

Grundsatzklärung

zur Menschenrechtsstrategie
von ROSSMANN

ROSSMANN Human Rights Policy

Inhalt | Content

1. Unser verbindliches Engagement für Menschen und Umwelt	
Our binding commitment to people and the environment	3
2. Unsere Erwartungen an unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner	
Our expectations towards our employees and business partners	4
2.1. Verbot von Zwangsarbeit oder jede andere Form moderner Sklaverei	
Prohibition of forced labor or any other form of modern slavery	4
2.2. Verbot von Kinderarbeit und Achtung der Rechte von Kindern	
Prohibition of child labour and respecting the rights of children	4
2.3. Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit	
Promoting health and safety	5
2.4. Achtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	
Respecting the right to freedom of association and collective bargaining	5
2.5. Gewährleistung eines vielfältigen und integrativen Arbeitsplatzes, frei von Diskriminierung und Belästigung	
A diverse and integrative workplace free from discrimination and harassment	6
2.6. Gewährleistung von gerechten und angemessenen Arbeitsbedingungen: Lohn	
Ensuring just and favourable conditions of work: Wages	6
2.7. Gewährleistung von gerechten und angemessenen Arbeitsbedingungen: Arbeitszeit	
Ensuring just and favourable conditions of work: Working hours	7
2.8. Das Herbeiführen von Umweltschäden, die sich negativ auf Menschenrechte auswirken können, ist verboten	
Causing environmental damage that may negatively impact certain human rights is prohibited	7
3. Unsere Prozesse zur Einhaltung unserer Sorgfaltspflichten	
Our due diligence processes	8
4. Überwachung und Abhilfemaßnahmen	
Monitoring and remediation	9

1. Unser verbindliches Engagement für Menschen und Umwelt

1972 eröffnete ROSSMANN den ersten Selbstbedienungs-Drogeriemarkt in Deutschland. Heute ist ROSSMANN eine der größten Drogeriemarktketten Europas mit mehr als 56.500 Mitarbeitern¹ und 4.361 Filialen in Deutschland, Polen, Ungarn, der Tschechischen Republik, Albanien, dem Kosovo, Spanien und der Türkei. Hinzu kommt das aktive Geschäft über den Großhandel und den Onlineshop.

Als inhabergeführtes, international tätiges Familienunternehmen befindet sich ROSSMANN mehrheitlich im Besitz der Familie Roßmann. Seit der Gründung des Unternehmens ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur von ROSSMANN. Nachhaltigkeit wird nicht als einmalige Handlung verstanden, sondern als ein kontinuierlicher Prozess, ein ständiges Lernen und Weiterentwickeln. Ziel ist es, ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung nachhaltig in Einklang zu bringen.

Die Achtung der Menschenrechte und der Schutz der Umwelt sind ein integraler Bestandteil der Unternehmensidentität und der Werte von ROSSMANN. Sie ist eingebettet in unser Konzept des nachhaltigen Wirtschaftens, wie es im [ROSSMANN-Selbstverständnis](#) beschrieben ist. Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir als Unternehmen langfristig nur erfolgreich sein können, wenn die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt Hand in Hand gehen.

Wir verpflichten uns daher, unsere Unternehmungen in einer Weise zu führen, welche die Menschenrechte und die Umwelt respektieren. Diese Grundsatzklärung formalisiert unser Bekenntnis zu den Menschenrechten und ergänzt sowohl das [ROSSMANN-Selbstverständnis](#), welches unseren Verhaltenskodex für Mitarbeiter beinhaltet, als auch den Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner.

Dieses Dokument und unsere Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte basieren auf anerkannten internationalen Standards. Dazu gehören mindestens:

- die Internationale Menschenrechtskonvention
- die Erklärung der International Labour Organization (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz und ihre grundlegenden Konventionen
- das United Nations (UN) -Übereinkommen über die Rechte von Kindern
- die Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD) -Leitsätze für multinationale Unternehmen und
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die ROSSMANN-Grundsatzklärung legt dar, welche Erwartungen wir als Unternehmen an unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner in Bezug auf Menschenrechte und die Umwelt haben, wie wir unsere Sorgfaltspflicht erfüllen und unsere Bemühungen kontinuierlich verbessern wollen.

1. Our binding commitment to people and the environment

In 1972, ROSSMANN opened the first self-service drugstore in Germany. Today, ROSSMANN is one of the largest drugstore chains in Europe with more than 56,500 employees and 4,361 stores in Germany, Poland, Hungary, the Czech Republic, Albania, Kosovo, Spain, and Turkey. Furthermore, ROSSMANN is operating in the wholesale business and online trade.

As an owner-managed, internationally operating family business, ROSSMANN is majority-owned by the Roßmann family. Ever since the company was founded, sustainability has been an integral part of ROSSMANN's corporate culture. Sustainability is not understood as a one-off action, but rather as an ongoing process and a constant learning and enhancement exercise. The aim is to harmonise economic, ecological, and social responsibility in a sustainable manner.

Respect for human rights and the environment is an integral part of ROSSMANN's corporate identity and values. It is embedded in our concept of sustainable business as outlined in the [ROSSMANN-Identity](#). We acknowledge our corporate responsibility to respect human rights. We firmly believe that our success as a business in the long-term can only be achieved when respect for human rights and the environment go hand in hand.

We are thus committed to conducting business in a manner that is respectful of human rights and the environment. This policy statement formalises our commitment to human rights and supplements the [ROSSMANN-Identity](#) – which includes our code of conduct for employees – and the code of conduct applicable for our business partners.

This document and our human rights due diligence procedures are based on well-recognised international standards. These include, at a minimum:

- The International Bill of Human Rights
- The International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its fundamental Conventions
- The United Nation (UN) Convention on the Rights of Children
- The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises and
- The UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

The ROSSMANN human rights policy statement outlines the human rights and environmental expectations that we, as a company, have towards our employees and Business Partners, as well as how we comply with our due diligence obligations and plan to continuously improve our efforts.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht auf die geschlechterspezifische Differenzierung wie z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichtet. Sämtliche Rollenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung (AGG) grundsätzlich für alle Geschlechter.

2. Unsere Erwartungen an unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner

Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen. Dazu stellen wir klare Erwartungen an uns selbst, fordern und erwarten aber auch von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie diese wahren und respektieren.

2.1. Verbot von Zwangsarbeit oder jede andere Form moderner Sklaverei

Die Zwangsarbeit gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 29 sowie jede andere Form moderner Sklaverei, d. h. Schuldknechtschaft, Zwangsheirat, Sklaverei und sklavereiähnlichen Praktiken sowie Menschenhandel, sind verboten. Alle Tätigkeiten müssen auf freiwilliger Basis und nicht unter Androhung von Strafen oder Sanktionen ausgeführt werden. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich strikt an diesen Grundsatz halten.

Praktiken wie erzwungene Überstunden, die teilweise oder vollständige Einschränkung der Bewegungsfreiheit, die Einbehaltung von Ausweisdokumenten oder die Zahlung finanzieller Kauttionen oder Gebühren für die Beschäftigung sind streng verboten. Allen Arbeitnehmern steht es frei, ihr Arbeitsverhältnis, unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist, nach geltendem Recht zu kündigen.

2.2. Verbot von Kinderarbeit und Achtung der Rechte von Kindern

ROSSMANN lehnt den Einsatz von Kinderarbeit strikt ab. Wir halten uns in unserem eigenen Geschäftsbereich an das gesetzlich festgelegte Mindestbeschäftigungsalter gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 und erwarten das gleiche Verhalten von unseren Geschäftspartnern. Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung oder Arbeit darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet. In jedem Fall darf das Mindestalter nicht unter 15 Jahren liegen, es sei denn, das nationale Arbeitsrecht sieht etwas anderes vor, was dennoch mindestens den Anforderungen des ILO-Übereinkommens Nr. 138 entspricht

Im [ROSSMANN-Selbstverständnis](#), das festlegt, wofür unser Unternehmen heute und in Zukunft steht, legen wir einen besonderen Schwerpunkt auf die Unterstützung und Förderung von Kindern und ihren Familien unter anderem durch unsere [sozialen Projekte und Initiativen](#). Wir respektieren und fördern die Rechte von Kindern, wie sie im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes festgelegt sind.

Im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 sollte jungen Arbeitnehmern zwischen 15 und 18 Jahren besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Junge Arbeitnehmer dürfen nicht in Nacht-

2. Our expectations towards our employees and business partners

We want to lead by example. For that, we set clear expectations for ourselves, as well as request and expect our employees and business partners to also respect and uphold them.

2.1. Prohibition of forced labor or any other form of modern slavery

The use of forced labour, pursuant to ILO Convention No. 29, or any other form of modern slavery, i.e., debt bondage, forced marriage, slavery and slavery-like practices, and human trafficking are prohibited. All work must be performed on a voluntary basis and not under the threat of any punishment or sanction. We expect our business partners to strictly abide to this principle.

Practices such as forced overtime, partial or total restriction of movement, withholding of identification documents, or payment of financial deposits or fees for employment are strictly prohibited. All employees may terminate their employment relationship by giving their employer reasonable notice in accordance with applicable law.

2.2. Prohibition of child labour and respecting the rights of children

At ROSSMANN we strictly prohibit the use of child labour. We follow the minimum working age for employment set by applicable laws and in accordance with ILO Convention No. 138 in our own operations and expect the same behaviour from our business partners. The minimum age for admission to employment or work may not be lower than the age of completion of compulsory schooling. In any case, the minimum age may not be less than 15 years, unless provided otherwise by national employment laws but always at least in compliance with the requirements set out in ILO Convention No. 138.

Our policy [ROSSMANN-Identity](#), which sets out what our company stands for today and in the future, places a special focus on supporting and promoting children and their families among others through our [social projects and initiatives](#). We respect and promote the rights of children as set out in the United Nations Convention on the Rights of the Child.

Special attention should be given to young workers between 15 and 18, in line with ILO Convention No. 138. Young workers must not work night shifts or in hazardous conditions and working hours must be

schichten beschäftigt werden, nicht unter gefährlichen Bedingungen arbeiten und Arbeitszeiten müssen begrenzt sein. Darüber hinaus sind Tätigkeiten, die der Gesundheit und Entwicklung junger Arbeitnehmer schaden oder ihre Ausbildung beeinträchtigen könnten, nicht zulässig. Ebenso verbieten wir strikt die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie sie im ILO-Übereinkommen Nr. 182 beschrieben sind, und fordern unsere Geschäftspartner auf, sich für deren Abschaffung einzusetzen.

limited. In addition, any work that could harm young workers' health and development or interfere with their education is not allowed. Likewise, we strictly prohibit and call upon our business partners to support the elimination of the worst forms of child labour as described in ILO Convention No. 182.

2.3. Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit

Bei allem, was wir tun, achten wir bei ROSSMANN auf die Gesundheit und Sicherheit aller am Wertschöpfungsprozess beteiligten Personen. Wir fördern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, das im Einklang mit dem ILO Abkommen Nr. 155 ist. Wir sind bestrebt, die höchsten Standards für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit den geltenden örtlichen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften zu gewährleisten, und wir erwarten das gleiche Verhalten von unseren Geschäftspartnern. Ausreichende Sicherheitsstandards und Wartung am Arbeitsplatz, Schutzmaßnahmen zur Vermeidung der Aussetzung gegenüber gefährlichen Stoffen, Maßnahmen zur Vermeidung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung sowie angemessene Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für die Mitarbeiter sind zu gewährleisten.

2.3. Promoting health and safety

In everything we do, we, at ROSSMANN, pay close attention to the health and safety of everyone involved in the value creation process. We promote a healthy and safe work environment that is in compliance with ILO Convention No. 155. We strive to provide the highest standards of health and safety in the workplace in line with applicable local health and safety regulations and we expect the same behaviour from our business partners. Sufficient safety standards and maintenance at the workplace, protective measures to avoid exposure to dangerous substances, measures to prevent excessive physical and mental fatigue, and adequate health and safety training for employees must be ensured.

Ebenso erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass die an uns gelieferten Waren und Dienstleistungen stets mindestens den Gesetzen entsprechend sicher und marktfähig sind, so dass die Gesundheit von Einzelpersonen nicht gefährdet wird.

Likewise, we expect our business partners to ensure that the goods and services supplied to us are always at least safe and marketable in accordance with the law, so that the health of individuals is not jeopardized.

Bei der Beauftragung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften hat das Sicherheitspersonal die in dieser Erklärung dargelegten Grundsätze zu beachten. Bei der Anwendung von Gewalt darf das Sicherheitspersonal die Beschäftigten nicht körperlich verletzen, soll es jede Form von Belästigung oder erniedrigender Behandlung unterlassen und darf die Ausübung der Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigen.

When hiring public or private security forces, security staff shall follow the principles set out in this policy statement. When exercising the use of force, security staff may not physically harm employees, must refrain from any form of harassment or degrading treatment, and may not impair the exercise of freedom of association.

2.4. Achtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir erkennen das Recht unserer Mitarbeiter an, eine Organisation ihrer Wahl zu gründen oder sich einer solchen anzuschließen, sowie das Recht auf Tarifverhandlungen, wie es in den ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 verankert ist. Dies sind grundlegende Rechte am Arbeitsplatz. Wir greifen nicht in die Entscheidung der Mitarbeiter ein, sich einer Organisation anzuschließen, und wir lehnen jegliche diskriminierende Praxis, Einschüchterung oder Repressalien gegen Mitarbeiter aufgrund ihrer Ansichten über Gewerkschaften oder wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten ab. Dies gilt auch für die Tätigkeit von Arbeitnehmervertretern, solange sie ihre Aufgaben in einer Weise wahrnehmen, die unseren Betrieb nicht beeinträchtigt.

2.4. Respecting the right to freedom of association and collective bargaining

We recognise the right of our employees to freely choose to establish or associate with any organisation of their own choosing and to collective bargaining as enshrined in ILO Convention No. 87 and No. 98 respectively. These are fundamental rights at the workplace. We do not interfere with the employee's decision to associate, and we stand against any discriminatory practice, intimidation, or reprisal against employees by reason of their views on trade unions or for their trade union activities. This also applies to the activities of employees' representatives while carrying out their functions in a non-disruptive manner to our company operations.

Falls erforderlich, nehmen wir nach Treu und Glauben an Verhandlungen mit unseren Arbeitnehmervertretern teil, um eine Einigung über die Beschäftigungsbedingungen zu erzielen. In Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, ist die Entwicklung alternativer Arten von unabhängigen und freien Vereinigungen und Verhandlungen zuzulassen.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass auch sie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen wahren.

Where applicable, we engage in negotiations with our employees' representatives in good faith with the aim of reaching agreement on employment conditions. In situations where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted by law, the development of alternative means for independent and free association and bargaining must be allowed.

We expect our business partners to also uphold the right to freedom of association and collective bargaining.

2.5. Gewährleistung eines vielfältigen und integrativen Arbeitsplatzes, frei von Diskriminierung und Belästigung

Unsere Vielfalt macht uns stark. Vielfalt bereichert uns und ist daher ein zentraler Wert unseres Unternehmens und Teil unserer Identität. Bereits 2008 haben wir [Die Charta der Vielfalt – für Diversity in der Arbeitswelt](#) unterzeichnet. Im Jahr 2020 haben wir unser Engagement erweitert und sind seitdem Mitglied der Initiative. Wir streben ein Arbeitsumfeld an, das frei von Vorurteilen ist.

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist und in dem die Achtung der Würde und die Gleichbehandlung im Mittelpunkt unserer Arbeitskultur stehen. Dabei lehnen wir jede Form von Diskriminierung, Belästigung oder anderweitig unangemessenem Verhalten, unfairer Behandlung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art ab. Rekrutierung, Einstellung, Entlohnung und Beförderung sowie Schulungen richten sich nach den Bedürfnissen unseres Unternehmens und basieren auf den Qualifikationen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Leistungen der Mitarbeiter. Das Gleiche erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

Basierend auf dem ILO Übereinkommen Nr. 111, dulden wir keine diskriminierenden Praktiken, keinen Ausschluss und keine Bevorzugung von Personen aufgrund ihres Alters, ihrer ethnischen Herkunft und Nationalität, ihres Geschlechts und ihrer Geschlechtsidentität, ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten, ihrer Religion und Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer sozialen Herkunft, ihres Familienstandes, ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, ihrer politischen Zugehörigkeit oder Einstellung, sowie aufgrund anderer diskriminierender Aspekte. All unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner müssen sich dieses Prinzip zu eigen machen und aufrechterhalten.

2.6. Gewährleistung von gerechten und angemessenen Arbeitsbedingungen: Lohn

Wir streben gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter an. Wir fördern und bieten unseren Mitarbeitern einen fairen Lohn, der mindestens dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn entspricht. Wo es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt, dienen die Branchenstandards als Orientierung. Die Löhne und gegebenenfalls die entsprechenden Sozialleistungen müssen regelmäßig, pünktlich und in Übereinstimmung mit den örtlichen Vorschriften gezahlt werden. Unrechtmäßige Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Strafe sind verboten.

2.5. A diverse and integrative workplace free from discrimination and harassment

Our diversity makes us strong. Diversity enriches us, and hence it is a core value of our company and part of our identity. We signed the "Charta der Vielfalt", a corporate initiative to promote diversity in companies and institutions [Die Charta der Vielfalt – für Diversity in der Arbeitswelt](#), as early as 2008. In 2020 we expanded our commitment and became a member of the initiative. We believe in a working environment free from prejudice.

We promote a work environment free from discrimination, where respect for dignity and equal treatment are at the core of our working culture. We stand against any form of discrimination, harassment or otherwise inappropriate behaviour, unfair treatment, or retaliation of any kind. Recruitment, hiring, compensation and promotion schemes, and trainings are done according to the needs of our business and based on people's qualifications, skills, experience, and performance. We expect the same from our business partners.

Based on ILO Convention No. 111, we do not tolerate any discriminatory practice, exclusion or favour of any person based on age, ethnic background and nationality, gender and gender identity, physical and mental abilities, religion and worldview, sexual orientation, social background, family status, membership in employee organizations, including trade unions, political affiliation or orientation, or any other aspect that may be discriminatory. All our employees and business partners must embrace and uphold this principle.

2.6. Ensuring just and favourable conditions of work: Wages

We aim at providing just and appropriate working conditions for our employees. We promote and provide our employees with a fair wage, which must be at least equivalent to the minimum wage established by applicable laws. Where there is no statutory minimum wage, industry standards will serve as orientation. Wages and the respective social security benefits, if any, must be paid regularly, on time and in compliance with local regulations. Unlawful wage deductions, or wage deductions as a penalty, are prohibited.

Wir streben eine Entlohnung an, die unseren Mitarbeitern und ihren Familien ein angemessenes Leben ermöglicht. Zu gerechten und angemessenen Arbeitsbedingungen gehört auch die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten. Es umfasst weiter Fälle in denen unterschiedliche, aber gleichwertige Arbeit verrichtet wird, die anhand objektiver Kriterien ohne geschlechterspezifische Voreingenommenheit festgelegt wird, wie im ILO-Übereinkommen Nr. 100 über gleiches Entgelt und in Art. 7 des ICESCR.

We strive for remuneration that provides a decent living to our employees and their families. Just and appropriate working conditions encompass equal remuneration for men and women who perform equal work or work of equal value. They also encompass in cases of different work which is of equal value, determined on the basis of objective criteria, free from gender bias, as stated in ILO Equal Remuneration Convention No. 100 and in Art. 7 of the ICESCR.

2.7. Gewährleistung von gerechten und angemessenen Arbeitsbedingungen: Arbeitszeit

Wir verpflichten uns zu einer gesunden Work-Life-Balance. Wenn möglich, streben wir flexible Arbeitsregelungen mit der Option des mobilen Arbeitens an. Ruhe- und Erholungszeiten, die Begrenzung der Arbeitszeit, der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, einschließlich krankheitsbedingter Abwesenheit, sind nach geltendem Recht zu gewährleisten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass auch sie für ihre eigenen Angestellten und Arbeiter gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen gewährleisten.

2.7. Ensuring just and favourable conditions of work: Working hours

We commit to a healthy work-life balance. Where possible, we strive for flexible working arrangements with the option of mobile working. Rest and leisure periods, limitation of working hours, entitlement to paid annual leave, incl. sick leave, must be ensured as provided for by applicable law. We expect our business partners to also ensure just and appropriate working conditions for their own employees and workers.

2.8. Das Herbeiführen von Umweltschäden, die sich negativ auf Menschenrechte auswirken können, ist verboten

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Umwelt sehr ernst und erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie ebenfalls umweltbewusst handeln. Aktivitäten oder Handlungen, die schädliche Veränderungen des Bodens, Lärmemissionen, Luftverschmutzung, Wasserverschmutzung und übermäßigen Wasserverbrauch verursachen können, sind zu vermeiden. Wenn sich diese Handlungen negativ auf die Ressourcen auswirken, die für die Erhaltung und Produktion von Lebensmitteln, den Zugang zu Trinkwasser und zu sanitären Einrichtungen benötigt werden, oder die Gesundheit von Einzelpersonen beeinträchtigen, sind solche Handlungen verboten.

2.8. Causing environmental damage that may negatively impact certain human rights is prohibited

We take our environmental responsibilities very seriously and expect our business partners to also act environmentally responsible. Activities or actions that may cause harmful changes to soil, noise emissions, air pollution, water pollution, and excessive usage of water must be avoided. When these actions negatively impact resources needed for the preservation and production of food, access to potable water and sanitary facilities, or harm the health of an individual, such actions are prohibited.

Wo zutreffend, erwarten wir von unseren Partnern auch die Einhaltung folgender Verbote: die Verbote im Zusammenhang mit der Verwendung und Herstellung von Quecksilber und der Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß dem Minamata-Übereinkommen; das Verbot der Herstellung und Verwendung von Chemikalien sowie der Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen in nicht umweltgerechter Weise gemäß dem Stockholmer Übereinkommen; und schließlich das Verbot der Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen.

Where applicable, we also expect our partners to observe the prohibitions related to the use and manufacture of mercury and treatment of mercury waste in accordance with the Minamata Convention; the prohibition of the production and use of chemicals and the handling, collection, storage and disposal of waste in a manner that is not environmentally sound as enshrined in the Stockholm Convention; and finally, the prohibition of exports and import of hazardous wastes pursuant to the Basel Convention.

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie beim Erwerb, der Erschließung oder der sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern das Verbot der rechtswidrigen Zwangsäumung und der rechtswidrigen Enteignung von Land, Wäldern und Gewässern beachten, insbesondere wenn deren Nutzung den Lebensunterhalt von Personen sichert. Ebenso ist die Achtung der Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker zu gewährleisten.

We also expect our business partners to respect the prohibition of unlawful eviction and taking of land, forests and water when acquiring, developing or using those otherwise, especially if their usage secures the livelihood of a person. Likewise, respect for the rights of local communities and indigenous peoples must be ensured.

3. Unsere Prozesse zur Einhaltung unserer Sorgfaltspflichten

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber den Menschenrechten und der Umwelt bewusst und erkennen an, dass wir erst am Anfang unserer Reise zur Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie stehen. Wir haben damit begonnen, Risikomanagementsysteme einzuführen, die Themen wie Datenschutz, betriebliche Gesundheit und Sicherheit sowie Diskriminierung und Vielfalt abdecken. Derzeit arbeiten wir an der Einführung eines umfassenderen Risikomanagementsystems für Menschenrechte und den Umweltschutz, das alle relevanten Risiken abdeckt und in allen wesentlichen Geschäftsprozessen verankert werden soll.

Um unser Managementsystem zur Einhaltung der Menschenrechte und dem Schutz der Umwelt zu verbessern, haben wir Arbeitspakete ins Leben gerufen. Diese werden durch unsere interne Governance-Struktur operationalisiert, die aus einer Task Force mit Mitgliedern aus allen relevanten Abteilungen besteht, einschließlich der Einkaufsabteilungen sowie der Rechts- und Compliance-Abteilung. Die Task Force kann andere Interessengruppen innerhalb des Unternehmens auffordern, der Task Force beizutreten oder in spezifischen Arbeitsgruppen mitzuarbeiten. Unsere unmittelbaren Prioritäten sind: die Verbesserung der Kommunikation unserer Erwartungen durch unseren umfassenden Verhaltenskodex für Geschäftspartner; die Umsetzung dieser Strategie und die schrittweise Verbesserung der anderen Elemente unserer Sorgfaltspflicht mit dem Ziel, Prozesse zur Überwachung und Bewertung der Einhaltung der ROSSMANN-Standards aufzubauen; sowie die weitere Verwaltung von relevanten Daten, um mehr Transparenz in unseren Lieferketten zu schaffen und eine Grundlage für die weitere Einführung unserer Sorgfaltspflichtmaßnahmen auf einheitliche Weise zu schaffen. Die Task Force hat die volle Unterstützung der Unternehmensleitung und informiert die Geschäftsführung einmal im Jahr über die Fortschritte.

Im Rahmen der Umsetzung unserer Sorgfaltspflichten haben wir eine umfassende Analyse der Menschenrechts- und Umweltrisiken des gesamten Unternehmens und seiner Geschäftsaktivitäten durchgeführt, einschließlich unserer eigenen Tätigkeiten sowie unserer direkten und indirekten Lieferketten.

In Anbetracht unseres Einflussvermögens und unseres Umsatzes, haben wir die Lieferketten nach potenziellen Risiken priorisiert und diese eingehender analysiert. In unserem eigenen Geschäftsbereich sind die Managementsysteme darauf ausgerichtet und bestrebt, die Risiken kontinuierlich zu verringern. Im Zusammenhang mit unseren Lieferketten, die durch unsere Tätigkeiten als Einzelhändler eine umfangreiche Produktpalette umfassen, sind Art und Schwere der Risiken für die Rechteinhaber, sowie unser Einfluss je nach Produktart und Lieferkette sehr unterschiedlich. Trotz dieser Herausforderungen ist sich ROSSMANN seiner Verantwortung bewusst und setzt sich dafür ein, die Risiken so weit wie möglich zu mindern.

Zu unseren Aktivitäten in unseren Lieferketten gehört die Kommunikation unserer Erwartungen an die Lieferanten durch diese Politik sowie unseren Verhaltenskodex für Lieferanten. Während mit vielen Hochrisikolieferanten durch einen Verhaltenskodex für Lieferanten

3. Our due diligence processes

We acknowledge our responsibility towards human rights and the environment and recognise, that we are at the beginning of our journey towards the implementation of our human rights strategy. We have started to implement risk management systems that cover topics such as data protection, operational health and safety, and discrimination and diversity. We are currently working on the implementation of a more comprehensive risk management system for human rights and the environmental protection that covers all relevant risks and is to be enshrined in all relevant business processes.

To improve our human rights and environmental compliance management system, we have created work-packages. These are operationalised through our internal governance structure which consists of a task force with members from all relevant departments, incl. buying departments and the legal and compliance department. The task force can ask other stakeholders within the company to join the task force or cooperate in specific working groups. Our immediate priorities are improving the communication of our expectations through the formulation of a comprehensive code of conduct for business partners; implementing this strategy and step-by-step improving the other elements of our duty of care in order to build processes to monitor and evaluate compliance with ROSSMANN standards; and further the management of relevant data to gain more transparency in our supply chains and to create a basis to further roll-out our due diligence measures in a consistent manner. The task force has the full support of the management and keeps the management board informed about the progress once a year.

In the context of implementing our due diligence obligations, we have conducted an overall human rights and environmental risk analysis of the whole company and its business activities, including our own operations and our direct and indirect supply chains.

With respect to our level of influence and sales volumes, we have prioritized supply chains according to potential risks and analysed these in greater detail. In our own business area, management systems are tailored to attain constant risk mitigation. In the context of our supply chains, due to the vast product portfolio that comes with being a retailer, the type and severity of risks to rightsholders as well as our influence vary greatly depending on the product type and supply chain. Despite these challenges, ROSSMANN is aware of its responsibility and is committed to mitigating risks to the extent possible.

Our activities in our supply chains include the communication of our expectations to our business partners by means of this policy as well as our Business partner Code of Conduct. While appropriate additional obligations have already been agreed with many high-risk

bereits entsprechende zusätzliche Verpflichtungen vereinbart wurden, sind wir bestrebt, unsere Erwartungen an die Lieferanten in alle Vertragsbeziehungen aufzunehmen und abzusichern.

Die Einhaltung dieser Anforderungen wird von ausgewählten Hochrisikolieferanten derzeit mithilfe von Zertifizierungen und Drittpartei-Audits nachgewiesen. Wir stützen unsere Risikokategorisierung von Lieferanten auf die amfori BSCI-Länderrisikoklassifizierung und knüpfen unsere Nachweiserwartung an diese Einstufung an. Zusätzlich verlangen wir eine Zertifizierung für die Hochrisikorohstoffe, bei denen wir Handlungsprioritäten in Lieferketten identifiziert haben. Ein Beispiel dafür ist unser Positionspapier zu nachhaltigem Palmöl für unsere ROSSMANN-Marken. In diesem Zusammenhang sind wir auch aktives Mitglied des [RSPO](#) „Roundtable on Sustainable Palm Oil“, einer Multi-Stakeholder-Initiative, die sich für nachhaltiges Palmöl einsetzt, sowie des FONAP „Forum for Sustainable Palm Oil“, einem Zusammenschluss von Privatunternehmen, Nichtregierungs- und Regierungsorganisationen, der lokale Palmölproduzenten bei der Umsetzung nachhaltiger Palmölproduktionsmethoden unterstützt.

Wir nutzen die aus den Ergebnissen unserer jüngsten Risikoanalysen gewonnenen Erkenntnisse, um bestehende Präventionsmaßnahmen zu verbessern und sie konsequent in unseren Lieferketten anzuwenden. Unsere Sorgfaltspflichtenaktivitäten und -Anforderungen werden ständig über alle Bereiche weiter optimiert und synchronisiert.

suppliers through a Business partner Code of Conduct, we strive to include and express our expectations of suppliers in all contractual relationships.

Selected high-risk suppliers currently provide proof of compliance with these requirements by way of certification and third-party audits. We base our risk categorisation of suppliers on the amfori BSCI country risk classification and our requirements for proof follow this classification. In addition, we require certification for those high-risk raw materials for which priorities were identified in our supply chains. One example is our position paper on sustainable palm oil for our ROSSMANN brands. We are also an active member of the [RSPO](#) “Roundtable on Sustainable Palm Oil”, a multi-stakeholder initiative that engages in measures to promote sustainable palm oil and of FONAP „Forum for Sustainable Palm Oil“, an alliance of private companies, non-governmental and governmental organisations that supports local palm oil producers in the implementation of sustainable palm oil production methods.

We use the knowledge gained through the results of our most recent risk analyses to refine existing preventative measures and apply them consistently throughout our supply chains. We improve and synchronise our due diligence activities and requirements constantly across all areas.

ÜBERWACHUNG UND ABHILFEMAßNAHMEN
MONITORING AND REMEDIATION

4. Überwachung und Abhilfemaßnahmen

Wir überwachen die Wirksamkeit und Angemessenheit unserer Maßnahmen genau, um zu lernen und unser Menschenrechtsmanagementsystem kontinuierlich zu verbessern und somit die oben genannten Erwartungen zu erfüllen. Eine gründliche Dokumentation bildet die Grundlage für diese Bemühungen. Die Wirksamkeit und Angemessenheit unserer Maßnahmen wird mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen überprüft und bewertet. Über unsere Bemühungen und notwendigen Verbesserungen werden wir gemäß den gesetzlichen Vorgaben jährlich berichten.

Zusätzlich haben wir die Möglichkeit geschaffen, dass Rechteinhaber und andere Beteiligte uns über jegliche Verstöße oder Risiken im Zusammenhang mit den oben genannten Erwartungen informieren. Wir verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass jede Form von Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die einen Verstoß gegen die vorliegende Grundsatzerklärung melden, strengstens untersagt ist. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sicherstellen, dass Personen, die eine Beschwerde einreichen, keine Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen aufgrund einer solchen Beschwerde erleiden.

4. Monitoring and remediation

We closely monitor the effectiveness and appropriateness of our measures to learn and continuously improve our human rights management system, and hence, be compliant with the above-mentioned expectations. Thorough documentation forms the basis of these efforts. The effectiveness and appropriateness of our measures are reviewed and evaluated at least once a year and on an ad hoc basis. We will prepare annual reports on our efforts and any required improvements in accordance with legal requirements.

In addition, we enable rights holders and other stakeholders to inform us of any breaches or risks associated to the above expectations. We are committed to ensuring that any form of reprisals or retaliation against any person who reports any violation of the present policy is strictly prohibited. We also expect our business partners to ensure that any person who files a complaint will not suffer any form of reprisals or retaliation as a result of such complaint.

Intern verfolgen wir eine Politik der offenen Tür und ermutigen unsere Mitarbeiter, sich zu äußern, wenn sie Zeugen eines Verstoßes gegen die in unseren internen Richtlinien festgelegten Standards werden oder selbst davon betroffen sind. Unangemessenes Verhalten wird daher auf aktive und konstruktive Weise angesprochen. Dasselbe gilt nachdrücklich auch für unsere Geschäftspartner, uns über Verstöße und Risiken der hier aufgeführten Anforderungen, sowie über Verstöße gegen geltendes Recht zu informieren. Wenden Sie sich dazu bitte an Ihre jeweiligen ROSSMANN-Ansprechpartner. Falls diese nicht erreichbar sind, kann sich auch an die folgenden zugänglichen Kontaktstellen wenden:

Über das ROSSMANN-Whistleblowing-Portal können alle Mitarbeiter und Personen außerhalb des Unternehmens mögliche Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen oder interne Richtlinien, einschließlich dieser Erklärung, an eine erfahrene externe Compliance-Ombudsperson melden. Dieses System wurde geschaffen und gewählt, um Transparenz, Vertrauen und Anonymität zu gewährleisten. Den Zugang zum Portal finden Sie unter folgendem [Link](#).

Wenn ein Mitarbeiter, ein Kunde, ein Geschäftspartner oder eine andere Person diskriminierende Praktiken bei ROSSMANN erlebt oder beobachtet hat, kontaktieren Sie uns bitte unter: vielfalt@rossmann.de.

Externen Interessensvertreter, die mehr über unser Unternehmen erfahren möchten oder Fragen zu unseren Managementprozessen oder Berichten haben, stehen wir jederzeit für Anfragen und einen offenen Dialog über dialog@rossmann.de oder info@rossmann.de zur Verfügung.

Wenn Risiken oder potenzielle Verstöße festgestellt werden, ist unser Ziel, die Situation so schnell wie möglich und im besten Interesse und in Zusammenarbeit mit den betroffenen Interessengruppen zu beenden und zu beheben.

Darüber hinaus verbessern wir durch weitere Standardisierung die Prozesse, die regeln, wie mit Verstößen umgegangen wird, um sicherzustellen, dass wir die Auswirkungen beenden oder minimieren und die gewonnenen Erkenntnisse in die Verbesserung unseres Managementsystems integrieren.

Within ROSSMANN, we have an open-door policy, and we encourage our employees to speak up in cases where they witness, or are affected by, a violation of our standards as set out in our internal policies. Inappropriate behaviour is therefore addressed in an active and constructive manner. The same also applies to our business partners who are obliged to inform us about violations and risks of the requirements listed above, as well as violations of applicable law. To do so, please contact your relevant ROSSMANN contacts. If they are not available, the following accessible channels can be contacted:

Via the ROSSMANN whistleblowing portal all employees and everyone outside the company can report possible breaches of legal provisions or internal policies, including this policy statement, to an experienced external compliance ombudsperson. This system has been created and chosen to ensure transparency, trust and anonymity. Please access the portal [here](#).

If an employee, customer, business partner or any person experiences or witnesses discriminatory practices at ROSSMANN, please contact us at: vielfalt@rossmann.de.

For external stakeholders who are interested in learning more about our company or have questions about our management processes or reports, we are always available to receive enquiries and enter into an open dialogue via dialog@rossmann.de or info@rossmann.de.

When risks or potential breaches have been identified, we strive to end and remediate the situation as quickly as possible and in the best interest of and in cooperation with the relevant stakeholders.

In addition, we are improving our processes governing the handling of violations through greater standardisation in order to ensure we end or minimise any negative impact and integrate the learnings into refining our management system.

Geschäftsführung
Dirk Rossmann GmbH

Executive Board
Dirk Rossmann GmbH

Dirk Rossmann GmbH
Isernhägener Straße 16
30938 Burgwedel