

Verfahrensordnung zum Beschwerdesystem

1. Anwendungsbereich

Diese Verfahrensordnung gilt für die ABOUT YOU Holding SE und deren Tochtergesellschaften („ABOUT YOU“, „Unternehmen“ oder „wir“).

2. Beschwerdegegenstand

2.1 Das Beschwerdeverfahren ermöglicht Personen, auf Fehlverhalten von Mitarbeitenden von ABOUT YOU oder anderen Personen hinzuweisen. Als Fehlverhalten im Sinne dieser Verfahrensordnung gilt jedes Verhalten, das gegen gesetzliche Bestimmungen, interne Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen verstößt. Als Fehlverhalten gelten insbesondere:

- Straftaten, insbesondere, aber nicht ausschließlich, aus den Bereichen Korruption, Wettbewerbsstrafrecht, Betrug und Untreue, Verletzung rechtlich geschützter Geheimnisse, strafbare Manipulation, Geldwäsche oder Missbrauch von Daten;
- Straftaten und Ordnungswidrigkeiten aus den Bereichen des Umwelt- und Arbeitsschutzes;
- Versuchs- und Vorbereitungshandlungen zu Straftaten;
- Bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient;
- Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften, die eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen können, insbesondere Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), (sexuelle) Belästigung und Mobbing.

2.2 Das Beschwerdeverfahren ermöglicht Personen zudem, auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln von ABOUT YOU oder eines unserer Zulieferer entstanden sind. Eine Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht ist jedes Verhalten, das gegen eines der in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG genannten Verbote verstößt, namentlich:

- Verbot von Kinderarbeit;
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei;
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren;
- Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen;
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung;
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns;

- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen;
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten;
- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können;
- Das Verbot eines [...] Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition (die sich aus den Menschenrechtsabkommen i.S.d. § 2 Abs. 1 LkSG ergeben) zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist;
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen);
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommen (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen;
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens.

2.3 Das Beschwerdeverfahren dient nicht dazu, Vorfälle, die ausschließlich die Privat- oder Intimsphäre unserer Mitarbeitenden betreffen, sowie offensichtlich geringfügige und rechtlich unbedenkliche Unannehmlichkeiten (z.B. Abweichung vom Speiseplan der Kantine, kurzfristiger Defekt der Kaffeemaschine, versehentliches Nicht-Begrüßen von Kollegen usw.) zu melden. Das Beschwerdeverfahren dient auch nicht dazu, etwaige Reklamationen betreffend die Funktionsfähigkeit eines unserer Produkte zu erheben. Solche Beschwerden sind über unseren Kundenservice zu erheben.

2.4 Es sollten nur solche Beschwerden erhoben werden, bei denen die hinweisgebende Person in gutem Glauben ist, dass die von ihr gemeldeten Tatsachen richtig sind. Hinweisgeber*innen handeln nicht in gutem Glauben, wenn sie wissen, dass ein gemeldeter Sachverhalt unwahr ist. Im Zweifelsfall sind die relevanten Umstände nicht als Tatsachen, sondern als Annahmen, Einschätzungen oder Aussagen anderer Personen darzustellen.

3. Zugang zum Beschwerdeverfahren

3.1 Wir stellen verschiedene Beschwerdekkanäle zur Verfügung, die es potentiellen Hinweisgeber*innen ermöglichen, Beschwerdegegenstände zu melden. Im Einzelnen:

Onlinemaske

BKMS® Incident Reporting System = webbasierte Hinweisgebermaske, die rund um die Uhr auf verschiedenen Sprachen zur Verfügung steht unter <https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=Ak4jRn&c=-1&language=ger>

E-Mail-Adressen

- E-Mail-Adresse der ABOUT YOU Abteilung "Legal & Compliance": compliance@aboutyou.com

Unseren Mitarbeitenden bleibt es darüber hinaus unbenommen, eine entsprechende Beschwerde unmittelbar gegenüber ihren Vorgesetzten oder gegenüber der Abteilung „Legal & Compliance“ von ABOUT YOU zu erheben.

3.2 Die hinweisgebende Person kann frei wählen, welchen der verschiedenen Beschwerdekanäle sie in Anspruch nimmt. Die eingegangenen Beschwerden werden, unabhängig auf welchem Weg sie eingegangen sind, nach Maßgabe von Ziffer 9 dieser Verfahrensordnung von uns streng vertraulich behandelt.

3.3 Es steht der hinweisgebenden Person frei, sich an die interne oder eine externe Meldestelle¹ zu wenden. Wir regen jedoch an, sich mit der Meldung zunächst an die eigens im Unternehmen eingerichtete interne Meldestelle zu wenden, um dem Hinweis möglichst effektiv und sachbezogen nachgehen zu können. Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es der hinweisgebenden Person unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden.

4. **Inhalt der Beschwerde**

Um uns zu ermöglichen, die mutmaßliche Verletzung oder den mutmaßlich drohenden Verstoß zu untersuchen und ggf. notwendige Maßnahmen zu ergreifen, werden Hinweisgeber*innen ermutigt, eine Beschwerde einzureichen, welche – soweit möglich – die folgenden Informationen enthält:

- Beschreibung der Verletzung oder des drohenden Verstoßes und der beteiligten Personen/Parteien (Angabe, ob es sich um Mitarbeitende von uns oder um externe Parteien handelt);
- Einzelheiten der Verletzung oder des drohenden Verstoßes, einschließlich der relevanten Zeitpunkte des Auftretens;
- Angabe zu etwaigen Zeug*innen;
- sowie etwaige Belege.

5. **Zuständigkeit**

Mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraut ist unsere Abteilung „Legal & Compliance“.

6. **Mehrfachbeschwerde**

Erhebt die hinweisgebende Person eine dieselbe Verletzung oder denselben drohenden Verstoß betreffende Beschwerde mehrfach, so werden diese einheitlich als eine Beschwerde behandelt. Gleiches gilt, wenn die hinweisgebende Person eine dieselbe Verletzung oder denselben drohenden Verstoß betreffende Beschwerde parallel auf mehreren der dargestellten Beschwerdekanäle erhebt.

¹ Externe Meldestellen sind bspw.: Bundesamt für Justiz, Adenauerallee 9-103, 53113 Bonn (Website); Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Hinweisgebermeldestelle, Graurheindorfer Straße 108, 53117 Bonn (Website); Bundeskartellamt, Kaiser-Friedrich-Straße 16, 53113 Bonn (Website).

7. **Anonymität**

Bei Verwendung des Beschwerdekanaals „Onlinemaske“ kann die hinweisgebende Person ihre Beschwerde auch anonym einreichen. Bei Verwendung des Beschwerdekanaals „E-Mail-Adressen“ ist die hinweisgebende Person in der Regel nicht anonym, da die E-Mail-Adresse der hinweisgebenden Person der Abteilung „Legal & Compliance“ bekannt wird; allerdings stellt die Abteilung „Legal & Compliance“ in diesem Fall sicher, dass die Vertraulichkeit der Identität gewahrt wird und gewährleistet einen wirksamen Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung der hinweisgebenden Person aufgrund der Beschwerde.

8. **Ablauf des Beschwerdeverfahrens**

- 8.1 Die sachbearbeitende Person in der Abteilung Legal & Compliance bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang der Beschwerde innerhalb von sieben Kalendertagen nach Eingang der Beschwerde.
- 8.2 Die sachbearbeitende Person wertet alle von der hinweisgebenden Person übermittelten Sachverhaltsinformationen aus und nimmt eine Plausibilisierung und einen Relevanzcheck vor. Dazu darf die sachbearbeitende Person Rücksprache mit anderen Personen im Unternehmen halten, sofern dies zur Beurteilung des Sachverhalts erforderlich ist und die einbezogenen Personen über eine besondere Sachkenntnis verfügen, wobei die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person gewahrt wird. Soweit der der Beschwerde zu Grunde liegende Sachverhalt unklar ist oder weiterer Aufklärung / Konkretisierung bedarf, kontaktiert die sachbearbeitende Person die hinweisgebende Person (soweit möglich), um den Sachverhalt und dessen Erwartungen in Bezug auf mögliche Maßnahmen zu erörtern.
- 8.3 Kommt die sachbearbeitende Person zu dem Schluss, dass eine Verletzung oder ein drohender Verstoß vorliegen könnten, wird das Verfahren fortgeführt, andernfalls wird das Beschwerdeverfahren geschlossen und die hinweisgebende Person darüber und die Gründe dafür informiert.
- 8.4 Im Falle der Fortführung des Verfahrens, finden eine weitere Untersuchung des Sachverhalts durch die Abteilung „Legal & Compliance“ statt. In Zuge dieser Untersuchung nimmt die sachbearbeitende Person – falls noch nicht geschehen – Kontakt zu der hinweisgebenden Person auf, um mit den der Beschwerde zugrundeliegenden Sachverhalt und Erwartungen in Bezug auf mögliche Maßnahmen zu erörtern. Zudem darf die sachbearbeitende Person auch hier Rücksprache mit anderen Personen im Unternehmen halten, sofern dies zur Beurteilung erforderlich ist und die einbezogenen Personen über eine besondere Sachkenntnis verfügen, wobei die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person gewahrt wird.
- 8.5 Kommt die sachbearbeitende Person zu dem Schluss, dass eine Verletzung oder ein drohender Verstoß sicher vorliegen, informiert sie die Geschäftsleitung darüber. Die Abteilung „Legal & Compliance“ und die Geschäftsleitung bestimmen daraufhin gemeinsam die zu ergreifenden Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen. Die sachbearbeitende Person bereitet sodann einen internen Bericht vor.
- 8.6 Die sachbearbeitende Person benachrichtigt die hinweisgebende Person spätestens drei Monate nach Bestätigung des Eingangs der Beschwerde über das Ergebnis bzw. den Stand des Verfahrens.

8.7 Sofern nicht schon vor Benachrichtigung der hinweisgebenden Person vollständig erfolgt, wird nach ihrer Benachrichtigung sichergestellt, dass Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen vollständig umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit kontrolliert und bei Bedarf angepasst werden. Soweit Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen zum Zeitpunkt der Benachrichtigung noch nicht abgeschlossen sind, wird die hinweisgebende Person im Rahmen einer Follow-up-Benachrichtigung über die Ergebnisse der ergriffenen Maßnahmen informiert.

9. Vertraulichkeit und Unabhängigkeit

9.1 Die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen sind verpflichtet, jede Beschwerde streng vertraulich zu behandeln und insbesondere die Identität der hinweisgebenden Person (sofern bekannt) und aller anderen in der Beschwerde genannten Personen weder innerhalb noch außerhalb des Unternehmens preiszugeben. Dies gilt nicht im Falle einer vorherigen schriftlichen Zustimmung zur Preisgabe oder im Falle einer Verfügung oder Anordnung eines zuständigen Gerichts oder einer zuständigen Behörde, welche zur Preisgabe der Identität verpflichtet. Die Identität in der Beschwerde genannter Personen darf zusätzlich auch preisgegeben werden, wenn dies im Rahmen interner Untersuchungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist.

9.2 Wir achten die Verschwiegenheit der mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen. Nachfragen, welche darauf zielen, die Identität der hinweisgebenden Person zu offenbaren, sind unzulässig. Insbesondere dürfen die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen nicht angewiesen werden, Informationen über das Beschwerdeverfahren offenzulegen. Hinsichtlich der Durchführung des Verfahrens unterliegen sie keinerlei Weisung.

9.3 Die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen sind zu strenger Unparteilichkeit verpflichtet. Dies bedeutet, dass sie sich der Durchführung des Beschwerdeverfahrens unvoreingenommen annehmen. Die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen sind verpflichtet, Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Ein Interessenskonflikt liegt insbesondere vor, wenn

- die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person selbst in der Beschwerde genannt wird;
- die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person selbst die Beschwerde erhoben hat;
- die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person der Ehegatte oder Lebensgefährte der hinweisgebenden Person oder einer in der Beschwerde genannten Person ist;
- die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person mit der hinweisgebenden Person oder einer in der Beschwerde genannten Person verwandt ist;
- die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person eine enge persönliche Beziehung zu der hinweisgebenden Person oder einer in der Beschwerde genannten Person hat;
- oder die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person als Zeuge im Rahmen der Untersuchung des Sachverhalts befragt werden soll.

10. **Schutz von Hinweisgeber*innen vor Vergeltungsmaßnahmen und/oder Diskriminierung**
- 10.1 Keine hinweisgebende Person darf aufgrund einer Beschwerde in irgendeiner Weise benachteiligt oder bestraft werden. Wir gewährleisten, dass sie nicht aufgrund seiner Beschwerde eine negative Leistungsbeurteilung oder Ähnliches erhält, verwarnt, entlassen, suspendiert, versetzt, degradiert oder Ähnliches wird.
- 10.2 Eine Benachteiligung oder Bestrafung einer hinweisgebenden Person entgegen Ziffer 10.1 dieser Verfahrensordnung ist unzulässig. Vorgesetzte oder Mitarbeitende, die eine hinweisgebende Person dennoch benachteiligen oder bestrafen, müssen ihrerseits mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.
- 10.3 Der Schutz von Hinweisgeber*innen gilt auch dann, wenn sich der Inhalt einer Meldung als unbegründet oder unrichtig erweisen sollte. Der Schutz von Hinweisgeber*innen gilt auch über den Abschluss des Beschwerdeverfahrens hinaus.