



## **Verfahrensordnung**

### **§8 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)**

#### **JYSK SE**

2. Version

Datum: September 2023

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>Wer kann Hinweise geben?</b> .....	4
<b>Welche Art von Hinweisen können gemeldet werden?</b> .....	4
<b>Kontaktaufnahme</b> .....	5
<b>Vertraulichkeit</b> .....	6
<b>Verfahrensablauf</b> .....	8
<b>Maßregelungsschutz</b> .....	9
<b>Kontakt</b> .....	10



*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?**

Jeder kann über den Whistleblower-Service konkrete oder potenzielle Verstöße melden, auch Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner.

Gemäß den Regeln der Whistleblower-Gesetzgebung können Sie folgende Verstöße gegen EU-Recht melden:

- öffentliches Auftragswesen;
- Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- Produktsicherheit und Konformität
- Verkehrssicherheit;
- Schutz der Umwelt
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit;
- öffentliche Gesundheit;
- Verbraucherschutz;
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit in Netz- und Informationssystemen;
- Verstöße gegen die finanziellen Interessen der Europäischen Union;
- Verstöße im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt, einschließlich Verstöße gegen die EU-Wettbewerbs- und Beihilfevorschriften

Darüber hinaus können Sie schwerwiegende Verstöße oder andere schwerwiegende Umstände melden, darunter beispielsweise:

- Informationen über Strafsachen, einschließlich der Verletzung jeglicher Vertraulichkeit;
- sexuelle Belästigung oder Belästigung aus Gründen der Rasse, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Sprache, des Eigentums, der nationalen oder sozialen Herkunft, der politischen oder religiösen Zugehörigkeit.

Allgemeine arbeitsrechtliche Bedingungen (wie Unzufriedenheit mit den eigenen Beschäftigungsbedingungen, Kooperationschwierigkeiten usw.) sollten grundsätzlich nicht über den Hinweisgeberdienst gemeldet werden. Stattdessen



sollte das Management oder die Personalabteilung über solche Angelegenheiten informiert werden.

Wir empfehlen, dies unserem internen Whistleblower-Service zu melden, wenn Sie der Meinung sind, dass der Verstoß intern behoben werden kann.

Wenn Sie uns nicht direkt melden möchten, können Sie dies über einen externen Kanal melden, der von der zuständigen nationalen Behörde des Landes, in dem Sie leben, betrieben wird.

Der Schutz von Hinweisgebern nach den gesetzlichen Bestimmungen für Hinweisgeber gilt nur für Hinweisgeber („Whistleblower“), die Informationen über Verstöße in einem beruflichen Kontext erhalten haben, einschließlich mindestens der folgenden Personen:

- aktuelle Mitarbeiter;
- ehemalige Mitarbeiter, die Informationen melden oder weitergeben, auf die sie im Rahmen einer inzwischen beendeten Geschäftsbeziehung zugegriffen haben;
- Personen, deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat, in Fällen, in denen während des Einstellungsverfahrens oder bei anderen Verhandlungen vor Vertragsschluss Informationen über Verstöße eingeholt wurden;
- Selbstständige;
- Aktionäre und Mitglieder des Leitungs-, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans oder eines gleichwertigen Leitungsorgans eines Unternehmens;
- Freiwillige und angestellte oder unbezahlte Auszubildende oder
- Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Subunternehmern und Lieferanten arbeiten.

Auch wenn Sie nicht zu dem oben aufgeführten Kreis geschützter Personen gehören, empfehlen wir Ihnen, Verstöße zu melden.

Unabhängig davon, ob Sie unter das Whistleblower-Gesetz fallen oder nicht, wird Ihre Meldung vertraulich und auf Wunsch anonym behandelt.

Eine Person, die im Rahmen der Whistleblower-Gesetzgebung ernsthafte Bedenken äußert, läuft nicht Gefahr, dass ihnen aufgrund einer Meldung nachteilige Folgen in Form von Strafen oder persönlichen Unannehmlichkeiten (oder auf andere Weise) drohen.

Es spielt keine Rolle, dass der Verdacht irrtümlich ist, solange die Meldung in gutem Glauben erfolgt.

## Kontaktaufnahme

- **Whistleblowingkanal:**  
Kontaktformular: <https://whistleblowersoftware.com/secure/JYSK>  
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

Wenn Sie einen nicht anonymen Bericht erstatten, verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten, um die erforderlichen Untersuchungen, Folgemaßnahmen und die Verwaltung des Berichts durchzuführen.

Für die in dieser Datenschutzrichtlinie beschriebenen Zwecke und in Übereinstimmung mit der Datenschutzverordnung („DSGVO“) sowie den lokalen Datenschutzgesetzen sind das Unternehmen, das Ihre Benachrichtigung erhält, sowie die Muttergesellschaft der LARS LARSEN GROUP unabhängige Datenverantwortliche.

#### **Verarbeitung personenbezogener Daten**

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten basiert auf einer rechtlichen Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Hinweisgeberdienstes gemäß den Vorschriften der durch nationales Recht umgesetzten Whistleblower-Richtlinie, vgl. Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO.

Die Meldungen, die nicht unter die Regeln der Whistleblower-Richtlinie fallen, werden auf der Grundlage unseres berechtigten Interesses behandelt, siehe Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f) der DSGVO oder zur Festlegung einer rechtlichen Anforderung gemäß Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe f).

#### **Weitergabe personenbezogener Daten**

Um eine angemessene Untersuchung, Weiterverfolgung und Verwaltung Ihres Berichts zu gewährleisten, können wir Ihre personenbezogenen Daten an andere Unternehmen innerhalb der LARS LARSEN GROUP oder an Dritte weitergeben, die uns bei der Bearbeitung des Berichts unterstützen.

Wir geben Informationen über Ihre Identität und andere Informationen, aus denen Ihre Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, nur auf der Grundlage Ihrer vorherigen Zustimmung weiter.

Im Falle von Berichten über Straftaten werden Sie darüber informiert, ob Ihre Identität vor Gericht oder im Zusammenhang mit früheren Ermittlungen preisgegeben werden soll.

## **Aufbewahrungsfrist**

Wir löschen personenbezogene Daten, wenn wir feststellen, dass sie für die Untersuchung, Weiterverfolgung und Verwaltung Ihrer Meldung nicht mehr erforderlich sind. Zunächst löschen wir personenbezogene Daten spätestens 5 Jahre nach Abschluss des Falls, es sei denn, wir sind nach geltendem Recht verpflichtet, Ihre personenbezogenen Daten für einen längeren Zeitraum zu verarbeiten, oder wenn die Verarbeitung für die Begründung, Geltendmachung oder Verteidigung eines Rechtsanspruchs erforderlich ist.

## **Deine Rechte**

Gemäß der DSGVO haben Sie eine Reihe von Rechten in Bezug auf die Verarbeitung von Informationen über Sie.

In bestimmten Fällen haben Sie das Recht, Einblick in die Informationen, die wir über Sie verarbeiten, und eine Reihe zusätzlicher Informationen zu erhalten.

Sie haben das Recht, falsche Informationen über sich selbst berichtigen zu lassen, und in ganz besonderen Fällen haben Sie das Recht, Informationen über Sie löschen zu lassen, bevor der Zeitpunkt unserer allgemeinen Löschung erfolgt.

In bestimmten Fällen haben Sie das Recht, die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten einschränken zu lassen. Wenn Sie das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung haben, dürfen wir die Informationen – mit Ausnahme der Speicherung – nur mit Ihrer Einwilligung oder zu dem Zweck verarbeiten, dass Rechtsansprüche begründet, geltend gemacht oder verteidigt werden können, oder zum Schutz einer Person oder eines wichtigen öffentlichen Interesses.

In bestimmten Fällen haben Sie das Recht, unserer ansonsten rechtmäßigen Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zu widersprechen.

Wenn Sie Ihre Rechte ausüben möchten, kontaktieren Sie uns bitte.

## **Beschwerden**

Wenn Sie mit der Art und Weise, wie wir Ihre Rechte verarbeiten, nicht zufrieden sind und Ihre Bedenken oder Bedenken bezüglich der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten ausräumen, haben Sie das Recht, eine Beschwerde bei Ihrer örtlichen Datenschutzbehörde einzureichen.

Alternativ können Sie eine Beschwerde bei der dänischen Datenschutzbehörde einreichen, der Aufsichtsbehörde für Lars Larsen Group A/S, die Muttergesellschaft der LARS LARSEN GROUP:

Datenschutzbehörde:

Carl Jacobsens Vej 35  
2500 Valby  
Danmark  
Tel. 33 19 32 00  
dt@datatilsynet.dk



## **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**

Meldungen über den Whistleblower-Service werden zunächst von einem unparteiischen Prüfungsteam geprüft, um Unabhängigkeit und Vermeidung von Interessenkonflikten zu gewährleisten.

Das Screening-Team besteht aus Mitgliedern der Muttergesellschaft der LARS LARSEN GROUP, um sicherzustellen, dass es bei den nachfolgenden Ermittlungen und Folgemaßnahmen nicht zu Interessenkonflikten kommt.

Im Anschluss daran wird ein Whistleblower-Team den inhaltlichen Gegenstand des Falls sorgfältig prüfen und, falls erforderlich, weitere Untersuchungen gemäß den Whistleblower-Gesetzen durchführen.

Die Mitglieder des Hinweisgeberteams sind speziell für die Bearbeitung der Meldung benannt und unterliegen der Geheimhaltung der in der Meldung enthaltenen Informationen.

Bei Bedarf können Personen, die Fachwissen beisteuern können, in den Ermittlungsprozess einbezogen werden.

Diese Personen werden Zugang zu relevanten Informationen haben und sind zudem zur Vertraulichkeit verpflichtet. Informationen über Ihre Identität und andere Informationen, aus denen Ihre Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, werden ohne Ihre ausdrückliche Zustimmung nicht weitergegeben.

Wenn die Meldung gerechtfertigt ist, informiert das Whistleblower-Team das Management und gibt Empfehlungen für geeignete Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen zur Verhinderung, Bekämpfung oder Minderung des identifizierten Risikos oder Verstoßes. Das Hinweisgeberteam wird Ihnen ebenfalls ein Feedback geben, damit Sie die Angelegenheit dann abschließen können.



Wenn die Meldung nicht gerechtfertigt ist oder nicht durch ausreichende Beweise untermauert werden kann, wird das Whistleblower-Team den Fall einstellen und Ihnen auch eine Rückmeldung zum Ergebnis geben.

### Überprüfung der Effizienz

Der Whistleblower-Service wird einmal jährlich evaluiert. Falls dies als notwendig erachtet wird, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um den Service 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**

Ein Anruf erfolgt offen oder anonym mit unterdrückter Rufnummer.

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.

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.

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. Whistleblowing

Informationen zum Verfahren auf der Website:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/JYSK>

Bei Fragen zur Verarbeitung von persönlichen Informationen:

LLG A/S  
Soedalsparken 18,  
8220 Brabrand  
Denmark  
E-mail: [privacy@larslarsengroup.com](mailto:privacy@larslarsengroup.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](mailto:scgm@amfori.org)

### 3. Internes Vertrauenstelefon

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