

Verfahrensordnung zum Beschwerdemechanismus nach LkSG

1. Hintergrund

Integrität, Nachhaltigkeit und gesetzes- bzw. regelkonformes Verhalten sind die Grundlagen unternehmerischen Handelns der Unternehmensgruppe Peek & Cloppenburg KG, Düsseldorf¹ (nachfolgend "**P&C**"). Diese Werte bilden die Grundlage für das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner, für das Wohlergehen der P&C Beschäftigten sowie der Beschäftigten unserer Lieferanten, für den Schutz der Umwelt, für unsere Unternehmensreputation sowie für einen nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg.

P&C erwartet von seinen Beschäftigten, Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie Gesetze und geltende Regeln einhalten und ihren arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Pflichten nachkommen. Verstöße werden nicht geduldet, sondern angemessen aufgearbeitet und geahndet. Um Gesetzes- und Regelverstößen vorzubeugen, diese rechtzeitig zu erkennen und sie unverzüglich abzustellen, bedarf es stetiger Wachsamkeit. Daher ermöglichen wir unseren Beschäftigten und externen Drittparteien, auf potenzielle oder tatsächliche Verstöße hinzuweisen und P&C so die Möglichkeit zu geben, gemeldete Sachverhalte rasch aufzuklären, abzustellen und da wo nötig zu ahnden. Damit kommen wir unseren diesbezüglichen gesetzlichen Verpflichtungen nach.

1.1 Sachlicher Anwendungsbereich

Verstöße im Sinne dieser Verfahrensordnung meint alle Verstöße gegen geltende Gesetze und interne Regelungen, insbesondere tatsächliche oder mögliche Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten, die im Kontext mit dem wirtschaftlichen Handeln von P&C und seiner unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten stehen (nachfolgend „**LkSG-relevante Verstöße**“).

1.2 Beschwerdemechanismus

Für Hinweise zu möglichen oder tatsächlichen LkSG-relevanten Verstößen stehen die nachfolgend aufgeführten internen Meldekanäle zur Verfügung:

- **Elektronisches Hinweisgebersystem:** Die Eingabemaske unter <https://peekcloppenburglksg.integrityline.com> steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung und ist kostenfrei rund um die Uhr zu erreichen.
- **E-Mail:** lieferketten-compliance@peek-cloppenburg.de
- **Telefon:** +49 (0) 162-9522475
- **Post:** Peek & Cloppenburg KG, Abteilung Recht & Compliance, Berliner Allee 2, 40212 Düsseldorf
- **Persönliche Zusammenkunft** mit einer Person aus der Abteilung Recht & Compliance

¹ Es gibt in Deutschland zwei unabhängige Unternehmen Peek & Cloppenburg mit Hauptsitzen in Düsseldorf und Hamburg. Diese Verfahrensordnung gehört zur Unternehmensgruppe der Peek & Cloppenburg KG, Düsseldorf, deren Häuserstandorte Sie hier finden.

Hinweise werden grundsätzlich vertraulich behandelt und können über die oben genannten Meldekanäle – soweit möglich – auch anonym abgegeben werden.

2. Verantwortlichkeit

Innerhalb von P&C zuständig für die Entgegennahme, Prüfung, Untersuchung und Dokumentation eines eingehenden Hinweises ist die Abteilung Recht & Compliance (nachfolgend: „**interne Meldestelle**“). Die interne Meldestelle legt auch die erforderlichen Untersuchungsschritte fest.

Ansprechpersonen zum Untersuchungsverfahren sind: Verena Struth und Lejla Hodžić aus der Abteilung Recht & Compliance.

3. Verfahrensgrundsätze

Objektivität und Unabhängigkeit: Untersuchungen werden unabhängig, unparteilich und ohne Ansehen der jeweiligen Person durchgeführt.

Unschuldsvermutung: Bis zum Beweis des Gegenteils gelten beschuldigte Personen als unschuldig.

Schutz vor Benachteiligung und Bestrafung: Benachteiligungen² und Bestrafungen von Hinweisgebern aus Anlass ihres Hinweises werden von P&C nicht geduldet und selbst als Verstoß betrachtet. P&C wird konsequent darauf hinwirken, dass auch nicht bei P&C beschäftigte Hinweisgeber vor Benachteiligung geschützt werden. Dieser Schutz besteht nicht, soweit ein Hinweis nachweislich wider besseres Wissen abgegeben wurde.

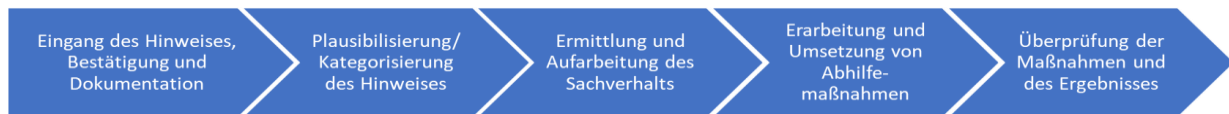
Verhältnismäßigkeit: Sämtliche Untersuchungsmaßnahmen haben sich ausschließlich am Zweck der Feststellung und Aufklärung des Sachverhalts zu orientieren und müssen hierfür geeignet, erforderlich und angemessen sein.

Vertraulichkeit: Die Weitergabe von Informationen über den Hinweis und dessen Bearbeitung wird auf den notwendigen Personenkreis beschränkt (Need-to-know-Prinzip). Die Mitarbeiter sind zur Wahrung der Vertraulichkeit bezüglich aller ihnen zur Kenntnis erlangten Informationen verpflichtet. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Daten. Anderen Personen dürfen nur auf legitimer Grundlage informiert werden. Dies kann etwa die Zustimmung des Hinweisgebers, der von der Meldung betroffenen Person, eine gesetzliche Bestimmung oder behördliche Anordnung sein.

² Benachteiligung i.d.S. umfasst jede Form der Verschlechterung der arbeitsrechtlichen Situation des Hinweisgebers, z.B. durch Kündigung, Abmahnung, unberechtigte Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, unberechtigte und benachteiligende Versetzung oder Änderungen der Arbeitsbedingungen oder unbegründete Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse.

4. Verfahren

Das Untersuchungsverfahren gliedert sich grundsätzlich in folgende Schritte:



4.1 Eingang des Hinweises

Die interne Meldestelle nimmt alle über die zur Verfügung gestellten Beschwerdeverfahren eingegangenen Hinweise entgegen und dokumentiert deren Eingang. Sofern eine Kontaktaufnahme möglich ist, wird der Eingang des Hinweises innerhalb von sieben Tagen gegenüber dem Hinweisgeber bestätigt.

4.2 Plausibilisierung und Kategorisierung des Hinweises

Die interne Meldestelle prüft, ob es sich bei dem eingegangenen Hinweis um einen LkSG-relevanten Verstoß handelt, und ob der Hinweis plausibel ist, d.h. eine nicht nur theoretische Möglichkeit eines Verstoßes beschreibt, und Ansätze für weitere Aufklärung beinhaltet. Sofern der Hinweis nicht plausibel oder nicht als Hinweis auf einen LkSG-relevanten Verstoß zu qualifizieren ist (z.B. bei Kundenbeschwerden über die Qualität eines Produkts), wird der Hinweisgeber hierüber informiert. Nach Prüfung der Plausibilität des Hinweises kategorisiert die interne Meldestelle diesen und leitet ihn je nach Kategorie ggf. an einen anderen, für die weitere Bearbeitung zuständigen Bereich bzw. Ressort (z.B. den Einkaufsbereich, den HR-Bereich oder den Arbeitssicherheits-Bereich) weiter.

4.3 Durchführung der Untersuchung

Der in dem Hinweis geschilderte Sachverhalt wird im Rahmen einer internen Untersuchung aufgearbeitet, erörtert und geprüft. Sofern möglich und sinnvoll, wird der Sachverhalt mit dem Hinweisgeber erörtert, bzw. wird dieser über den Stand und den Fortgang der Untersuchung in transparenter und nachvollziehbarer Weise informiert. Gegebenenfalls kann mit dem Hinweisgeber gemeinsam entschieden werden, dass der Sachverhalt, der Grundlage des Hinweises ist, im Dialog einer einvernehmlichen Lösung zugeführt wird.

Zum Zwecke der Aufklärung des gemeldeten Verstoßes kann der untersuchende Bereich bzw. das untersuchende Ressort insbesondere die folgenden Maßnahmen ergreifen:

- Befragung des Hinweisgebers sowie weiterer Zeugen
- Befragung der betroffenen oder sonstiger im Hinweis genannter Personen
- Einholung von Informationen bei Funktions- und Entscheidungsträgern
- Einholung weiteren, auch externen Rats (z.B. bei Rechtsanwälten, Sachverständigen, Fachexperten)
- Örtliche Begehung (z.B. bei gemeldeten umwelt-relevanten Verstößen)

4.4 Abhilfemaßnahmen und Untersuchungsbericht

Auf Basis der (ggf. gemeinsamen) Erörterung des Sachverhalts und im Austausch mit dem Hinweisgeber wird im abschließenden Untersuchungsbericht eine Empfehlung zu geeigneten Abhilfemaßnahmen ausgesprochen. Erforderlichenfalls wird auch eine Vereinbarung zur Wiedergutmachung getroffen. Die erarbeiteten Abhilfemaßnahmen sind vom jeweils verantwortlichen Management umzusetzen und nachzuverfolgen. Als Abhilfemaßnahmen kommen insbesondere, aber nicht abschließend, in Betracht:

- Anpassung von Prozessen
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen verantwortliche Personen
- (Weitere) Schulungen
- Anpassung der Risikobewertung
- Erarbeitung eines Abhilfekonzepts und Maßnahmenplans gemeinsam mit betroffenen Lieferanten

Der Hinweisgeber ist, sofern eine Kontaktaufnahme möglich ist, innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung mittels weiterer Rückmeldung zu informieren über geplante sowie bereits ergriffene Abhilfemaßnahmen.

4.5 Überprüfung der Abhilfemaßnahmen

Getroffene Abhilfemaßnahmen werden regelmäßig sowie anlassbezogen auf ihre Wirksamkeit und Nachhaltigkeit überprüft. Kommt P&C dabei zu dem Ergebnis, dass die getroffenen Abhilfemaßnahmen unzureichend waren oder nicht wirksam umgesetzt wurden, werden entsprechende Anpassungen vorgenommen und ggf. weitere Maßnahmen implementiert.

5. Wirksamkeitskontrolle

P&C führt jährlich sowie anlassbezogen eine Überprüfung der Wirksamkeit des Verfahrens durch. Sofern sich hieraus die Notwendigkeit hierfür ergibt, werden Anpassungen und Änderungen hinsichtlich der Zugänglichkeit und des Ablaufs des Beschwerdeverfahrens vorgenommen. Soweit möglich, wird im Rahmen der Wirksamkeitskontrolle auch der Hinweisgeber zur Zufriedenheit mit dem Ablauf und Ergebnis der Untersuchung befragt.

6. Dokumentation und Veröffentlichung

Im Rahmen der Berichtspflicht nach dem LkSG veröffentlicht P&C regelmäßig Informationen zur Anzahl der eingegangenen Meldungen, zu den Themen der eingegangenen Meldungen und zu den aus den Meldungen gezogenen Schlussfolgerungen. Die Veröffentlichung erfolgt stets in anonymisierter Form ohne Nennung von Namen.