



Verfahrensordnung

§8 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

JYSK SE

1. Version

Datum: August 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wer kann Hinweise geben?	4
Welche Art von Hinweisen können gemeldet werden?	4
Kontaktaufnahme	5
Vertraulichkeit	5
Verfahrensablauf	7
Maßregelungsschutz	9
Kontakt	9



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.

Vorwort

Die JYSK SE verfügt als Teil der Lars Larsen Group über einen unternehmenseigenen Whistleblowingkanal, über den jegliche menschenrechtliche Verstöße, kriminelle Handlungen, Verstöße gegen den Code of Conduct der Lars Larsen Group oder andere ernstzunehmende Angelegenheiten gemeldet werden können.

Der Erhalt eines transparenten Geschäftsklimas und hoher Ansprüche an die Unternehmensethik ist uns ein wichtiges Anliegen. Das Hinweisgebersystem sollte als Ergänzung zum Dialog und zur Offenheit betrachtet werden, die uns in der Lars Larsen Group wichtig sind.

Unser Hinweisgebersystem ist ein Frühwarnsystem zur Verringerung von Risiken. Es stellt ein wichtiges Instrument dar, um hohe ethische Standards zu fördern und das Vertrauen der Kunden und der Öffentlichkeit in uns zu wahren.

In den Ländern, in denen die Lars Larsen Group vertreten ist, können die nationalen Rechtsvorschriften und Beschränkungen bezüglich der Meldung von Problemen unterschiedlich sein. Unser Hinweisgebersystem informiert über alle nationalen Gesetze zur Meldung von Problemen, deren Einhaltung Hinweisgebende möglicherweise in ihrem Bericht beachten müssen.

Innerhalb des eigenen Geschäftsbereiches gibt es ein anonymes Vertrauenstelefon für Mitarbeiter, über das Verstöße oder Hinweise bis hin zu persönlichen Sorgen übermittelt werden können.

Als Teil unseres Compliance Managements und der Partnerschaft mit amfori BSCI ermöglicht der unternehmensexterne amfori Speak for Change Channel eine Anlaufstelle für Beschäftigte, Geschäftspartner und Lieferanten in den Ländern Vietnam, Türkei, Bangladesch und Indien. Speak for Change steht für eine erhöhte Aufklärung entlang der Lieferkette und ermöglicht Betroffenen ihre Stimme zu heben und Veränderungen einzuleiten.

Ebenfalls bieten die im Rahmen des Compliance Management regelmäßig stattfindenden Audits Betroffenen in Produktionsstätten die Möglichkeit, dieser unabhängigen dritten Partei Verstöße, Hinweise oder Sorgen mitzuteilen.

Die Unterstützung von Initiativen wie der Ethical Trade Denmark (Etisk Handel Danmark) Initiative stellen ebenfalls Hinweissysteme dar, die mit der Bereitstellung von Informationen und Meldungen zu Verstößen ebenfalls einen Teil des Beschwerdeverfahrens darstellen.

Die Whistleblowingkanäle sind öffentlich im Internet uneingeschränkt zugänglich.



Sämtliche eingehenden Informationen werden mit höchster Sorgfalt behandelt und an die dementsprechend zuständigen Stellen weitergeleitet. Es werden keine personenbezogenen Daten ermittelt.

Zweck dieser Verfahrensordnung ist es, nähere Informationen über den Ablauf und die Verarbeitung von Informationen, die über das Beschwerdesystem gemäß dem § 8 LkSG eingehen, näher darzulegen.

Wer kann Hinweise geben?

Hinweise können von allen betroffenen Personen gemeldet werden, die menschenrechtliche oder umweltrechtliche Verstöße am eigenen Leib erfahren haben oder diese über andere Betroffene in Erfahrung gebracht haben. Vor allem bezieht sich dies auf sämtliche Beteiligte entlang der Lieferkette (Lieferanten, (ehemalige) Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden etc.)

Welche Art von Hinweisen können gemeldet werden?

Hinweise sind jegliche Meldungen mit gerechtfertigtem Hintergrund, wie etwa einem Verstoß gegen den Code of Conduct. Im Rahmen dieses gelten vor allem folgende Punkte als Verstöße und sollten gemeldet werden:

- 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

Es wird darauf hingewiesen, dass keine eindeutigen Beweise benötigt werden, um einen Fall zu melden. Willkürliche, falsche Anschuldigungen sind jedoch verboten.

Die Whistleblowingkanäle sollten nicht genutzt werden, um eines der folgenden Probleme zu melden:

- Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit
- Eigene Beschäftigungsbedingungen (mit Ausnahme der oben erwähnten Verstöße)
- Mobbing



Für Angelegenheiten dieser Art sollte sich an den zuständigen Vorgesetzten gewendet oder das Vertrauenstelefon kontaktiert werden. Bei Zweifeln, ob ein Fall gemeldet werden soll oder nicht, wird jedoch dazu ermutigt, den Fall zu melden.

Kontaktaufnahme

- **Whistleblowingkanal der Lars Larsen Group:**

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

Nummer: +45 41741688.

- **Speak for Change amfori BSCI:**

Je nach Land gibt es unterschiedliche Telefonnummern für jeweils eine Kontaktaufnahme über WhatsApp oder einen Anruf und einen QR-Code, über den ein Kontaktformular erreicht werden kann. Mehr dazu unter folgendem Link: <https://www.amfori.org/en/solutions/governance/speak-for-change/submit-complaint>

- **Anonymes Vertrauenstelefon:**

Die Nummern sind im unternehmenseigenen Intranet veröffentlicht.

Vertraulichkeit

1. Whistleblowing der Lars Larsen Group

Zur Gewährleistung der Anonymität wird das Hinweisgebersystem von unserem Partner WhistleB, einem externen Hinweisgeber-Zentrum, bereitgestellt. Der Kommunikationskanal ist verschlüsselt und kennwortgeschützt. Whistle B löscht jegliche Meta Data einschließlich der IP-Adresse.

Nur ausgewählte Mitarbeiter der Lars Larsen Group, die für das Verarbeiten der eingehenden Meldungen zuständig sind, haben Zugang zur Bearbeitung der Whistleblowingfälle.

Des Weiteren sind die Zuständigen unparteiisch und bearbeiten jeden Fall unabhängig jeglicher Anleitung anderer. Ihre Handlungen werden protokolliert und vertraulich ausgeführt. Wenn für einen bestimmten Fall Expertise anderer Personen helfen könnte, geschieht das Einschalten dieser nur über Zustimmung durch den Whistleblower. Sie sind ebenfalls zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Jede Meldung wird vor Bearbeitung des Whistleblowing Teams gescreent, für den Fall, dass eine Person dieses Teams in der Meldung vorkommen sollte. So gelangt die Meldung nicht an die besagte Person des Teams zur Bearbeitung.

Es bestehen die folgenden Guidelines:



- Niemand aus dem Whistleblowing-Team oder jemand, der an der Untersuchung beteiligt ist, wird versuchen, den Hinweisgeber zu identifizieren.
- Das Whistleblowing-Team kann bei Bedarf über den Kanal für anonyme Kommunikation Folgefragen stellen.
- Eine Meldung wird von niemandem untersucht, der möglicherweise mit dem Fehlverhalten zu tun hat oder damit in Verbindung steht.
- Whistleblowing-Meldungen werden von den beteiligten Parteien vertraulich behandelt.
- Mit dem Einverständnis des Hinweisgebers kann unternehmenseigenes oder externes Fachwissen in die Untersuchung einbezogen werden.
- Es kann von entscheidender Bedeutung sein, auch Behörden einzuschalten, z. B. die Polizei, Gerichte oder andere Behörden.

Sobald eine Meldung nicht anonym erfolgt, werden die personenbezogenen Daten mit dem Einverständnis der Person nach dem Artikel 6 (1) (c), (f) und dem Artikel 9 (2) (a) der Datenschutz-Grundverordnung behandelt. Wenn die Meldung Informationen über Straftaten beinhaltet, wird diese gemäß Artikel 10 der Datenschutz-Grundverordnung behandelt. Bei einem Zurückziehen des Einverständnisses zur Verarbeitung der persönlichen Daten kann dies über die gleiche Plattform mitgeteilt werden.

Um eine korrekte Untersuchung und Verwaltung der Meldung zu gewährleisten, können persönlichen Daten an andere Unternehmen von JYSK oder der Lars Larsen Gruppe weitergegeben werden. Wir geben Informationen über die Identität und andere Informationen, aus denen direkt oder indirekt auf die Identität geschlossen werden kann, nur mit vorheriger Zustimmung weiter.

In Fällen von mutmaßlichen Straftaten werden nicht anonyme Hinweisgebende darüber informiert, dass ihre Identität während eines Gerichtsverfahrens möglicherweise offengelegt werden muss.

2. Speak for Change (amfori BSCI)

Für Informationen zur Vertraulichkeit unseres externen Whistleblowing System von amfori BSCI für die Länder Vietnam, Türkei, Bangladesch und Indien klicken Sie auf folgenden Link:

<https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/www-php-media-files.prd.amfori-services.k8s.amfori.org/07/amfori-speak-for-change-frequently-asked-questions-february-2024-1.pdf>

3. Internes Vertrauenstelefon

Anrufe können anonym und mit unterdrückter Rufnummer erfolgen. Die Gespräche werden absolut vertraulich geführt. Die für das Vertrauenstelefon zuständige Person sitzt in einem eigenen Büro mit verschlossener Tür.

Verfahrensablauf

1. Whistleblowing der Lars Larsen Group

- a) Der Eingang einer Meldung erfolgt über das Portal oder telefonisch unter folgender Rufnummer: +45 41741688. Whistleblowing kann anonym oder offen erfolgen.
- b) Screening des Nachrichteninhalts auf Namen des Whistleblowing-Teams.
- c) Prüfung der Plausibilität einer Meldung, Tatsachenermittlung in Übereinstimmung mit internen Richtlinien. Das Whistleblowing-Team darf das gemeldete Fehlverhalten nicht untersuchen, wenn:
- das mutmaßliche Verhalten kein meldepflichtiges Verhalten im Sinne dieser Whistleblowing-Leitlinien ist.
 - die Meldung nicht in gutem Glauben erfolgt ist oder böswillig ist.
 - keine ausreichenden Informationen für eine weitere Untersuchung vorliegen.
 - der Gegenstand der Meldung bereits geklärt wurde.

Wenn eine Meldung Themen enthält, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Whistleblowing-Leitlinien fallen, sollte das Whistleblowing-Team der meldenden Person entsprechende Anweisungen erteilen.

- d) Innerhalb von 7 Tagen erhält der Whistleblower eine Empfangsbestätigung für seine Meldung. Bei Angabe eines Kontaktes erfolgt eine Kontaktierung außerhalb des Portals.
- e) Das Whistleblowing-Team sorgt für eine regelmäßige und angemessene Kommunikation mit der meldenden Person und informiert sie nach Möglichkeit über die Fortschritte der einzelnen Schritte.
- f) In jedem Fall wird es innerhalb von 3 Monaten nach Eingang der Meldung ein angemessenes Feedback geben.

Ist die Meldung gerechtfertigt, wird JYSK geeignete Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen entwickeln und umsetzen, die auch personelle Maßnahmen umfassen können, um das festgestellte Risiko oder den Verstoß zu verhindern, zu beheben oder zu mindern.

- g)** Das Whistleblowing-Team teilt dem Hinweisgeber das Ergebnis des Verfahrens mit und wertet es, sofern angemessen und machbar, gemeinsam aus.

- h)** Das Beschwerdeverfahren gilt als abgeschlossen, wenn das festgestellte Risiko bzw. der festgestellte Verstoß in angemessener Weise behandelt und behoben wurde.

- i)** Personenbezogene Daten, die in einer Whistleblowing-Meldung und in der Untersuchungsdokumentation enthalten sind, werden gelöscht, wenn die Untersuchung abgeschlossen ist, es sei denn, personenbezogene Daten müssen gemäß anderen geltenden Gesetzen aufbewahrt werden. Die endgültige Löschung erfolgt 30 Tage nach Abschluss der Untersuchung. Untersuchungsunterlagen und Meldungen von Hinweisgebern, die archiviert werden, werden gemäß der Datenschutz-Grundverordnung anonymisiert; sie enthalten keine personenbezogenen Daten, durch die Personen direkt oder indirekt identifiziert werden können.

- j)** JYSK wird eine jährliche Bewertung der Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus vornehmen und bei Bedarf Ad-hoc-Überprüfungen durchführen. Falls erforderlich, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um den Beschwerdemechanismus zu stärken und zu verbessern.

2. Speak for Change (amfori BSCI)

Informationen zum Ablauf einer Hinweismeldung über amforis Speak for Change finden Sie unter folgendem Link:

<https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/www-php-media-files.prd.amfori-services.k8s.amfori.org/07/amfori-speak-for-change-frequently-asked-questions-february-2024-1.pdf>

3. Internes Vertrauenstelefon

- a)** Ein Anruf erfolgt offen oder anonym mit unterdrückter Rufnummer.

- b)** Die für das Vertrauenstelefon zuständige Person sucht gemeinsam mit dem Anrufenden die nächsten Schritte dar, die sie durchführen und welche Parteien eingeschaltet werden würden. Dabei werden auch mögliche Konsequenzen der einzelnen Lösungen für den Anrufenden dargestellt. Beispiel: Aufgrund der Größe einzelner Abteilungen oder je nach Inhalt der



Meldung kann oft eine hundertprozentige Anonymität nicht garantiert werden, da eigens Rückschlüsse der betroffenen Parteien gezogen werden können.

- c)** In den meisten Fällen (unterschieden wird nach Gravität und Inhalt der Meldung) wird nicht am selben Tag des Anrufes zum Handeln übergegangen. Die Anrufenden haben so die Möglichkeit, das Ausmaß möglicher Konsequenzen abzuwiegen und sich danach erneut zu melden.
- d)** Bleibt der Fall bestehen wendet sich die für das Vertrauenstelefon zuständige Person nun (sofern möglich) an die betroffenen Personen. Eventuell werden auch Führungskräfte eingeschaltet. In gravierenden Fällen wird der Geschäftsführer eingeschaltet. Dies erfolgt insbesondere dann, wenn Führungskräfte die Ursache des Anrufes sind.

Maßregelungsschutz

JYSK hat eine Null-Toleranz-Politik für Vergeltungsmaßnahmen und verurteilt diese unmissverständlich. Hinweisgebende können versichert sein, dass sie nicht dafür bestraft werden, dass sie in gutem Glauben Bedenken äußern. JYSK verbietet strikt jede Form von Vergeltung durch Mitarbeiter oder Dritte, einschließlich direkter und indirekter Lieferanten gegen Personen, die in gutem Glauben Beschwerden einreichen oder bei der Einreichung helfen.

Es ist nicht von Bedeutung, ob der Whistleblower sich in seinen Meldungen geirrt hat, solange er in gutem Glauben gehandelt hat.

JYSK wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um seinen Einfluss geltend zu machen und jegliche Fälle von Vergeltungsmaßnahmen durch Dritte zu verhindern bzw. dagegen vorzugehen.

Vergeltungsmaßnahmen werden als schweres Vergehen betrachtet und können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.

Kontakt

Im Falle von Fragen zu den einzelnen Aspekten der verschiedenen Hinweisgebersystemen kann sich an folgende Kontakte gewendet werden:

1. Lars Larsen Group Whistleblowing

Informationen zum Verfahren auf der Website:
<https://report.whistleb.com/en/JYSKGermany>

Bei Fragen zur Verarbeitung von persönlichen Informationen:

LLG A/S
Soedalsparken 18,
8220 Brabrand
Denmark



E-mail: privacy@larlarsengroup.com

2. Speak for Change (amfori BCSI)

FAQ: <https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/www-php-media-files.prd.amfori-services.k8s.amfori.org/07/amfori-speak-for-change-frequently-asked-questions-february-2024-1.pdf>

Kontakt: scgm@amfori.org

3. Internes Vertrauenstelefon

Die Kontaktdaten für das Vertrauenstelefon sind nicht öffentlich zugänglich, sondern nur über das unternehmenseigene Intranet zu erreichen.