbeitszeit. Wenn die Mindestlöhne unzureichend sind oder nicht gezahlt werden, besteht die Gefahr, dass der Verdienst der Arbeitnehmer nicht ausreicht, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

Trotz gesetzlicher Mindestlohnregelungen besteht auch in Deutschland besonders bei migrantischen Arbeitskräften in Branchen des Niedriglohnssektors, wie z. B. Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen sowie im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen das Risiko, dass kein angemessener Lohn bezahlt wird.

In China und der Türkei sind vor allem Wanderarbeiter und Geflüchtete von diesem Risiko betroffen.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Deutschland
- Türkei

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.

Als international agierendes Fashion- und Lifestyle Familienunternehmen ist sich Breuninger der Auswirkungen seines Handelns über die Grenzen des Geschäftsfeldes hinaus bewusst. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, setzt sich das Unternehmen kontinuierlich mit sozialen und ökologischen Fragestellungen auseinander und bezieht diese maßgeblich in unternehmerische Entscheidungen mit ein. Über die Zeit hat sich ein Wertekanon gebildet, der sich auf alle Geschäftsbereiche und Handlungsfelder erstreckt und sich somit auf die Beziehungen zu Lieferanten und Partnern maßgeblich auswirkt. Dieser Wertekanon wurde in den folgend beschriebenen Dokumenten niedergeschrieben:

Die Breuninger Unternehmensphilosophie wurde unter Beteiligung zahlreicher Mitarbeitenden in einem partizipativen Prozess aus allen Unternehmens- und Verantwortungsbereichen entwickelt. Sie beschreibt das Selbstverständnis, die Werte, die Vorstellungen über den Umgang miteinander und gegenüber den Kund:innen sowie Lieferanten und Partnern. Breuninger strebt faire, partnerschaftliche und langfristige Beziehungen zu seinen Lieferanten und Partnern an (Link: <https://www.e-breuninger.de/unternehmensphilosophie>).

Die Breuninger Führungsgrundsätze stellen das Leitbild für die Führung der Mitarbeitenden bei Breuninger dar, formulieren Erwartungen an die Führungskräfte und dienen somit als Handlungsgrundlage auch gegenüber Lieferanten und Partnern.

In 2021 hat Breuninger seinen Code of Conduct veröffentlicht. Er definiert Verhaltensgrundsätze für Lieferanten und Geschäftspartner und ist fester Bestandteil aller Lieferantenverträge von

Breuninger. Der Code of Conduct fordert, dass alle Produkte auf ethische, sozialverträgliche und umweltbewusste Weise hergestellt werden (Link: www.e-breuninger.de/code-of-conduct).

Ziel der Breuninger Responsible Sourcing Policy (RSP) - Handelswareneinkauf ist es, die Grundsätze und Anforderungen zu definieren, die Breuninger in seinen Wertschöpfungsketten umgesetzt wissen möchte. Sie gilt für alle direkten Geschäftspartner sowie deren Zulieferer. Breuninger erwartet von seinen Partnern die systematische Analyse der Risiken des eigenen Geschäftsbereiches und die Reduzierung von negativen Auswirkungen (Link: <https://www.e-breuninger.de/nachhaltigkeit/rsp>).

Die Gewährleistung von Tierschutz und der Erhalt von Biodiversität sind wichtige Eckpfeiler bei der Beschaffung von textilen und nichttextilen Teilen tierischen Ursprungs. Die Breuninger Tierschutzpolicy definiert Prinzipien und Standards, welche für uns sowie all unsere Lieferanten verpflichtend sind (Link: <http://e-breuninger.de/tierschutzpolicy>).

Im Handelswareneinkauf bewegt sich Breuninger im branchenüblichen Saisonverlauf, was Liefertermine und Lieferzeiten betrifft. Hierbei wird - wo möglich - auf zu starke Fixierungen von konkreten Lieferterminen verzichtet und dafür verstärkt auf größere Lieferzeiträume gesetzt. Je nach Geschäftsmodell steuert der Partner bzw. Lieferant die Auslieferung und Nachlieferung selbständig. Für 2024 ist geplant, diese Vorgaben in internen Einkaufsrichtlinien festzuschreiben.

Im Bereich der Nicht-Handelsware werden alle indirekten Materialien sowie Bau- und Betriebsleistungen zentral beschafft, um die Sicherstellung der Einkaufsstrategie zu gewährleisten. Hier wurde in 2023 bereits mit der Erarbeitung einer Responsible Sourcing Policy (RSP) begonnen, die in 2024 fertiggestellt wird. Ebenso wird hier eine Einkaufsrichtlinie erarbeitet, die in 2024 ebenfalls implementiert wird.

Im Bereich des Gastronomie-Einkaufs wurde in 2023 ebenfalls mit der Erarbeitung einer Responsible Sourcing Policy (RSP) begonnen, die in 2024 fertiggestellt wird. Ebenso wird 2024 eine Einkaufsrichtlinie erarbeitet.

Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.

Die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien ist eine wirksame Maßnahme, um prioritäre Risiken bei unmittelbaren Zulieferern vorzubeugen oder zu minimieren. Zum einen können Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken Anreize für die Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen bei einem unmittelbaren Zulieferer schaffen. Zum anderen können Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken den Zulieferer unterstützen, menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Erwartungen einzuhalten und diese auch in der Lieferkette weiterzugeben.

Breuninger erwartet von Lieferanten der Breuninger Eigenmarken eine Mitgliedschaft bei amfori (Verpflichtung auf den amfori Code of Conduct) sowie ein gültiges Audit mit Rating-Ergebnis A oder B. Eine Ausweitung der verpflichtenden Maßnahmen vor Anbindung eines neuen Lieferanten ist für 2024 geplant.

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Unsere Erwartungen an Produktionsbedingungen unter Achtung von Menschenrechten, Umweltschutz und Arbeitssicherheit sind im Breuninger Code of Conduct, der Tierschutzpolicy sowie der Responsible Sourcing Policy enthalten.

Im Jahr 2023 wurden die Voraussetzungen geschaffen, die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen auch rechtlich durchzusetzen, indem Standardverträge, Rahmenverträge, Allgemeine Geschäfts- bzw. Einkaufsbedingungen um entsprechende ESG-Klauseln ergänzt wurden. So kann bei einer Nicht-Erfüllung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen von Seiten Breuninger entsprechend reagiert werden. Bei Verdacht eines Verstoßes gegen die Verpflichtungen beim Lieferanten oder dessen Unterauftragnehmer, muss der Lieferant unverzüglich Aufklärungsmaßnahmen einleiten und Breuninger über den Anlass, die getroffenen Maßnahmen sowie das Ergebnis informieren. Erweist sich der Verdacht als begründet, wird der Lieferant unverzüglich Maßnahmen zur Verhinderung zukünftiger Verstöße einleiten. Breuninger steht ein jederzeitiges Auskunftsrecht zu sowie die Möglichkeit in begründeten Fällen die Angemessenheit und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen vor Ort zu überprüfen oder einen unabhängigen Auditor zu beauftragen. Bei Vorliegen eines schwerwiegenden Verstoßes kann Breuninger von bestehenden Verträgen zurückzutreten oder diese mit sofortiger Wirkung kündigen.

In von amfori definierten Risikoländern sind Sozialaudits als Kontrollmaßnahme eine Basisanforderung an die Zulieferer der Breuninger Eigenmarken. Sozialaudits sind übliche, den Zulieferern bekannte und vom Zeit- und Kostenaufwand zumutbare sowie geeignete Mittel einer Kontrollmaßnahme. Des Weiteren wurden Breuninger-eigene Sozialaudits in einigen Produktionsstätten der Breuninger Eigenmarken in der Türkei und China durchgeführt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Es wurden keine anlassbezogenen Risikoanalysen bei mittelbaren Zulieferern durchgeführt, da keine entsprechenden Anlässe vorlagen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Keine

Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Der Fokus lag auf der Umsetzung von Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern. Es lagen keine konkreten Anlässe vor, die die Ausweitungen der Bemühungen auf mittelbare Zulieferer erforderlich machen würden.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

2023 wird erstmalig berichtet. Aus diesem Grund gibt es noch keine Vergleichsbasis zum vorangegangenen Zeitraum.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.

Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich können über das Beschwerdeverfahren von Breuninger berichtet und damit festgestellt werden. Für weitere Informationen zum Beschwerdeverfahren siehe im Abschnitt „Beschwerdeverfahren“.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Ja

Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet und priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen wurden.

Verletzungen von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten bei unmittelbaren Zulieferern können aktuell auf folgenden Wegen festgestellt werden.

- 1) Zum einen führt Breuninger in den Produktionsstätten der Breuninger Eigenmarken regelmäßige standardisierte Besuche durch. Anhand eines standardisierten Bogens werden Eindrücke in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Ausstattung sanitärer Anlagen, Sozialräume aber auch Aushängen bzgl. Beschwerdemechanismen oder Code of Conducts sowie der Grundstimmung vor Ort dokumentiert.
- 2) Über das Breuninger Hinweisgebersystem können sowohl Breuninger Mitarbeitende, Zulieferer und deren Beschäftigte, Kund:innen sowie andere potenziell betroffene Personen Meldungen / Hinweise abgeben.
- 3) Über das Mitarbeitenden-Tool Company Mood können Mitarbeitende von Breuninger anonym Meldungen oder Hinweise abgeben.
- 4) Über das Beschwerdeverfahren "Speak4Change" von amfori können Beschäftigte von Zulieferern der Breuninger Eigenmarken Meldungen und Hinweise abgeben.
- 5) Durch die regelmäßig durchgeführten amfori Audits können Missstände in den Produktionsstätten der Breuninger Eigenmarken festgestellt werden.

In 2023 wurden zwei relevante Hinweise bzgl. der Breuninger Lieferkette abgegeben. Somit ist eine Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen als gegeben zu betrachten. Eine Priorisierung und Gewichtung war auf Grund der geringen Anzahl von Hinweisen nicht notwendig. Eine umfassende Untersuchung der Hinweise konnte erfolgen.

Sollte die Anzahl deutlich ansteigen, würde Breuninger eine Priorisierung gemäß Schwere, Umkehrbarkeit und Einflussnahme auf den Zulieferer vornehmen. Außerdem würden in diesem Falle die Präventionsmaßnahmen überprüft und entsprechend angepasst werden.

In welchen Themen wurden Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Geben Sie die Anzahl an

1

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Geben Sie die Anzahl an

1

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Geben Sie die Anzahl an

1

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Geben Sie die Anzahl an

1

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

a) Über das Beschwerdeverfahren "Speak4Change" von amfori wurde ein Hinweis gemeldet bzgl. Lohngerechtigkeit, Diskriminierung und Sonntagsarbeit. In Zusammenarbeit mit amfori wurde eine Untersuchung durch eine unabhängige Auditgesellschaft eingeleitet. Es fand eine Vor-Ort-Besichtigung statt, es wurden Dokumente geprüft und Gespräche mit dem Management und Arbeiter:innen geführt. Die Untersuchung ergab, dass die Beschwerde nicht substantiell war.

b) Über das Breuninger Beschwerdeverfahren wurde ein Hinweis gemeldet bezüglich der Ausübung von Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte bei einem unmittelbaren Dienstleister (Arbeitnehmerüberlassung). Mit dem Dienstleister zur Arbeitnehmerüberlassung fanden mehrere Gespräche statt, bei denen klar gemacht wurde, dass Breuninger ein solches Verhalten nicht akzeptiert. Es wurde eine schriftliche Abmahnung zugestellt.

Beschreiben Sie, welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden

Auf Grund der geringen Anzahl von Hinweisen musste bei der Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung keine Abwägungen getroffen werden. Die beiden Fälle konnten vollumfänglich überprüft werden.

a) Da in diesem konkreten Fall der Hinweis nicht substantiell war, mussten auch keine Folgemaßnahmen bzw. Folgekonzepte erarbeitet werden. Natürlich werden weiterhin Audits durchgeführt und weiterhin auf Beschwerden reagiert.

b) Der Rahmenvertrag mit dem Dienstleister wurde um einen Nachtrag mit ESG Klauseln ergänzt. Anfang 2024 wurden die Unterkünfte der Leiharbeitnehmer besichtigt und keine Beanstandungen festgestellt.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Da die Fälle vollumfänglich aufgeklärt werden konnten, ist die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen gegeben.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

a) Im konkreten Fall wurden keine Abhilfemaßnahmen ergriffen.

b) Ja.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine mögliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen ist? Beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen.

Es wurde festgestellt, dass sowohl das amfori Beschwerdeverfahren "Speak4Change" als auch das Breuninger eigene Hinweisgebersystem wirksam ist.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Ja

Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet & priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Im Berichtszeitraum wurde substantiierte Kenntnis zu möglichen Menschenrechtsverletzungen bei zwei mittelbaren Zulieferern festgestellt. Die Vorwürfe wurden als gewichtig eingestuft.

Beschreiben Sie, welche Abhilfemaßnahmen ggfs. ergriffen wurden, und insbesondere welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung von Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Konzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden.

Breuninger hat die Lieferanten zu den oben genannten Vorwürfen um Stellungnahme gebeten. In den Breuninger vorliegenden Stellungnahmen wurde sowohl über den Abbruch von Lieferantenbeziehungen als auch das bestehende Maßnahmenset ausführlich informiert. Ein offizieller unabhängiger Ombudsmann untersucht die Vorwürfe weiterhin. Breuninger wird den Fall weiterhin verfolgen und sich ggf. weitere Maßnahmen vorbehalten.

In welchen Themen wurden Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Geben Sie die Anzahl an

1

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Sofern Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums trotz entsprechender Konzepte verhindert, beendet oder minimiert werden konnten:

Beschreiben Sie Ihre weiteren Maßnahmen.

Sowohl im Breuninger Code of Conduct (CoC; Link: www.e-breuninger.de/code-of-conduct) als auch in der Breuninger Responsible Sourcing Policy (RSP; Link: <https://www.e-breuninger.de/nachhaltigkeit/rsp>) wird dem Thema Zwangsarbeit Rechnung getragen. Alle Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung des CoC und der RSP.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Breuninger hat bereits 2022 ein unternehmenseigenes Hinweisgebersystem eingeführt, welches um die LkSG-relevanten Inhalte ab dem Jahr 2023 angepasst wurde. Des Weiteren ist Breuninger an dem externen Beschwerdeverfahren von amfori "Speak4Change" angeschlossen.

Das digitale Hinweisgebersystem ist unter <https://compliance-meldungen.e-breuninger.de/> verfügbar. Es ist für jedermann zugänglich - ob Mitarbeitende, Zulieferer und deren Beschäftigte, Kund:innen oder andere potenziell betroffene Personen. Um die Eingabe zu erleichtern, werden neun mögliche Beschwerdekategorien vorgeschlagen. Die Eingabe ist in neun Sprachen möglich. Es besteht die Möglichkeit, die Beschwerde anonym abzugeben. Daneben ist auch eine telefonische Beschwerde, eine Meldung per E-Mail oder postalisch möglich.

Seit Januar 2023 besteht für unsere eigenen Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit, über das Tool "Company Mood" strukturierte und anonyme Rückmeldungen zur Arbeitszufriedenheit zu geben. Die Kommentare aus diesen Rückmeldungen werden seitens der Abteilung Legal & Compliance seit September 2023 quartalsweise auf compliance-relevante Sachverhalte überprüft.

Des Weiteren ist Breuninger Mitglied bei amfori und nimmt darüber am amfori "Speak for change" Beschwerdeverfahren teil (<https://amfori-foleon.com/speak-for-change/scgm/>). Dieses Beschwerdeverfahren ermöglicht allen potenziell betroffenen Personen, d. h. insbesondere Beschäftigten von Zulieferern, Beschwerden über Verstöße von amfori-Mitgliedern (einschließlich deren Produktionsstätten) gegen den amfori Code of Conduct zu berichten. Speak for Change war 2023 in Vietnam, der Türkei, Bangladesh und in Teilen Indiens ausgerollt, weitere Länder sind in Planung.

Breuninger erkennt an, dass der Zugang zu Abhilfemaßnahmen zunächst auf lokaler Ebene, also in der Produktionsstätte direkt erfolgen sollte. Der Breuninger Beschwerdemechanismus sowie die externen Beschwerdemechanismen (z. B. amfori Speak for Change) sollten als ergänzendes Instrument betrachtet werden.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

Die Verfahrensordnung ist online auf der Seite des Hinweisgebersystems hinterlegt (Link: https://compliance-meldungen.e-breuninger.de/Verfahrensordnung_Hinweisgeberformular.pdf).

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Das Einreichen einer Beschwerde ist jederzeit über die Eingabemaske unter <https://compliance-meldungen.e-breuninger.de/de> oder per Mail an compliance-meldungen@breuninger.de sowie postalisch möglich. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine Beschwerde beim Kundenservice telefonisch abzugeben (Erreichbarkeit: Montag bis Freitag von 08:00 – 20:00 Uhr).

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Die Beschwerdestelle sind definierte Mitarbeitende der Abteilung Legal & Compliance.

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

Der Prozess wird sowohl in Textform als auch verkürzt über ein Schaubild in der Verfahrensordnung (S. 3-5) beschrieben.

1. Für die Meldung des Hinweises / der Beschwerde über das Hinweisgeberformular muss eine der vorgegebenen Kategorien gewählt werden (Betrug, Untreue, Unterschlagung, Diebstahl / Interessenkonflikt, Bestechung, Korruption / Umweltschutz, Gesundheit / Menschenrechte, Verstöße gegen Sozialstandards und Arbeitsgesetze / Datenschutz, IT-Sicherheit / Kartellrechtsverstöße / Geldwäsche / Kundenbeschwerden / Sonstiges).
2. Ein Hinweis bzw. eine Beschwerde wird an definierte Mitarbeitende der Abteilung Legal & Compliance („Beschwerdestelle“) automatisch übermittelt. Dabei werden alle von dem:der Hinweisgeber:in im Kontaktformular eingegebenen Informationen an die Beschwerdestelle weitergeleitet. Der Hinweis wird strikt vertraulich behandelt und einer ersten Bewertung hinsichtlich seiner Relevanz unterzogen. Die Beschwerdestelle ist diesbezüglich unparteiisch, weisungsfrei und neutral. Dabei wird geprüft, ob ein Hinweis oder eine Beschwerde (drohende) Verstöße gegen die Unternehmensgrundsätze oder geltende Gesetze (siehe oben) beinhaltet.
3. Relevante Hinweise des:der Hinweisgebers:Hinweisgeberin werden an die zuständige Abteilung bei Breuninger oder an das zuständige Mitglied der Unternehmensleitung („Adressat:in“) weitergeleitet mit der Aufforderung, umgehend Abhilfe zu leisten.
4. Bei nicht anonym abgegebene Hinweisen oder Beschwerden wird bei Weiterleitung innerhalb des Unternehmens auf Wunsch des:der Hinweisgebers:Hinweisgeberin die Anonymität gewahrt.
5. Der:die Adressat:in ist verpflichtet, den Hinweis zu prüfen und Abhilfe zu leisten. Ist der:die Adressat:in der Auffassung, dass keine Abhilfe notwendig ist, ist dies der Beschwerdestelle innerhalb einer angemessenen Frist, in dringenden Fällen unverzüglich, mitzuteilen und zu begründen.
6. Sofern der:die Hinweisgeber:in eine Kontaktmöglichkeit eingegeben hat, informiert die Beschwerdestelle den:die Hinweisgeber:in innerhalb eines angemessenen Zeitraums (maximal drei Monate) über den Bearbeitungsstand und ggfs. über das Ergebnis.

Neben dem Breuninger-internen Hinweisgebersystem besteht die Möglichkeit, Hinweise an externe Meldestellen abzugeben, u.a. an die externe Meldestelle des Bundes beim Bundesamt für Justiz, an die Meldestellen der Länder und Kommunen, an die Meldestelle bei der BaFin oder an die Meldestelle beim Bundeskartellamt.

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

Sowohl das Hinweisgebersystem als auch die Verfahrensordnung sind in neun Sprachen verfügbar.

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

Alle erforderlichen Informationen sind online verfügbar.

Ein Plakat mit dem QR Code zum Hinweisgebersystem wurde an alle Breuninger Standorte verteilt und an stark frequentierten Plätzen (z. B. Zugang Kantine, Aufzüge, Aufenthaltsräume) gut sichtbar aufgehängt.

Zudem wurde das Plakat über ein Mailing an alle Lieferanten der Breuninger Eigenmarken geschickt mit der Bitte, das Plakat den Beschäftigten zugänglich zu machen (z. B. durch Versand per E-Mail an die Beschäftigten und Aushang an Schwarzen Brettern in den Produktionsstätten, in denen Ware für Breuninger hergestellt wird).

In den Textilien der Breuninger Eigenmarken wurde für Bestellungen ab Mai 2023 in das Care Label, welches in alle Textilien eingenäht wird, der QR-Code zum Hinweisgebersystem gedruckt.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

https://compliance-meldungen.e-breuninger.de/Verfahrensordnung_Hinweisgeberformular.pdf

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Für die Durchführung des Beschwerdeverfahrens bei Breuninger ist die Abteilung Legal und Compliance zuständig. Die mit der Aufgabe betrauten Mitarbeitenden sind Stefanie Kahn (Compliance Officer) und Christine Schneider (Compliance Officer).

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Die Eingabemaske des Hinweisgebersystems ermöglicht es, auch anonyme Meldungen abzugeben. Alle Mitarbeitenden, die mit der Bearbeitung von Hinweisen betraut sind, sind zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet.

Repressalien gegen hinweisgebende Personen (wie z. B. Benachteiligung, Einschüchterung, Anfeindung) sowie sonstige Personen, die an der Aufklärung von Hinweisen arbeiten, sind unzulässig und werden nicht geduldet. Hinweisgeber werden von Breuninger im Rahmen der Möglichkeiten geschützt.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Die anonyme und vertrauliche Behandlung der eingehenden Beschwerden wird durch eine neutrale Stelle, die Mitarbeitenden der Abteilung Legal & Compliance gewährleistet. Sofern nach einer Erstprüfung eine Weiterleitung der Beschwerde an die zuständige Abteilung oder das zuständige Mitglied der Unternehmensleitung zur Einleitung von Abhilfemaßnahmen erforderlich ist, wird zum Schutz des Hinweisgebenden die Anonymität gewahrt. Es wird sichergestellt, dass ein möglichst kleiner Personenkreis an der Bearbeitung von Hinweisen beteiligt ist.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Ja

Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.

Anzahl:

Über das Breuninger-interne Hinweisgebersystem sind insgesamt 213 Meldungen im Jahr 2023 eingegangen. Davon relevant im Sinne des LkSG und unter Compliance-Gesichtspunkten waren es insgesamt 15 Hinweise. 6 Hinweise kamen von Breuninger-Mitarbeitenden und 8 Hinweise von externen Hinweisgebern, 1 Hinweis kann nicht zugeordnet werden. Von den 15 Hinweisen wurden 8 anonym und 7 nicht-anonym abgegeben.

Inhalt:

Von den 15 Hinweisen war 1 Hinweis aus der Kategorie "Betrug", 1 Hinweis zu "Datenschutz / IT-Sicherheit", 4 Hinweise zu "Menschenrechte, Verstöße gegen Sozialstandards und Arbeitsgesetze", 7 Hinweise aus der Kategorie "Umweltschutz und Gesundheit" sowie 2 Kundenbeschwerden.

Bearbeitungsdauer:

- 10 innerhalb eines Monats
- 2 innerhalb zwei Monate
- 2 innerhalb 3 Monate
- 1 noch offen

Ergebnis:

Bei allen Hinweisen wurde zuerst der jeweils verantwortliche Fachbereich kontaktiert und der Sachverhalt geklärt. Im Bedarfsfall wurden Abhilfemaßnahmen eingeleitet und der Missstand behoben. Wenn möglich, wurde der Hinweisgeber kontaktiert und das Ergebnis mitgeteilt.

Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Sonstige Verbote: Tierschutzgesetz

Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement

geführt haben.

Um die Breuninger-Mitarbeitenden verstärkt auf das Hinweisgebersystem aufmerksam zu machen, wurden im Jahresverlauf unterschiedliche Kommunikationskanäle genutzt. Über die initiale Kommunikation in der internen Mitarbeitenden-App (B Inside) wurde Anfang Februar 2023 das Hinweisgebersystem bekannt gemacht. In der webbasierten Schulung zum LkSG, das die Mitarbeitenden im Jahresverlauf durchführen mussten, wurde das Hinweisgebersystem ebenfalls kommuniziert.

Im 3. Quartal 2023 wurden weitere Hinweisgeberkanäle eingeführt: die telefonische Erreichbarkeit wurde über den bestehenden Kundenservice sichergestellt. Zudem werden seither alle compliance-relevanten Hinweise, die über das Mitarbeitenden-Zufriedenheits-Tool "Company Mood" eingegeben wurden, systematisch geprüft und weiterverfolgt.

Zur Vorgehensweise bei der Bearbeitung der Hinweise wurde eine interne Prozessdokumentation erstellt. Hierin sind auch alle relevanten internen Ansprechpartner aufgeführt.

Es wurden ebenfalls Hinweiskategorien definiert, bei denen eine Einbeziehung der AGG-Beauftragten sinnvoll ist.

Um die Anforderungen von Breuninger auch in Richtung unserer Geschäftspartner und Dienstleister deutlich zu machen, wurde in die Rahmen- und Standardverträge eine ESG-Klausel aufgenommen.

In Summe zeigt sich, dass die umgesetzten Präventionsmaßnahmen wirksam sind, da nur wenige Verstöße gegen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten ankommen.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Ressourcen und Expertise:

Durch einen deutlichen Ausbau von Ressourcen in den Einkaufs-Fachbereichen (Einkauf Handelsware, Einkauf Nicht-Handelsware / Corporate Procurement und Gastronomie) wurde den zusätzlichen Anforderungen, die sich aus der Umsetzung des LkSG ergeben, Rechnung getragen. Interne Weiterbildungen und Coachings der Mitarbeitenden wurden laufend über das Jahr durchgeführt. Zwei Kolleginnen nahmen zudem an einer externen Weiterbildung zum Sustainability Manager teil.

Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung:

Bei den Breuninger Eigenmarken wurde die Durchführung weiterer Breuninger Social Audits intensiviert. Zudem wurden weitere Aspekte in die Durchführung der Risikoanalyse bei den Breuninger Eigenmarken aufgenommen (u. a. Chemical Testing). Der Prozess der Risikoanalyse bei den Breuninger Fremdmarken sowie den Lieferanten der Nicht-Handelsware und Gastronomie wurde mithilfe des Tools "Integrity Next" etabliert und durchgeführt. Hier fanden auch von Seiten des Toolanbieters regelmäßige Durchsprachen, Coachings und Webinare statt.

Abhilfe- und Präventionsmaßnahme:

Eigenmarken: Das Risiko beim Thema Cashmere (Tierwohl / Entlohnung) wird über die Mitgliedschaft beim Good Cashmere Standard minimiert.

Beschwerdeverfahren:

Auf Grund der Vielzahl ein eingegangenen Meldungen (im Berichtsjahr 2023 insgesamt 213 Meldungen über das Breuninger Hinweisgebersystem) sowie der Erkenntnis, dass sowohl interne Meldungen (von Breuninger Mitarbeitenden) sowie externe Meldungen eingehen, kann von einer Wirksamkeit des Hinweisgebersystems ausgegangen werden.

Abschließend kann festgestellt werden, dass auf Grund der geringen Anzahl gemeldeter Verstöße von einer hohen Wirksamkeit des Risikomanagements und aller umgesetzten Präventionsmaßnahmen ausgegangen werden kann.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Die Berücksichtigung der Interessen von potenziell Betroffenen ist für Breuninger eine zentrale Aufgabe im Risikomanagement. Durch die Zusammenarbeit mit relevanten Initiativen und Branchengremien, wie zum Beispiel amfori, dem HDE / AVE Nachhaltigkeitsausschuss oder dem Good Cashmere Standard lässt Breuninger die Perspektive von Beschäftigten innerhalb der Lieferketten in das Risikomanagement einfließen. Zudem überprüft Breuninger laufend, inwieweit weitere Mitgliedschaften sinnvoll sind.

Auch beim Breuninger Beschwerdeverfahren wurden im Laufe des Berichtsjahres stetige Verbesserungen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vorgenommen. Als weiteren Kanal wurde eine telefonische Hotline aufgenommen, um Hinweise / Beschwerden zu platzieren. Zudem wurde der QR-Code zum Hinweisgebersystem in das Care-Label der Breuninger Eigenmarken aufgenommen.