

**Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren
für menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken**

gemäß § 8 LkSG

**für JACK WOLFSKIN Ausrüstung für Draussen GmbH & Co. KGaA,
SKYRAGER GmbH, JACK WOLFSKIN Retail GmbH and JW
STARGAZER Holding GmbH (nachfolgend und vorstehend
gemeinschaftlich „JACK WOLFSKIN-Konzern“ oder „JACK
WOLFSKIN“)**

Stand 01.07.2025

INHALTSVERZEICHNIS

1. ZWECK	3
2. ANWENDUNGSBEREICH	3
3. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	4
4. SCHUTZ DER HINWEISGEBENDEN	5
5. GEGENSTAND DER MELDUNGEN	6
6. ABGABE DER MELDUNGEN	7
7. BEARBEITUNG DER MELDUNGEN	9
8. INTERNE UNTERSUCHUNG	11

1. ZWECK

Bezogen auf die Lieferkette: Um unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden, hat JACK WOLFSKIN sich verpflichtet, nachhaltig und verantwortungsbewusst zu agieren. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten legen wir besonderen Wert darauf, Menschenrechte zu achten und die Umwelt zu schonen. Hierzu gehört die Gewährleistung fairer, sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in unserer globalen Lieferkette. Zur Förderung dieser Ziele haben wir einen [Verhaltenskodex](#) aufgestellt, der von allen unseren Vertragspartnern befolgt werden muss. Der Verhaltenskodex ist inhaltlich mit den Anforderungen aus dem „Code of Labour Practices“ der Fair Wear (eine Multi Stakeholder Initiative bei der JACK WOLFSKIN Mitglied ist) übereinstimmend. Wir überprüfen die Einhaltung dieser Standards anhand unabhängiger sowie eigener Audits regelmäßig und versuchen, die Umsetzung der Standards in Kooperation mit unseren Lieferanten kontinuierlich zu verbessern. Ein wichtiges Instrument hierfür ist das nachfolgend beschriebene Beschwerdeverfahren. Hierdurch können wir menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken entlang unserer Lieferkette frühzeitig erkennen und Verstößen abhelfen.

Bezogen auf die allgemeinen Geschäftstätigkeiten von JACK WOLFSKIN: Integrität und gesetzes- sowie regelkonformes Verhalten (Compliance) genießen bei JACK WOLFSKIN höchste Priorität. JACK WOLFSKIN erwartet von allen Beschäftigten in allen Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen verantwortungsvolles, aufrichtiges und regelkonformes Verhalten. Dies bildet den Bestandteil für die Unternehmenskultur und die Grundlage für eine gute Reputation, das Vertrauen der Geschäftspartner, das Wohlergehen aller Mitarbeitenden sowie einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Essentiell für eine funktionierende Compliance ist das frühzeitige Erkennen und Aufarbeiten von Verstößen, um diese unverzüglich abzustellen und ggf. auch das bestehende System nachjustieren zu können. Dies erfordert in besonderer Weise die Aufmerksamkeit aller Mitarbeitenden und deren Bereitschaft, entsprechende Verdachtsmomente zu melden. Daher hat JACK WOLFSKIN ein modernes Hinweisgebersystem implementiert, das vertrauliche Meldekanäle für Meldungen eröffnet und eine transparente, zügige sowie objektive Aufklärung sicherstellt. Mit der Einführung des vorliegenden Hinweisgebersystems ist die Erwartung verbunden, dass hiervon in verantwortungsvoller Weise Gebrauch gemacht wird; das Hinweisgebersystem ist kein allgemeiner "Kummerkasten" und soll ausschließlich zur Meldung von Verstößen genutzt werden. Hinweisgebende leisten einen wichtigen Beitrag zur frühzeitigen Aufdeckung, Ahndung und damit letztlich auch der Prävention von Verstößen; sie tragen damit maßgeblich zum Schutz des Unternehmens bei. Hinweisgebende haben infolge ihrer Meldung keine Nachteile zu befürchten und werden vor Repressalien oder auch entsprechenden Androhungen geschützt. Hinweise können auch anonym abgegeben werden. Zu diesem Zweck fasst die vorliegende Richtlinie die zentralen Verfahrensregeln des Hinweisgebersystems von JACK WOLFSKIN zusammen und trifft verbindliche Vorgaben zum Schutz von Hinweisgebenden.

2. ANWENDUNGSBEREICH

Die Beschwerdeverfahren dienen dazu Hinweisen auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Pflichtverletzungen, die durch das wirtschaftliche Handeln im eigenen Geschäftsbereich [Speak Up Now] oder eines Zulieferers [Fair Wear Beschwerdeverfahren] entstanden sind. Hierfür haben wir zwei unabhängig voneinander aufgestellte Systeme:

- [SPEAK UP NOW](https://speakupnow.integrityline.com/) (https://speakupnow.integrityline.com/)
- [Fair Wear Complaints Procedure](https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/09/Fair-Wear-Complaints-procedure-V2.0.pdf) (https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/09/Fair-Wear-Complaints-procedure-V2.0.pdf)

SPEAK UP NOW:

Die Möglichkeit der Meldung von festgestellten oder vermuteten Verstößen steht neben den Mitarbeitenden, Praktikanten, oder Angehörigen von Mitarbeitenden ausdrücklich auch Mitarbeitenden von Geschäftspartnern von JACK WOLFSKIN und sonstigen Personen offen, die einen direkten oder indirekten Bezug zu JACK WOLFSKIN haben. Das nachfolgend beschriebene System findet auf alle eingegangenen Meldungen gleichermaßen Anwendung.

Das Beschwerdeverfahren steht darüber hinaus auch nicht direkt Betroffenen offen. Hierunter fallen zum Beispiel: - Beschäftigte mittelbarer und unmittelbarer Zulieferer - Geschäftspartner, z.B. Kunden - Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen - sonstige Dritte, z.B. Anwohner der lokalen Standorte.

Fair Wear Beschwerdeverfahren:

Die Möglichkeit der Meldung von festgestellten oder vermuteten Verstößen steht in erster Linie

- den Beschäftigten und deren Legitimen Repräsentanten der produzierenden Vertragspartner (Nähbetriebe für Bekleidung, Schuhe und Ausrüstung) von JACK WOLFSKIN
- Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen
- NGOs
- Anderen (inklusive der Medien) die sich um die Implementierung von Arbeitsstandards bei Zulieferern von Fair Wear Mitgliedern sorgen

offen. Informationen zum Beschwerdesystem sind in allen Produktionsbetrieben in Posterform ausgehängt. Darüber hinaus werden die Produktionspartner aufgefordert ihre Mitarbeitenden aktiv und regelmäßig über die Möglichkeit der Einreichung von Beschwerden an das unabhängige System der Fair Wear zu schulen. Mitarbeitende von JACK WOLFSKIN die die Produktionsbetriebe besuchen prüfen regelmäßig ob die Poster aushängen. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Audits wird überprüft ob die Mitarbeitenden der Produktionsbetriebe über die Beschwerdemöglichkeit informiert sind. Ist dem nicht der Fall, werden Schulungen mit Hilfe der Fair Wear oder durch JACK WOLFSKIN Mitarbeitende in der jeweiligen Landessprache initiiert um das Verständnis auf Seiten der Mitarbeitenden der Produktionsbetriebe sicherzustellen.

3. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Ein **begründeter Verdachtsfall** liegt vor, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Verstoßes vorliegen. Zureichende tatsächliche Anhaltspunkte sind dann gegeben, wenn aus Sicht des Hinweisgebers die naheliegende Möglichkeit eines Verstoßes besteht.

Verstöße meint alle Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben, interne Richtlinien und Compliance Grundsätze im Zusammenhang mit oder aus Anlass einer Tätigkeit von JACK WOLFSKIN (vgl. „5. GEGENSTAND DER MELDUNG“).

Informationen über Verstöße liegen vor, wenn Kenntnis von Verstößen besteht oder jedenfalls begründete, auf Tatsachen gestützte Verdachtsmomente hierfür vorliegen.

Meldungen sind Mitteilungen von Informationen über (mögliche) Verstöße an die in Meldestellen von „SPEAK UP NOW“ oder dem „Fair Wear Beschwerdeverfahren“.

Hinweisgebende sind alle Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder in sonstiger Weise Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden.

Betroffene sind jene Personen, die durch die eingegangene Meldung belastet werden.

Repressalien sind mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehenden Handlungen/Unterlassungen, die eine Reaktion auf eine Meldung sind und für Hinweisgebende einen ungerechtfertigten Nachteil bedeuten (können).

4. SCHUTZ DER HINWEISGEBENDEN

SPEAK UP NOW:

Hinweisgebende, die redlicherweise und in gutem Glauben Verstöße melden, werden geschützt. Zu diesem Zweck werden insbesondere folgende Schutzmechanismen implementiert:

- ***Vertraulichkeitsgebot***

Die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgebenden wird gewahrt. Ihre Identität darf ohne deren Einwilligung ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, bekannt werden. Gleiches gilt auch für die Identität der Betroffenen oder jener Personen, die sonst in der Meldung genannt werden, es sei denn, die Weitergabe ist im Rahmen einer internen Untersuchung oder zur Ergreifung von Folgemaßnahmen notwendig.

Das Vertraulichkeitsgebot gilt nicht für Hinweisgebende, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße melden. Ausnahmen von der Vertraulichkeit bestehen weiterhin, wenn Behörden oder Gerichte die Weitergabe bestimmter Informationen fordern; der/die Hinweisgebende wird vorab über die Weitergabe seiner Identität informiert, es sei denn, dass die jeweilige Behörde oder das Gericht JACK WOLFSKIN mitgeteilt haben, dass durch die Information die entsprechenden Ermittlungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährdet würden.

- ***Schutz vor Repressalien***

Hinweisgebende werden vor Repressalien geschützt. Benachteiligungen, Anfeindungen und sonstige Nachteile für Hinweisgebende sind ebenso verboten wie entsprechende Androhungen oder Versuche und werden ggf. arbeitsrechtlich sanktioniert. Wendet sich die/der Hinweisgebende wegen solcher Beeinträchtigungen an die für ihn zuständige Melde- oder Untersuchungsstelle oder an den Betriebsrat, ist ihr/ihm sofortige Unterstützung zu gewähren.

Dies gilt nicht für Hinweisgebende, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Meldungen abgeben; gegen diese können arbeits- und ggf. strafrechtliche Sanktionen ergriffen und Schadensersatzforderungen geltend gemacht werden.

- ***Keine Verantwortlichkeit für Beschaffung, Zugriff und Weitergabe der Informationen***

JACK WOLFSKIN wird Hinweisgebende weder für die Beschaffung noch den Zugriff auf die gemeldeten Informationen verantwortlich machen, sofern nicht die Beschaffung oder der Zugriff per se eine Straftat darstellen (z.B. Hausfriedensbruch, Ausspähen von Daten). Ebenso wenig wird der/die Hinweisgebende für die Weitergabe verantwortlich gemacht, sofern er diese Weitergabe zur Aufdeckung eines Verstoßes erforderlich erachten durfte.

Fair Wear Beschwerdeverfahren:

Hinweisgebende, die redlicherweise und in gutem Glauben Verstöße melden, werden geschützt. Zu diesem Zweck wurden von Seiten der Fair Wear folgende Schutzmechanismen implementiert:

- ***Vertraulichkeitsgebot***

Die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgebenden wird durch die Mitarbeitenden der Fair Wear gewahrt. Ihre Identität darf ohne deren Einwilligung ausschließlich Personen innerhalb der Fair Wear bekannt werden. Gleiches gilt auch für die Identität der Betroffenen oder jener Personen, die sonst in der Meldung genannt werden. Die anonymisierte Beschwerde bei der lediglich der Produktionspartner und die Beschreibung der Beschwerde weitergegeben werden, wird allem Fair Wear Mitgliedern die in diesem Betrieb Waren einkaufen

gleichermaßen zugänglich gemacht. Die Mitglieder der Fair Wear aufgefordert die Situation mit dem Management des Produktionsbetriebs zu besprechen, in Zusammenarbeit mit dem „Complaintshandler der Fair Wear“ eine Lösung zu erarbeiten und diese zu lösen.

- **Schutz vor Repressalien**

Hinweisgebende werden vor Repressalien geschützt. Benachteiligungen, Anfeindungen und sonstige Nachteile für Hinweisgebende sind ebenso verboten wie entsprechende Androhungen oder Versuche und werden ggf. arbeitsrechtlich sanktioniert. Wendet sich die/der Hinweisgebende wegen solcher Beeinträchtigungen an die Fair Wear, ist ihr/ihm sofortige Unterstützung durch JACK WOLFSKIN zu gewähren.

5. GEGENSTAND DER MELDUNGEN

SPEAK UP NOW:

Über das Hinweisgebersystem sollen ausschließlich tatsächliche bzw. vermutete Verstöße gegen geltende Gesetze sowie darüber hinaus auch alle gewichtigen Verstöße gegen den Verhaltenskodex (Code of Conduct) oder andere interne Vorschriften des JACK WOLFSKIN-Konzerns gemeldet werden. Wichtig ist ein Verstoß insbesondere dann, wenn dieser Sicherheits-, Haftungs- oder Reputationsrisiken für JACK WOLFSKIN nach sich ziehen kann. Bei Anhaltspunkten für nicht gewichtige Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder andere interne Vorschriften sollte das Gespräch mit der direkten Führungskraft gesucht werden. Ferner ist das Hinweisgebersystem nicht für alltägliche Probleme mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten vorgesehen. Hierfür steht z. B. der Betriebsrat zur Verfügung.

Verstöße sollen demnach insbesondere in den folgenden Fällen gemeldet werden:

- Korruption / Bestechung
- Verstöße gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze, insbesondere Vergabevorschriften
- Fälle verbaler und nonverbaler, physischer oder sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz
- Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften, Regelungen zur Arbeitssicherheit sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Verletzung von Menschenrechten
- Fraud, z.B.: Betrug, Untreue
- Fälle des Diebstahls, der Beschädigung, der Unterschlagung oder des Missbrauchs von Vermögenswerten des Unternehmens
- Verstöße gegen eine ordnungsgemäße Buchführung, Rechnungslegung und Finanzberichterstattung
- Verstöße gegen steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften
- Verletzung der Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums
- Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften
- Verletzung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und sonstigen vertraulichen Informationen
- Verstöße gegen Umweltschutzvorschriften, umweltbezogene Pflichten oder erhebliche Verschwendung von natürlichen Ressourcen
- Interessenkonflikte
- Sonstige gewichtige Verstöße gegen geltendes Recht oder sonstige interne Vorschriften von JACK WOLFSKIN

Fair Wear Beschwerdeverfahren:

Über das Hinweisgebersystem sollen ausschließlich tatsächliche bzw. vermutete Verstöße gegen geltende Gesetze sowie darüber hinaus auch alle Verstöße gegen den Verhaltenskodex (Code of Conduct) gemeldet werden. Die Beschwerdeline ist in erster Linie das System das greifen soll wenn die internen Beschwerdemechanismen der Produktionsbetriebe nicht oder nicht ausreichend funktionieren oder wenn die Person die sich Beschwerden möchte kein Vertrauen in das lokale System hat.

Meldungen sollen gemacht werden wenn Beschwerden über Verträge und Zahlungen sowie andere Fälle, in denen die Bedingungen ernsthafte Risiken für die Gesundheit der Mitarbeitenden darstellen oder ein erhebliches Risiko langfristiger Nichteinhaltung besteht. Besondere Priorität erhalten Verstöße gegen der Verhaltenskodex die ein unmittelbares Risiko für die Gesundheit oder das Leben der Mitarbeitenden darstellen und beschleunigt unter strenger Überwachung und Begleitung der Fair Wear werden. Dazu gehören:

- Brandschutz und Gebäudesicherheit
- Kinderarbeit
- Bezahlung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns
- Alle anderen Situationen, die ein unmittelbares Risiko für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden darstellen

Dies gilt ungeachtet der Tatsache, dass auch Themen im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit – wie Gewerkschaftsunterdrückung, (unfaire) Kündigungen oder Repressalien gegen Führungspersonen oder Mitarbeitenden der Produktionsbetriebe – ein erhebliches Risiko darstellen. Diese Themen erfordern jedoch strukturiertere und langfristige Lösungen, die oft einen längeren Prozess beinhalten.

6. ABGABE DER MELDUNGEN

Meldewege und Meldungsabgabe

SPEAK UP NOW:

Hinweisgebende können Meldungen entweder über die für jede Konzerngesellschaft eingerichtete **interne Meldestelle** oder an die jeweils zuständige Behörde, die als **externe Meldestelle** fungiert, abgeben.

Selbstverständlich können sich Hinweisgebende auch weiterhin an Vorgesetzte, Human Resources, den Betriebsrat oder die Rechtsabteilung mit Hinweisen wenden; dabei werden sie vor Repressalien nicht durch das Hinweisgeberschutzgesetz, sondern nach Maßgabe allgemeiner gesetzlicher Regelungen geschützt.

JACK WOLFSKIN ermutigt alle Mitarbeitenden, Meldungen grundsätzlich an die zuständige interne Meldestelle abzugeben, damit eine schnellstmögliche Aufklärung gewährleistet werden kann und etwaige Verstöße unverzüglich abgestellt werden können.

Meldungen an die **interne Meldestelle** können jederzeit in Textform über das bei JACK WOLFSKIN eingesetzte webbasierte Meldesystem SPEAK UP NOW abgegeben werden. Dieses ist unter

<https://speakupnow.integrityline.com/> zu erreichen. Die Abgabe von Meldungen über SPEAK UP NOW folgt verschlüsselt und sicher. Auf Wunsch des Hinweisgebers kann über SPEAK UP NOW auch ein persönliches Treffen mit dem/der zuständigen Ansprechpartner*in der Meldestelle vereinbart werden.

Für jede der am Hinweisgebersystem teilnehmenden Konzerngesellschaften wird sukzessive in SPEAK UP NOW ein eigener Hinweisgeberkanal eingerichtet. Hinweisgebende können den für ihre jeweilige Konzerngesellschaft bestimmten Kanal über ein Dropdown-Menü auswählen.

Eine Übersicht über die jeweils zuständigen Behörden, die als externe Meldestellen fungieren, wird an dieser Stelle aufgenommen, sobald diese eingerichtet sind.

Die Abgabe von Meldungen erfolgt über eine Eingabemaske in SPEAK UP NOW und ist zunächst auf Deutsch oder Englisch möglich. Weitere Sprachen werden folgen. Auf Wunsch können dort auch Dateien oder Sprachnachrichten hochgeladen werden.

Meldungen müssen stets wahrheitsgemäß, objektiv und unvoreingenommen sein sowie ausreichend Informationen enthalten, damit eine Prüfung und ggf. Untersuchung eingeleitet werden kann.

Meldungen können auch anonym abgegeben werden.

Bei der Abgabe von Meldungen ist ganz besonders darauf zu achten, dass die gemeldeten Informationen nach Art und Umfang eine sachgemäße Prüfung und Aufklärung des Hinweises ermöglichen. Die Meldung muss insbesondere ausreichend detailliert und konkretisiert sowie verständlich und nachvollziehbar sein, um die Einleitung von Untersuchungsmaßnahmen zu ermöglichen. Andernfalls kann der Meldung nicht nachgegangen werden.

SPEAK UP NOW bietet jedem/jeder Hinweisgebenden (auch bei anonymen Meldungen) die Möglichkeit, freiwillig ein sicheres elektronisches Postfach für die weiterführende geschützte Kommunikation einzurichten. Die Einrichtung eines solchen Postfachs wird empfohlen, um etwaig erforderliche Nachfragen zu eingegangenen Meldungen zu ermöglichen.

Fair Wear Beschwerdeverfahren:

Beschwerden können bei einer lokalen (für das jeweilige Land zuständigen) Fair Wear-Beschwerdestelle sowie bei der Fair Wear in Amsterdam eingereicht werden – telefonisch, schriftlich oder mündlich, über complaints@fairwear.org und in einigen Ländern auch über soziale Medien oder Messaging-Apps.

In Fällen, in denen Fair Wear oder eine Mitgliedunternehmen Informationen aus Medienberichten nutzt, um eine Beschwerde einzuleiten, wird Fair Wear die von der Nichteinhaltung betroffenen Arbeitnehmenden kontaktieren und sie als Beschwerdeführenden in den Prozess einbeziehen. Ist dies nicht möglich, wird Fair Wear sich mit lokalen Interessengruppen abstimmen.

Arbeitnehmende, die in eine Beschwerde involviert sind, können selbst entscheiden, ob sie während des Prozesses anonym bleiben möchten oder nicht. Wenn sich die Beschwerdeführende Person für Anonymität entscheidet, garantiert Fair Wear, dass ihre Identität gegenüber der Fabrik und der Marke geheim bleibt. Um die Beschwerde bearbeiten zu können, verlangt Fair Wear jedoch, dass die Beschwerdeführerinnen eine Nachverfolgung und Bewertung des Ergebnisses sowie gegebenenfalls eine Überprüfung auf Repressalien ermöglichen.

Unabhängig davon, ob Anonymität gewünscht wird oder nicht, enthält kein veröffentlichter Bericht von Fair Wear Informationen über personenbezogene Daten, die zu deren Identifizierung führen könnten.

Wenn eine Beschwerdeführende Person keine Kontaktdaten weitergeben möchte, versucht Fair Wear – je nach Situation – mit der betreffenden Marke bzw. den Marken zusammenzuarbeiten und Instrumente wie Audits oder Interviews mit Arbeitnehmenden außerhalb des Betriebs zu nutzen, um das Problem auf andere Weise zu identifizieren. Dies gilt insbesondere für Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die ein unmittelbares Risiko für die Gesundheit oder Sicherheit der Arbeiterinnen darstellen.

7. BEARBEITUNG DER MELDUNGEN

SPEAK UP NOW:

1. Zuständigkeit für Entgegennahme von Meldungen

Für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen ist die für die jeweilige Konzerngesellschaft eingerichtete interne Meldestelle zuständig, an die alle über SPEAK UP NOW abgegebenen Meldungen automatisch weitergeleitet werden.

Die internen Meldestellen der einzelnen Konzerngesellschaften werden von Rechtsanwälten der Kanzlei CMS Hasche Sigle ("CMS") mit Sitz in Deutschland betrieben, die von den Konzerngesellschaften dafür jeweils beauftragt worden sind. CMS stellt dabei sicher, dass potenzielle Interessenskonflikte ausgeschlossen sind.

2. Eingang und Dokumentation von Meldungen

Alle über SPEAK UP NOW abgegebenen Meldungen werden automatisch an die interne Meldestelle der betroffenen Konzerngesellschaft weitergeleitet. Die zuständigen Rechtsanwälte von CMS werden bei Eingang einer Meldung automatisch vom System benachrichtigt.

Hinweisgebende erhalten spätestens nach sieben Tagen eine Bestätigung der angerufenen Meldestelle über den Eingang der Meldung.

Alle eingehenden Meldungen werden von der angerufenen Meldestelle in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung der Vertraulichkeit dokumentiert. Die Dokumentation erfolgt im Case Management System von SPEAK UP NOW.

Sofern ein/eine Hinweisgebende ein persönliches Treffen mit der internen Meldestelle wünscht, wird das Gespräch entweder durch eine Tonaufzeichnung oder durch ein Protokoll dokumentiert, wenn der/die Hinweisgebende hiermit einverstanden ist. Der/die Hinweisgebende erhält Gelegenheit, den Vermerk bzw. das Protokoll nach Erstellung zu prüfen und ggf. zu korrigieren. Nach der Fertigstellung bestätigt der/die Hinweisgebende die Vollständigkeit und Richtigkeit des Vermerks bzw. des Protokolls durch seine Unterschrift oder in elektronischer Form. Diese Dokumentation der Meldung wird grundsätzlich gelöscht, sobald eine weitere Aufbewahrung der Dokumentation nicht mehr aus rechtlichen Gründen erforderlich oder verhältnismäßig ist, spätestens grundsätzlich nach Ablauf von drei Jahren seit Abschluss des Verfahrens.

3. Prüfung der Meldungen

Die für die internen Meldestellen tätigen Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen von CMS nehmen zunächst eine Schlüssigkeitsprüfung vor. Es wird geprüft, ob der in der Meldung geschilderte Sachverhalt rein faktisch vorliegen kann (Plausibilisierung) und ob ausreichend konkrete tatsächliche Anhaltspunkte für einen (möglichen) Verstoß vorliegen, an die eine Untersuchung anknüpfen kann (Substantiierung).

Bei Bedarf wird der Sachverhalt mit den Hinweisgebenden erörtert. Über das vom/von der Hinweisgebende in SPEAK UP NOW eingerichtete sichere Postfach können Rückfragen an den Hinweisgebende adressiert und weitere Informationen zum gemeldeten Sachverhalt eingeholt oder vom/von der Hinweisgebenden proaktiv gemeldet werden. Auf Wunsch des/der Hinweisgebenden kann eine Erörterung alternativ auch im Rahmen eines persönlichen Treffens erfolgen (vgl. Ziffer A.V.2.).

· Keine Plausibilität oder Substantiiertheit: Wird festgestellt, dass es der Meldung an Plausibilität oder Substantiiertheit fehlt, wird die Prüfung durch die interne Meldestelle abgeschlossen und das Ergebnis dokumentiert. Der/die Hinweisgebende wird hierüber informiert.

· Plausibilität und Substantiiertheit: Liegt eine plausible und substantiierte Meldung vor, so wird die geprüfte Meldung über SPEAK UP NOW an die zuständige Untersuchungsstelle weitergeleitet.

Fair Wear Beschwerdeverfahren:

Wenn eine Beschwerde für zulässig erklärt wird, erstellt Fair Wear einen Untersuchungsplan und holt Rückmeldungen von der Mitgliedsmarke und der Beschwerdeführenden Person dazu ein. Reagiert die Marke nicht innerhalb von fünf Arbeitstagen, führt Fair Wear die Untersuchung gemäß dem ursprünglichen Plan durch.

Es lassen sich zwei unterschiedliche Situationen unterscheiden:

Szenario 1. Das Problem ist bereits bekannt (Auditbericht, CAP)

Wenn sich die Beschwerde auf ein Problem bezieht, das in einem kürzlich durchgeführten Audit festgestellt wurde und bereits Teil eines Korrekturmaßnahmenplans (CAP) ist, der innerhalb der letzten 90 Tage erstellt wurde, verlangt Fair Wear von der Marke, das Problem im Rahmen der Abhilfe Priorisierung zu behandeln und regelmäßig über Fortschritte zu berichten. Es wird keine neue Untersuchung durchgeführt. Fair Wear respektiert den zwischen Marke und Fabrik vereinbarten Zeitrahmen für die Umsetzung der Maßnahmen. Die Nachverfolgung erfolgt also im Rahmen des bestehenden CAP. Dies wird im öffentlichen Bericht auf der Fair Wear-Website einschließlich des Zeitplans dokumentiert.

Fair Wear überprüft, ob die Korrekturmaßnahme umgesetzt wurde, und konsultiert die Beschwerdeführende Person. Wenn die Marke den Nachweis der Abhilfe erbringen kann und dies von der Beschwerdeführenden Person bestätigt wird, wird der Status der Beschwerde auf behoben geändert. Wird innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens keine Maßnahme ergriffen, berät Fair Wear mit der Beschwerdeführenden Person und der Marke über die nächsten Schritte.

Szenario 2. Das Problem war bisher nicht dokumentiert

Wenn das Problem nicht durch ein kürzliches Audit identifiziert wurde, leitet Fair Wear ein Untersuchungsverfahren ein. Der Untersuchungsplan folgt dem Auditverfahren und bezieht verschiedene Informationsquellen auf Fabrik- und Landesebene ein. Die Untersuchungsphase führt zu einem Bericht mit einer Bewertung, ob die Beschwerde begründet ist.

Fair Wear ist verantwortlich für die Auswahl des geeignetsten Teams oder der Organisation zur Durchführung der Untersuchung. In Ländern, in denen Fair Wear über ein lokales Team verfügt, wird dieses die Untersuchung durchführen. In anderen Ländern, in denen Fair Wear keine aktuellen und umfassenden Kenntnisse über relevante Berater*innen und Interessengruppen hat, wird die Mitgliedsmarke gebeten, ein Team vorzuschlagen – möglichst unter Einbeziehung der zuständigen lokalen Gewerkschaft oder der IndustriALL Global Union. Sollte auch das nicht möglich sein, werden relevante Arbeitsrechts-NGOs konsultiert.

Fair Wear muss das Untersuchungsteam genehmigen, und alle Beteiligten müssen der Zusammensetzung zustimmen. Den Marken wird eine spezifische Anleitung zur Auswahl eines geeigneten Teams zur Verfügung gestellt. Interessengruppen können ebenfalls Vorschläge einbringen.

Die Kriterien für die Auswahl eines Teams oder einer Organisation umfassen:

- Zugänglichkeit
- Fähigkeit, die lokale(n) Sprache(n) und Englisch zu sprechen
- Kenntnisse und Fachwissen zu Arbeitsstandards und nationalem Recht
- Verständnis von Fair Wear
- Unabhängigkeit

Sollte es unmöglich sein, eine Person oder Organisation zu finden, auf die sich alle Beteiligten einigen können, trifft Fair Wear als neutrale Drittpartei eine Entscheidung.

8. INTERNE UNTERSUCHUNG

SPEAK UP NOW:

1. Zuständigkeit

Liegt eine plausible und substantiierte Meldung vor, ist die Untersuchungsstelle für die weitere Bearbeitung der Meldung zuständig und veranlasst die erforderlichen Maßnahmen. Die Untersuchungsstellen werden jeweils von der Leitung Human Resources und Internal Audit geleitet. Diese haben im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Untersuchungsstelle Zugriff auf die bei der Meldestelle über SPEAK UP NOW eingegangenen Meldungen. Sofern eine weitere Aufklärung des Sachverhalts erforderlich ist, beauftragt die jeweils zuständige Untersuchungsstelle bei schwerwiegenden Verstößen grundsätzlich die Abteilung Legal mit der Koordination und Durchführung der Untersuchung (nachfolgend "**Untersuchungsführenden**"). Dabei werden die gesetzlichen Anforderungen, insbesondere an die Sicherstellung der Vertraulichkeit und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften beachtet. Die für die Untersuchungsstellen tätigen Personen und die Untersuchungsführenden sind im Rahmen ihrer Tätigkeit unabhängig. Es wird jeweils sichergestellt, dass potenzielle Interessenkonflikte bei der Sachverhaltsaufklärung ausgeschlossen werden. Soweit ausnahmsweise ein potenzieller Interessenkonflikt bei für die Untersuchungsstelle tätigen Personen oder den Untersuchungsführern besteht, diese von der Meldung selbst betroffen sind oder es zur Wahrung der Identität des Hinweisgebers erforderlich ist, wird JACK WOLFSKIN hierauf angemessen reagieren, was eine Abweichung von dem hier beschriebenen Verfahren erforderlich machen kann.

2. Gang der Untersuchung

Ziel der Untersuchung ist es festzustellen, ob der durch eine Meldung adressierte (mögliche) Verstoß vorliegt oder nicht.

Zu diesem Zweck können die Untersuchungsführenden bei Bedarf insbesondere betroffene Personen kontaktieren, Interviews durchführen sowie notwendige Dokumente anfordern und einsehen.

Alle Untersuchungsmaßnahmen halten sich an den Rahmen des Untersuchungsauftrages, der durch die Meldung und die darin aufgeführten Verdachtsmomente definiert wird. Es gibt keine Untersuchungen "ins Blaue hinein".

Untersuchungen werden neutral und objektiv unter Beachtung der Unschuldsvermutung durchgeführt. Die Untersuchungsführenden gehen sowohl be- als auch entlastenden Anhaltspunkten nach, sofern diese der weiteren Sachverhaltsaufklärung dienen.

Betroffene werden über eine gegen sie geführte Untersuchung und ihre Rechte nach den geltenden Datenschutzgesetzen informiert, sofern und solange dies den Untersuchungszweck nicht gefährdet.

Betroffenen wird zudem die Möglichkeit gegeben, sich zu den gegen sie bestehenden Verdachtsmomenten zu äußern und hierzu Stellung zu nehmen (Grundsatz des rechtlichen Gehörs). Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse werden von den Untersuchungsführern bei der Beurteilung des Sachverhalts und der Entscheidung über Folgemaßnahmen berücksichtigt.

Die Untersuchungsführenden können für die Untersuchung externe Unterstützung (z.B. durch Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, sonstige Experten) beauftragen, sofern dies im Hinblick auf eine angemessene Sachverhaltsaufklärung angezeigt und notwendig erscheint.

3. Abschluss der Untersuchung und ggf. Einleitung von Folgemaßnahmen

Eine Untersuchung wird abgeschlossen, wenn

- (1) entweder ausreichende Sachverhaltserkenntnisse vorliegen, um das Nichtvorliegen des durch eine Meldung adressierten (möglichen) Verstoßes zuverlässig beurteilen zu können oder

- (2) ausreichende Sachverhaltserkenntnisse vorliegen, um das Vorliegen des durch eine Meldung adressierten (möglichen) Verstoßes zuverlässig beurteilen zu können oder
- (3) eine weitere Sachverhaltsaufklärung mit vertretbaren Mitteln nicht möglich oder unverhältnismäßig erscheint.

Nach Abschluss der Untersuchung verfassen die Untersuchungsführenden einen schriftlichen Untersuchungsbericht. Dieser enthält eine Schilderung des ermittelten Sachverhalts und das (begründete) Untersuchungsergebnis, ob und warum sich der Verdacht bestätigt hat oder nicht bzw. warum eine weitere Sachverhaltsaufklärung nicht angezeigt war.

Bei Bestätigung des Hinweises haben die Untersuchungsführenden den Untersuchungsbericht außerdem, wenn Mitarbeitende von der Meldung betroffen sind, an die zuständige Personalabteilung weiterzuleiten und gemeinsam mit dem Zuständigen der Personal- und Rechtsabteilung zu prüfen, ob und ggf. welche personellen, haftungsrechtlichen und/oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen im konkreten Fall ergriffen werden sollen. Die (begründete) Empfehlung hierzu ist ebenfalls im Untersuchungsbericht aufzunehmen.

Die Untersuchungsführenden legen den Untersuchungsbericht ferner zur Beratung und abschließenden Entscheidung über Folgemaßnahmen der Geschäftsführung der betroffenen Konzerngesellschaft und ggf. der Geschäftsführung der JACK WOLFSKIN Ausrüstung für Draussen GmbH & Co. KGaA oder – bei einem Interessenkonflikt – dem Vorsitzenden des für die Überwachung der Geschäftsführung zuständigen Organs vor. Die Identität des Hinweisgebers darf im Bericht nicht offengelegt werden. Die Entscheidung ist im Untersuchungsbericht zu ergänzen.

Nach abschließender Bewertung eines Hinweises wird dem/der Hinweisgebende das Untersuchungsergebnis durch die Untersuchungsstelle mitgeteilt, sofern keine sachlichen Gründe gegen eine Mitteilung sprechen. Der Untersuchungsbericht wird dem/der Hinweisgebende nicht übermittelt. Der/die Hinweisgebende erhält spätestens drei Monate nach Eingang des Hinweises oder, wenn der Eingang des Hinweises nicht spätestens nach sieben Tagen bestätigt würde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang des Hinweises eine Rückmeldung, insbesondere zur Einleitung einer Untersuchung oder sonstigen möglichen Folgemaßnahmen. Auch der/die Betroffene wird über das Untersuchungsergebnis – vorbehaltlich entgegenstehender sachlicher Gründe, etwa ein laufendes Ermittlungsverfahren – informiert. Bestätigt sich der in der Meldung adressierte (mögliche) Verstoß im Rahmen der Untersuchung nicht, so wird dies auf Wunsch des/der Betroffenen auch gegenüber dessen Vorgesetzten oder in seinem Beschäftigungsumfeld klargestellt und werden bestehende Verdachtsmomente ausgeräumt (Rehabilitation).

4. Analyse

Zum Abschluss der Untersuchung prüft die Untersuchungsstelle, ob der Hinweis bzw. die im Rahmen der Untersuchung erhaltenen Informationen Defizite oder Schwachstellen in den implementierten Abläufen, Prozessen oder dem Compliance Management System offenbart haben. Sofern dies der Fall ist und die Defizite/Schwachstellen auch weiterhin bestehen, sind die notwendigen Abhilfemaßnahmen zu veranlassen.

Fair Wear Beschwerdeverfahren:

1. Ermittlungsergebnisse:

Wenn eine Beschwerde als begründet eingestuft wird, enthält der Abschlussbericht der Untersuchung die vollständigen erforderlichen Abhilfemaßnahmen. Fair Wear formuliert eine verbindliche Maßnahme, die klar die Rollen der Fair Wear-Mitgliedsmarke und der Fabrik beschreibt, und macht diese öffentlich.

Zur Ausarbeitung des Abhilfevorschlags konsultiert Fair Wear die Beschwerdeführende Person und/oder deren benannte Vertretung. Dabei wird auch geprüft, ob laufende rechtliche Verfahren Auswirkungen auf den vorgeschlagenen Abhilfeplan haben könnten.

Wenn relevant und mit Zustimmung der Beschwerdeführenden Person, wird Fair Wear auch die zuständigen Gewerkschaften und Branchenverbände einbeziehen und gegebenenfalls rechtlichen Rat einholen.

Der endgültige Korrekturmaßnahmenplan zur Abhilfe sowie die Rolle der Fair Wear-Mitgliedsmarke müssen von Fair Wear genehmigt werden und darauf abzielen, eine Situation herzustellen, die mit dem Fair Wear-Verhaltenskodex übereinstimmt.

Neben konkreten Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes sollte der Plan auch Schritte zur Verbesserung des internen Beschwerdesystems der Fabrik enthalten.

Was von der Marke vernünftigerweise zur Abhilfe erwartet werden kann, hängt ab von:

- Der Schwere der Situation (Schweregrad, Ausmaß)
- Ob es sich um einen Einzelfall oder ein wiederkehrendes Muster mit mehreren oder chronischen Verstößen handelt
- Dem Einfluss („Leverage“), den die Marke hat oder entwickeln kann

Im Kontext der Abhilfe wird der Einfluss unter anderem durch den Produktionsanteil der Marke in der Fabrik und die Dauer der Geschäftsbeziehung bestimmt, ist jedoch kein statisches Konzept. Er kann durch verschiedene Mechanismen beeinflusst werden, z. B. durch vertragliche Regelungen oder Zusammenarbeit mit anderen Kunden oder Akteuren.

Der genehmigte Abhilfeplan wird der Beschwerdeführenden Person sowie der Mitgliedsmarke bzw. den beteiligten Marken übermittelt. Bei Bedarf unterstützt die Fair Wear-Beschwerdestelle mit Übersetzungen für die Beschwerdeführende Person. Die Marke leitet den Plan an die Fabrik weiter.

Fair Wear aktualisiert die Informationen auf der Website und informiert die Stakeholder, die über die Zulässigkeit der Beschwerde informiert wurden.

Die Kosten für die Umsetzung des Korrekturmaßnahmenplans werden von der Mitgliedsmarke und/oder der Fabrik sowie gegebenenfalls weiteren Kunden gemäß Vereinbarung oder wie im Plan festgelegt getragen.

2. Unklare Ergebnisse

Wenn keine eindeutige Maßnahme abgeleitet werden kann – etwa weil die Untersuchung zu keinem klaren Ergebnis führt oder die Umsetzung der Abhilfe nicht eindeutig ist – wird den Parteien ein Dialog bzw. eine Mediation mit einer unabhängigen dritten Partei (möglicherweise Fair Wear) als Moderator vorgeschlagen. Voraussetzung für den Beginn eines Dialogs ist, dass beide Parteien zustimmen, daran teilzunehmen und etwaige (juristische) Ansprüche für die Dauer des Dialogs ruhen zu lassen. Wenn eine für beide Seiten akzeptable Lösung gefunden wird, übernimmt Fair Wear diese als Grundlage für den Abhilfeplan und überprüft deren Umsetzung.

3. Beschwerde kann nicht untersucht werden oder Fabrik verweigert Abhilfe:

Wenn eine Beschwerde nicht untersucht werden kann oder die Abhilfe durch die Fabrik blockiert wird – z. B. wegen Insolvenz oder fehlender Kooperationsbereitschaft – wird Fair Wear in Absprache mit der Beschwerdeführenden Person neu bewerten, was von der Mitgliedsmarke vernünftigerweise zur Unterstützung der Arbeiter*innen erwartet werden kann.

Status der Beschwerde: „remediation“ (=Abhilfe)

4. Überwachung der Abhilfemaßnahmen

Die Fair Wear-Mitgliedsmarke ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass der vereinbarte Abhilfeplan umgesetzt wird. Die Marke informiert Fair Wear regelmäßig und zu vereinbarten Zeitpunkten über den aktuellen Stand der Beschwerde und beschreibt jede Beschwerde sowie die entsprechenden Abhilfemaßnahmen im öffentlichen jährlichen Sozialbericht.

Während der Umsetzung bleibt Fair Wear in Kontakt mit der Beschwerdeführenden Person und – sofern zutreffend – mit der Gewerkschaft oder der Arbeitnehmervertretung in der Fabrik, um zu bewerten, ob aus Sicht der Beschwerdeführenden Person die vereinbarten Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden.

5. Unzureichender Fortschritt / Veränderung der Situation

Wenn die Abhilfe nicht wie geplant umgesetzt wird oder sich die Situation verändert hat, wird ein Treffen oder ein Gespräch mit allen beteiligten Parteien organisiert, um die Lage zu besprechen und gegebenenfalls den Abhilfeplan zu aktualisieren.

6. Weitere Beschwerden am selben Standort

Wenn während einer laufenden Beschwerde neue zulässige Beschwerden für dieselbe Fabrik eingereicht werden, fragt Fair Wear die neuen Beschwerdeführende Person, ob für die Untersuchung und Abhilfe ein separater Prozess erforderlich ist oder ob die neue Beschwerde in den bestehenden Abhilfeplan integriert werden soll.

Wird die neue Beschwerde in einen bestehenden Plan aufgenommen, berichtet Fair Wear dennoch öffentlich über die neue Beschwerde und weist darauf hin, dass die Abhilfe im Rahmen eines bestehenden Plans erfolgt.

7. Verifizierung durch Fair Wear

Fair Wear ist dafür verantwortlich zu überprüfen, ob eine Beschwerde gemäß dem vereinbarten Abhilfeplan vollständig behoben wurde. Die Überprüfung der Umsetzung erfolgt nach einem mit den beteiligten Parteien abgestimmten Zeitraum.

Für die Verifizierung nutzt Fair Wear seine Auditverfahren und zieht verschiedene Informationsquellen heran – auch in Fällen, in denen eine Drittpartei die Untersuchung durchgeführt hat. Die Ergebnisse der Verifizierung werden mit der Beschwerdeführenden Person und der Mitgliedsmarke geteilt.

Fair Wear sammelt gezieltes Feedback zur Bewertung des Ergebnisses durch die Beschwerdeführende Person und nimmt dieses in den abschließenden öffentlichen Bericht auf. Die Mitgliedsmarke informiert die Fabrik über das Ergebnis des Verifizierungsprozesses.

8. Abschluss der Beschwerde

Es gibt mehrere mögliche Ergebnisse für Beschwerden:

- 1) **Vollständige Abhilfe:**
Wenn die Verifizierung zeigt, dass die Abhilfemaßnahmen zufriedenstellend umgesetzt wurden, wird der Status der Beschwerde auf „geschlossen: Abhilfe erfolgt“ geändert und der Fall gilt als abgeschlossen.
- 2) **Unvollständige / Keine Abhilfe (auf Fabrikebene):**
Wenn die Verifizierung zeigt, dass die Fabrik keine zufriedenstellende Abhilfe bei Problemen umgesetzt hat, die kein unmittelbares Risiko für die Arbeiterinnen *darstellten*, wird der Status auf „geschlossen: nicht gelöst“ geändert. Fair Wear wird gemeinsam mit der Beschwerdeführenden Person und der Mitgliedsmarke besprechen, wie verhindert werden kann, dass andere Arbeiterinnen betroffen sind. Die Rolle der Marke im Abhilfeplan wird überprüft und bei Bedarf angepasst, um eine Lösung für die Beschwerdeführende Person zu finden.
- 3) **Unvollständige / Keine Abhilfe (auf Markenebene):**
Wenn die Verifizierung zeigt, dass die Mitgliedsmarke ihren Teil des Abhilfeplans nicht umgesetzt hat, wird dies im öffentlichen Beschwerdebericht festgehalten. Fair Wear bewertet die Beteiligung der Marke an Fair Wear und nimmt einen Bericht in die jährliche Leistungsbewertung der Marke auf.
- 4) **Unvollständige / Keine Abhilfe bei hohem Risiko:**
Wenn die Verifizierung zeigt, dass eine Fabrik sich weigert, ihre Abhilfemaßnahmen in einem Fall umzusetzen, der eine Notfallreaktion und strenge Nachverfolgung erfordert, kann Fair Wear verlangen, dass die Mitgliedsmarke die Geschäftsbeziehung mit der Fabrik beendet. Die Rolle der Marke im Abhilfeplan wird überprüft und bei Bedarf angepasst, um eine Lösung zu finden. Fair Wear kann entscheiden, den Namen der Fabrik im abschließenden öffentlichen Bericht offenzulegen, wenn dies im Interesse der Arbeiterinnen liegt. Die Beendigung der Geschäftsbeziehung ist eine Maßnahme des letzten Mittels. Vor einer solchen Entscheidung werden die Beschwerdeführende Person, betroffene Arbeiterinnen und deren Vertretung konsultiert. Der Status der Beschwerde wird auf „nicht gelöst / Geschäftsbeziehung beendet“ geändert.

- 5) Beschwerdeführende Person nicht mehr erreichbar:
Es kommt vor, dass Fair Wear keinen Kontakt mehr zur Beschwerdeführenden Person herstellen kann. Wenn die Verifizierung zeigt, dass eine Abhilfe aufgrund fehlender Kontaktmöglichkeit nicht möglich war, wird der Fallstatus auf „geschlossen: Beschwerdeführer*in nicht verfügbar für Verifizierung“ geändert.

Status der Beschwerde: „gelöst“ oder „geschlossen“

Fair Wear aktualisiert regelmäßig die öffentlichen Informationen auf der Website entsprechend. Die Arbeitnehmervertretung – sofern vorhanden – sowie relevante zuvor eingebundene Stakeholder werden informiert. Fair Wear berichtet außerdem über Beschwerden im jährlichen Bericht.