

**Grundsatzerklärung der JYSK SE als Tochtergesellschaft der Lars Larsen Group
zur Menschenrechtsstrategie
gemäß § 6 Abs. 2 des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten
in Lieferketten (LkSG)**

Veröffentlicht August 2023

Hinweis: Für ein vereinfachtes Lesen ist stets nur die männliche Bezeichnungsform angegeben. Wir bei JYSK fördern und fordern Diversität, sodass mit der Bezeichnungsform stets alle Gruppen unterschiedlichster Ausprägung und Orientierung umfasst sind.

Einleitung

Die Lars Larsen Group ist im Besitz der Familie Brunsborg, Nachkommen des Gründers Lars Larsen, der die JYSK Holding A/S als weltweite Einzelhandelskette im Jahr 1979 in Aarhus gründete. Das Einzelhandelsunternehmen JYSK hat sich im Rahmen des Verkaufsangebotes insbesondere auf Bettwaren, Kleinmöbel und Dekorationsartikel unter dem Motto „Scandinavian Sleeping and Living“ konzentriert. Den ersten Sitz unserer Tochtergesellschaft in Deutschland eröffnete der Gründer Lars Larsen 1984 unter dem Namen Dänisches Bettenlager GmbH & Co. KG. Im Jahr 2021 wurde die deutsche Gesellschaft im Zuge eines Rechtsträgerwechsels zur JYSK SE mit unserem Zentralsitz in Handewitt.

Als Mehrheitseigentümer und Investor sind wir in einem breiten Spektrum von Geschäftsbereichen tätig. Die Art und Weise, wie wir in der Lars Larsen Group Geschäfte machen, ist in den Werten Kaufmannschaft, Verantwortung und Wachstum der Familie verankert und wird von ihr gelebt und vorangetrieben.

Mit den Familienwerten als Rahmen streben wir kontinuierlich nach langfristigem Erfolg sowie der nachhaltigen Entwicklung der Lars Larsen Group und der darin zusammengeschlossenen Unternehmensteile.

Unser größter Einfluss im Nachhaltigkeitskontext basiert auf unserer Rolle als Mehrheitseigentümer und durch unsere Investitionstätigkeit. Investitionen werden verantwortungsvoll mit dem Ziel getätigt, eine nachhaltigere Entwicklung zu unterstützen. Als Mehrheitseigentümer stellen wir Anforderungen an die Unternehmen innerhalb der Lars Larsen Group, die dem Grundsatz des Unternehmens von Fairness und sozialer Verantwortung entsprechen.

Die Lars Larsen Group ist weltweit tätig und in vielen verschiedenen Ländern vertreten, so dass sich der Einfluss unterschiedlicher Kulturen und Traditionen widerspiegelt. Wir sind den jeweils geltenden lokalen Gesetzen unterworfen und achten diese. Im Namen der Lars Larsen Group werden wir unser Möglichstes tun, um unsere Geschäfte kontinuierlich mit Integrität zu führen.

Grundsatzklärung

Wir unterstützen den UN Global Compact und sind bestrebt, unsere Geschäftsaktivitäten an universellen Prinzipien, einschließlich der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD), zu Menschenrechten, Arbeitsrechten, Umwelt und Korruptionsbekämpfung anzupassen.

Als Tochterunternehmen der Lars Larsen Group übernehmen wir deren Verhaltenskodex und die dazugehörigen Richtlinien des „Code of Conduct“ in vollem Umfang.

Jeder CEO der Unternehmen innerhalb der Lars Larsen Gruppe ist verantwortlich für die Umsetzung des Verhaltenskodexes, der Richtlinien sowie der damit verbundenen Unternehmensunterrichtsrichtlinien und -verfahren.

Managerpositionen in Unternehmen, die der Lars Larsen Group angehören, sind mit besonderer Verantwortung ausgestaltet, so dass die eine solche Position innehabenden Personen beispielhaft vorangehen sollten. Von den Managern wird erwartet, den Verhaltenskodex mit den Mitarbeitern durchzugehen und qualitativ zu besprechen, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten die Richtlinien kennen und wissen, was sie in den jeweiligen Zusammenhängen bedeuten.

Dieser Verhaltenskodex wird zusammen mit einem Leitfaden veröffentlicht, welcher Hinweise zur Umsetzung der (rechtlichen) Anforderungen darstellt. Der Leitfaden legt ein gemeinsames Mindestniveau für die Lars Larsen Group fest. Dennoch werden die Unternehmen innerhalb der Gruppe ermutigt, ein höheres Niveau anzustreben.

Der Verhaltenskodex für Beschäftigte der Lars Larsen Group kommuniziert unter anderem unsere Richtlinien zu:

- Menschenrechte
- Korruptionsbekämpfung und Bestechung
- Umwelt und Klima
- Sozial- und Arbeitsbedingungen

Dieser Verhaltenskodex enthält Anforderungen für alle Mitarbeiter der Lars Larsen Group sowie Geschäftspartner, die im Namen der Lars Larsen Group Geschäfte tätigen und im Folgenden generell unter „Mitarbeiter“ zusammengefasst werden.

Wenn ein Unternehmen der Lars Larsen Group an Joint Ventures beteiligt ist, sollte der Verhaltenskodex den anderen Parteien vorgestellt werden, mit der Absicht, die anderen Aktionäre zu verpflichten, den Verhaltenskodex oder eine ähnliche Politik einzuhalten. Die Anforderungen an die Zulieferer werden über einen Verhaltenskodex für Lieferanten kommuniziert.

EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Zusätzlich zu diesem Verhaltenskodex müssen alle Mitarbeiter der Lars Larsen Group die Gesetze und Vorschriften des Rechtssystems einhalten, in dem sie lokal tätig sind. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die für ihre Arbeitspflichten relevanten Gesetze, Richtlinien und Vorschriften zu kennen und zu beachten.

Wenn eine lokale Gesetzgebung höhere Standards festlegt als die im Verhaltenskodex dargelegten, hat die lokale Gesetzgebung stets Vorrang.

PRODUKTSICHERHEIT

Die durch die Lars Larsen Group verkauften Produkte müssen in Bezug auf Produktsicherheit den Gesetzen und Vorschriften entsprechen, die für das jeweilige lokale Unternehmen relevant sind.

RESPEKT FÜR VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Die Mitarbeiter der Lars Larsen Group dürfen keine vertraulichen Informationen verbreiten oder missbrauchen. Dieser Grundsatz kann außer Kraft gesetzt werden, wenn der unmittelbare Vorgesetzte eine ausdrückliche Genehmigung erteilt hat.

Beispiele für vertrauliche Informationen sind unter anderem nicht-öffentliche Informationen über die Finanzlage, Strategien, Geschäftstransaktionen, Geschäftspläne und Geschäftsprozesse.

MENSCHENRECHTE

Die Lars Larsen Group respektiert und achtet die Menschenrechte, wie sie in der UN International Bill of Human Rights (ILO) festgelegt sind. Wir akzeptieren die Verantwortung, die wir gegenüber unseren Mitarbeitern und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und wir erwarten dasselbe von unseren Lieferanten.

Wir halten uns an die Gesetze und Vorschriften, die in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind, und wir tun unser Möglichstes, um die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu integrieren und in Übereinstimmung mit ihnen zu arbeiten.

Die Unternehmen innerhalb der Lars Larsen Group sind dafür verantwortlich, mit menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht zu arbeiten, um potenzielle negative Auswirkungen regelmäßig zu identifizieren, zu verhindern oder abzuschwächen, und Zugang zu Abhilfemaßnahmen für tatsächliche nachteilige Auswirkungen zu erhalten. Die Sorgfaltspflicht sollte der Größe des Unternehmens, der Art und dem Kontext der Geschäftstätigkeit und der Schwere des Risikos von nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte entsprechen.

ARBEITSRECHTE

Wir bieten unseren Mitarbeitern faire und angemessene Arbeitsbedingungen.

- Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource, und die Beschäftigung muss auf Einhaltung der einschlägigen Gesetze sowie auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen beruhen.
- Wir bieten unseren Mitarbeitern ein arbeitssicheres und gesundes Arbeitsumfeld, dass wir kontinuierlich verbessern.
- Die den Mitarbeitern angebotenen Arbeitsbedingungen müssen den Mindestanforderungen der nationalen Gesetze und/oder Tarifverträge sowie der einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen.
- Wir stehen für faire Entlohnung.

1. Risikomanagement

Nach §4 Absatz 1 des am 01.01.2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (im Folgenden: LkSG) ist die JYSK SE verpflichtet, ein angemessenes Risikomanagement einzuführen. Das von der JYSK SE eingeführte Risikomanagement trägt Sorge, die nach §3 Absatz 1 LkSG festgelegten Sorgfaltspflichten im Unternehmen umzusetzen.

Die JYSK SE trägt die Verantwortung, ihr Risikomanagement so zu organisieren und zu überwachen, dass die Interessen der Mitarbeiter innerhalb der eigenen Lieferketten und der von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken Betroffenen bestmöglich berücksichtigt werden.

Das Risikomanagement besteht aus Mitarbeitern unterschiedlicher Bereiche des Unternehmens, um so sicherzustellen, dass in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen die Risiken erkannt, minimiert und Verletzungen verhindert werden.

Die JYSK SE hat zum 03.01.2023 einen Mitarbeiter als Human Rights Officer (HRO) bestellt, dem die Verantwortung übertragen wurde, die Aufgaben des Risikomanagements zu überwachen, eingeführte Prozesse zu beurteilen und dem Vorstand über die Arbeit zu berichten. Der HRO informiert den Vorstand regelmäßig, mindestens halbjährlich, in einem dafür vorgesehenen Themenmeeting.

Soweit ein konkreter Bedarfsfall eine Berichterstattung notwendig macht, setzen sich HRO und Vorstand unmittelbar zur Beratung zusammen. Die innerhalb des Risikomanagements

erarbeiteten Prozesse sehen vor, dass bei Verstößen der HRO und auch der Vorstand zeitnahe und umfassende Informationen sowie Übersicht über entsprechende Maßnahmen erhält.

2. Risikoanalyse

Die JYSK SE führt im eigenen Geschäftsbereich sowie bei den unmittelbaren Lieferanten eine Risikoanalyse durch, die sich auf externe Faktoren menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken fokussiert. Die Analyse zielt auf das Aufzeigen von Veränderungen bezüglich des Risikos eines Landes, z.B. durch Krieg, aber auch durch Faktoren wie Branchenrisikofaktoren oder einer Mischung aus Länder- und Branchenrisiken.

Die Lieferanten wurden auf der Grundlage der von der Weltbank eingeführten Länderrisikoklassifizierungen bewertet, die sechs Dimensionen berücksichtigen:

- Mitspracherecht und Rechenschaftspflicht
- Politische Stabilität und Abwesenheit von Gewalt/Terrorismus
- Effektivität der Regierung
- Qualität der Regulierung
- Rechtsstaatlichkeit
- Kontrolle der Korruption

In Zusammenarbeit mit dem Human Rights Helpdesk wurden außerdem die spezifischen Branchen herausgearbeitet, in denen von einem erhöhten Risiko ausgegangen werden kann. So sind wir uns eines erhöhten Risikos innerhalb der Logistikbranche und der Baugewerbebranche bewusst. Zudem besteht ein erhöhtes Risiko bei Lieferanten aus verschiedenen Staaten Asiens. Ein gesondertes Risiko sehen wir ebenfalls bei der Übernahme von Leiharbeitern in unseren Logistikzentren.

Die Ergebnisse aus der Risikoanalyse werden vom Team des Risikomanagements überprüft, bewertet und analysiert, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Der HRO trägt dafür Sorge, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse intern an den Vorstand sowie den maßgeblichen Entscheidungsträgern der Fachabteilungen kommuniziert und daraufhin die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden.

Eine Risikoanalyse gemäß § 5 Absatz 4 S.1 LkSG wird einmal im Geschäftsjahr sowie anlassbezogen durchgeführt. Dieser Anlass kann ein festgestellter Verstoß, eine eingereichte Beschwerde, eine Anpassung der Prozesse und Maßnahmen im Risikomanagement oder auch ein bevorstehender Vertragsabschluss mit neuen Geschäftspartnern sein.

3. Präventionsmaßnahmen

Die JYSK SE hat einen für alle Interessenten veröffentlichten Code of Conduct sowie einen Supplier Code of Conduct für den Bereich Logistik erstellt. Diese beiden Dokumente zeigen auf, welche Erwartungen und Vorgaben die JYSK SE an ihre Mitarbeiter und Geschäftspartner im Umgang mit menschenrechtsbezogenen sowie umweltbezogenen Gesetzmäßigkeiten hat. Jeder (un-)mittelbare Zulieferer kann nur nach Zustimmung dieses Dokumentes eine Geschäftsbeziehung mit der JYSK SE eingehen. Anhand dieser Leitlinien verpflichten sich die betreffenden Zulieferer, unsere menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen entlang der Lieferkette an ihre eigenen Lieferanten weiterzugeben.

Zur Risikovermeidung im eigenen Geschäftsbereich werden die Führungskräfte unter anderen in den folgenden Schulungen in regelmäßigen Abständen instruiert:

- JYSK Values & Leadership
- JYSK-Feedback
- Leadership in Practice
- Attractive Place to Work (Arbeitssicherheit inkl. Thema Fürsorgegespräche)
- Performance Management

Damit soll sichergestellt werden, dass jeder Mitarbeiter der JYSK SE nach den vom Unternehmen erarbeiteten Leitlinien handelt und diese Anforderungen auch an unsere Geschäftspartner weitergibt. Mithilfe einer abstrakten Risikoanalyse haben wir Kontrollmaßnahmen fest in die Unternehmensprozesse integriert. Diese Risikoanalyse hilft uns, präventiv Maßnahmen in allen Geschäftsbereichen zu entwickeln und einzuführen. Die Wirksamkeit dieser Präventionsmaßnahmen überprüft die JYSK SE gem. §6 Absatz 5 S.1 LkSG einmal pro Geschäftsjahr sowie anlassbezogen, soweit sich beispielhaft eine Risikolage wesentlich erweitert oder verändert.

4. Abhilfe leisten

Wird ein Verstoß einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht im eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer festgestellt, so wird dies über unsere Systeme gemeldet. Sollte ein Verstoß unmittelbar bevorstehen, stößt das Risikomanagement der JYSK SE seinen internen Prozess an, um Abhilfe zu leisten. Das Risikomanagement entwickelt ggf. in Zusammenarbeit mit dem betroffenen Bereich angemessene Maßnahmen, die eine Verletzung verhindern, weitere Verstöße vermeiden oder weitestgehend minimieren sollen. Das Risikomanagement verfolgt mit seinen Prozessen die Beendigung von Verletzungen jeglicher Art im Sinne des LkSG als oberstes Ziel.

5. Beschwerdemechanismus

Verletzungen in allen Geschäftsbereichen können über den Whistleblowing Service gemeldet werden.

<https://report.whistleb.com/en/JYSKGermany>

Um weiterhin Verletzungen nach dem LkSG zu vermeiden, bieten wir seit mehreren Jahren unterschiedlichste Plattformen für diese Bereiche an wie z. B. den ViVa Familienservice, ein externes unabhängiges Unternehmen, welches unsere Mitarbeiter bei Fragen zur Diversität und Diskriminierung zur Seite steht, sowie ein internes Vertrauenstelefon, bei dem Mitarbeiter der JYSK SE sich melden können, wenn sie Sorgen oder Probleme haben, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit stehen.

6. Dokumentation und Berichterstattung

Der Human Rights Officer ist verpflichtet, sich in einen regelmäßigen Austausch, mindestens zweimal im Geschäftsjahr, mit dem Vorstand zu begeben, um die im Unternehmen festgelegten Prozesse zu überarbeiten, geeignete Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen abzuleiten sowie vorhandene Beschwerdemeldungen zu bearbeiten. Der HRO wird vom Risikomanagement in regelmäßigen Abständen von min. 4 Wochen über die bestehenden Risiken und zu den Maßnahmen zur Vermeidung eines Verstoßes informiert. Sollte ein Verstoß stattfinden, wird der HRO auf direktem Wege in Kenntnis gesetzt. Alle in Bezug zum LkSG entstandenen Entscheidungen und Maßnahmen werden in einem internen System dokumentiert und pflichtgerecht aufbewahrt.

7. Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken

Für die Risikoanalyse des Geschäftsjahres 22/23 wurden sowohl unmittelbare als auch mittelbare Lieferanten berücksichtigt.

Als risikoreiche Branchen im eigenen Geschäftsbereich wurde das Baugewerbe und die Logistik klassifiziert. Ebenso bestehen Risiken bei dem Einsatz von Arbeitskräften aus dem Ausland, wie z.B. bei Zeitarbeit. Insbesondere bei Lieferanten aus Asien besteht für JYSK SE ein erhöhtes Risiko.

Die Unterschiedlichkeit der beiden Fälle verdeutlicht, dass in dem Sinne keine Priorisierung der Risiken existiert, da jeder gemeldete Verstoß sorgfältig untersucht wird, sobald dieser gemeldet wird.

Beispiele für Risiken sind vor allem:

- Verstöße gegen regionale Gesetze und Vorschriften
- Missbrauch vertraulicher Informationen
- Kinder- und Zwangsarbeit
- Gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz
- Verstoß gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Gründung von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen
- Diskriminierung
- Jegliche anderen Verstöße gegen die Menschenrechte gemäß der UN internationalen Menschenrechtscharta und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)
- Korruption und Bestechung
- Betrug, Geldwäscherei
- Umweltverschmutzung

8. Ausblick

Diese Grundsaterklärung legt die wichtigsten Grundsätze des Unternehmens JYSK SE in Bezug auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz dar.

Als Tochtergesellschaft der Lars Larsen Group verpflichtet sich JYSK SE zur Einhaltung des Code of Conduct, welcher explizit die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit mit unserem Unternehmen über die Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Standards definiert. Diesem Verhaltenskodex muss jeder Partner vor Beginn eines Geschäftsverhältnisses zustimmen. Somit erwarten wir von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie sich zwingend an diese Grundsätze halten.

Sollte es im Falle eines Verstoßes nicht möglich sein, das Risiko gemeinsam mit dem Verantwortlichen zu beheben, leitet JYSK SE weitere Schritte ein, die bis zur Beendigung des Vertrages führen können.