



## **Richtlinie zur Meldung von Compliance-Verstößen**

Stand: 21.01.2022

Verfasser: Jan Kramer, Head of Internal Audit

### **1. Ziel**

Sämtliche Mitarbeiter der TOM TAILOR Gruppe sind verpflichtet, alle Rechtsvorschriften sowie rechtswirksam implementierte unternehmensinterne Regelungen im In- wie auch im Ausland einzuhalten. Die Mitarbeiter der TOM TAILOR GROUP werden aufgefordert, sich über die Rechtmäßigkeit ihrer Handlungen zu informieren und angebotene Schulungs- und Informationsangebote des Arbeitgebers zu nutzen.

Kommt es trotzdem zu dem Verdacht, dass ein Mitarbeiter gegen gesetzliche oder interne Vorgaben verstoßen hat, ist dieser Vorfall zu untersuchen. Jegliches nachgewiesene Fehlverhalten gegen gesetzliche Vorgaben wie auch gegen die Integrität eines Unternehmens der TOM TAILOR Gruppe wird konsequent geahndet und angemessen sanktioniert.

Die Untersuchung eines Verdachtsfalles ist ein sensibler Vorgang. Um eine größtmögliche Fairness und Transparenz bei den Untersuchungen von Einzelfällen zu ermöglichen, folgt eine Untersuchung von gemeldeten Verstößen den hier dargelegten Grundsätzen.

Ziel dieser Richtlinie ist es daher, sicherzustellen, dass Meldungen über ein mögliches Fehlverhalten von Mitarbeitern erfolgen und Vertragsparteien, die mit der TOM TAILOR Gruppe verbunden sind oder waren, die Möglichkeit haben, Meldungen vorzunehmen. Zudem soll durch diese Richtlinie sichergestellt werden, dass eingegangene Meldungen einheitlich und transparent bearbeitet und untersucht werden.

### **2. Anwendungsbereich**

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der TOM TAILOR Gruppe.

### **3. Begriffsbestimmungen**

Verdachtsfall: ein Verdachtsfall liegt vor, wenn hinreichende, zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass ein Mitarbeiter der TOM TAILOR Gruppe gegen bestehende Rechtsvorschriften oder gegen interne Unternehmensvorgaben verstoßen hat. Unerheblich ist es, ob der Verstoß begangen wurde, um sich selbst einen Vorteil zu verschaffen oder in der



Erwartung, einem Unternehmen der TOM TAILOR Gruppe einen Vorteil zu verschaffen. Ebenso ist es zunächst unerheblich, ob es sich um ein vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten handelt.

Verstoß: ein Mitarbeiter der TOM TAILOR Gruppe hat gegen bestehende Rechtsvorschriften oder gegen interne Unternehmensvorgaben verstoßen. Unerheblich ist es, ob der Verstoß begangen wurde, um sich selbst einen Vorteil zu verschaffen oder in der Erwartung, einem Unternehmen der TOM TAILOR Gruppe einen Vorteil zu verschaffen. Ebenso ist es zunächst unerheblich, ob es sich um ein vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten handelt.

Hinweisgeber: die Person, die eine Meldung über einen Verdachtsfall getätigt hat, unabhängig davon, ob die Meldung gegenüber einem Vorgesetzten, dem Compliance Officer oder mittels des Hinweisgeber-Systems erfolgt ist.

Betroffener: Jede Person, die nach den Informationen des Hinweisgebers einen Verstoß begangen haben soll.

Ombudsmann: Bei dem Ombudsmann handelt es sich um einen externen Rechtsanwalt, der als Annahmestelle von Meldungen über Verdachtsfälle hinsichtlich der TOM TAILOR Gruppe fungiert. Obwohl der Ombudsmann von der TOM TAILOR Gruppe beschäftigt wird, besteht für ihn keine Verpflichtung, die Identität des Hinweisgebers gegenüber der TOM TAILOR Gruppe preiszugeben. Um die Neutralität des Ombudsmannes zu gewährleisten, ist eine vertragliche Beziehung zwischen einem Unternehmen der TOM TAILOR Gruppe und dem Ombudsmann bezüglich weiterer Rechtsgebiete ausgeschlossen.

Anfangsverdacht: ein Anfangsverdacht wird dann angenommen, wenn hinreichende, zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß vorliegen.

Interne Unternehmensvorgaben: Interne Unternehmensvorgaben bestehen aus internen Vorschriften und Regelungen wie z.B. Richtlinien (z.B. Reisekostenrichtlinie) sowie dem Code of Conduct. Ausgenommen von den internen Unternehmensvorgaben werden die „Arbeitsanweisungen – Filiale“ mit Ausnahme der Guideline für die Konzernkommunikation.

Arbeitnehmer: Jeder Mitarbeiter der TOM TAILOR Gruppe, der durch einen Arbeitsvertrag oder einen Werk- oder Dienstvertrag als freier Mitarbeiter bei einem unter die TOM TAILOR Gruppe fallenden Unternehmen beschäftigt ist (nachfolgend auch Mitarbeiter genannt).

Arbeitgeber: jedes Unternehmen, welches unter die TOM TAILOR Gruppe fällt und Mitarbeiter beschäftigt.

Ermittler: die Person oder die Personen im Sinne von 10.5 a-e, die mit der Untersuchung des gemeldeten Sachverhalts beauftragt wurden.

Investigation Manager: ist der Verantwortliche für die Sachverhaltsaufklärung.

#### **4. Informationen zu Verdachtsfällen vor dem Erstellen einer Meldung**

Besteht seitens eines potenziellen Hinweisgebers Unsicherheit dahingehend, ob überhaupt ein Verstoß vorliegt, hat er die Möglichkeit, sich an die Compliance Abteilung oder den Ombudsmann zu wenden, um nähere Informationen zu erfragen bzw. um Unterstützung bei der Beurteilung eines Sachverhalts zu erhalten.

#### **5. Meldungen von Verdachtsfällen**

Eine frühzeitige Meldung von Verstößen ist sehr wichtig für die TOM TAILOR Gruppe, da es dem betroffenen Unternehmen auf diese Weise ermöglicht wird, potenzielle Schäden frühzeitig zu erkennen und abzuwenden oder zumindest zu verringern. Zudem ist eine Ahndung von Fehlverhalten im Sinne aller Mitarbeiter, die sich korrekt verhalten. Alle Führungskräfte haben daher die Pflicht, Pflichtverstöße der ihnen unterstehenden Mitarbeiter zu unterbinden. Alle Mitarbeiter der TOM TAILOR Gruppe sind aufgefordert, beobachtete Verstöße gegen Gesetze und interne Unternehmensvorgaben zu melden. Das Recht eines Arbeitnehmers, den Betriebsrat einzuschalten, bleibt hiervon unberührt. Die Möglichkeiten, ein Fehlverhalten zu melden, sind vielfältig:

##### **5.1. Interne Meldungen**

- a) Dem Arbeitnehmer steht es frei, einen Verdachtsfall gegenüber seinem Vorgesetzten in dem Unternehmen zu melden, in dem er beschäftigt ist. Sofern der Arbeitnehmer den Verdacht hat, dass sein Vorgesetzter an dem Verstoß beteiligt ist oder bereits Kenntnis von dem Missstand hat, jedoch nicht bereit ist, diesen abzustellen, so kann sich der Arbeitnehmer auch an den Vorgesetzten seines Vorgesetzten wenden. Dieser ist verpflichtet, eine derartige Meldung entgegenzunehmen und zu bearbeiten.
- b) Zudem kann der Arbeitnehmer eine derartige Meldung auch an die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe machen. Dies kann sowohl telefonisch, per E-Mail, per Brief oder persönlich geschehen. Meldungen per Mail sollten an das Compliance-Postfach oder direkt an die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe adressiert werden:



E-Mail:

[compliance@tom-tailor.com](mailto:compliance@tom-tailor.com)  
[gernot.lenz@tom-tailor.com](mailto:gernot.lenz@tom-tailor.com)  
[christian.werner@tom-tailor.com](mailto:christian.werner@tom-tailor.com)

- c) Wird eine Meldung mündlich gemacht, wird die Meldung von dem Empfänger der Meldung schriftlich zusammengefasst und dem Hinweisgeber zwecks Überprüfung und Unterzeichnung vorgelegt. Der Hinweisgeber erhält eine Abschrift der Meldung.

## 5.2. Meldungen mittels des Hinweisgeber-Systems

- a) Der Hinweisgeber hat mittels des Hinweisgeber-Systems die Möglichkeit, telefonisch, per-Mail, per Brief oder im Einzelfall nach Absprache persönlich, Verstöße gegen Gesetze oder interne Vorgaben zu melden. Die Meldung erfolgt an einen sogenannten Ombudsmann.
- b) Die Kontaktdaten des Ombudsmannes sind wie folgt:

Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M.  
Loebellstraße 4  
33602 Bielefeld  
E-Mail: [ombudsmann@thielvonherff.de](mailto:ombudsmann@thielvonherff.de)  
Tel.: +49 521 557 333 0  
Mobil: 0151/58230321  
Fax.: + 49 521 557 333 44

Bei krankheits- oder urlaubsbedingter Abwesenheit wird die Tätigkeit des Ombudsmannes durch eine Vertretung wahrgenommen, die unter denselben Kontaktdaten zu erreichen ist.

Die Kontaktdaten sind darüber hinaus sowohl im Intranet als auch an Aushängen am schwarzen Brett zu finden.

## 6. Vertraulichkeit und pseudonymisierte Meldungen

- 6.1 Jede Meldung über ein Fehlverhalten, gleich bei welcher Stelle diese Meldung getätigt wurde, wird von allen Personen, die mit der Aufnahme der Meldung sowie der Sachverhaltsaufklärung und rechtlichen Bewertung betraut sind, vertraulich behandelt.

Dazu gehört, dass die Identität des Hinweisgebers nur dann bekannt gemacht wird, sofern der Hinweisgeber hiermit einverstanden ist und auch dann nur gegenüber Personen, die diese Information zur Sachverhaltsaufklärung oder zur Abwendung von erheblichem Schaden benötigen. In Fällen, in denen die Identität des Hinweisgebers mit dessen Einverständnis bekannt ist, kann der Hinweisgeber dennoch entscheiden, ob auch der Betroffene über seine Identität informiert werden darf. Zudem wird durch die Vertraulichkeit der Ermittlungsmaßnahmen auch die Identität des Betroffenen geschützt, um diesen keinen - zu Unrecht erfolgenden - Stigmatisierungen auszusetzen.

- 6.2. Die mit der Bearbeitung der Meldung betrauten Personen sorgen dafür, dass die Informationen hinsichtlich der Meldung sowohl digital als auch in Papierform so aufbewahrt werden, dass nur die Personen von der Meldung Kenntnis erlangen, die von dem Inhalt der Meldung Kenntnis erlangen müssen.
- 6.3. Jeder Hinweisgeber hat die Möglichkeit, seine Meldung bei dem Ombudsmann vertraulich zu erstatten. Die Daten werden in diesem Fall beim Ombudsmann pseudonymisiert.
- 6.4. Eine pseudonymisierte Meldung bedeutet, dass der Hinweisgeber seinen Namen und Kontaktdaten mitteilt, diese Daten seitens des Ombudsmannes allerdings nicht an den Arbeitgeber oder Mitarbeiter des Arbeitgebers weitergeleitet werden. Zur Ermöglichung von Rückfragen müssen die Kontaktdaten allerdings seitens des Ombudsmannes aufgenommen werden, damit dieser - und keinesfalls der Arbeitgeber oder Mitarbeiter des Arbeitgebers selbst - Kontakt mit dem Hinweisgeber aufnehmen kann und bestehende Rückfragen klären kann.
- 6.5. Der Ombudsmann wird unter keinen Umständen den Namen und die Kontaktdaten des Hinweisgebers an den Arbeitgeber oder Mitarbeiter des Arbeitgebers weiterleiten.
- 6.6. Rückfragen zum gemeldeten Sachverhalt seitens des Arbeitgebers oder Mitarbeitern des Arbeitgebers werden an den Ombudsmann gestellt, der diese Fragen wiederum an den Hinweisgeber weiterleitet. Die Antworten werden dann an den Arbeitgeber oder Mitarbeiter des Arbeitgebers übermittelt.
- 6.7. Die Möglichkeit einer internen Meldung wie auch einer Meldung über das Hinweisgeber-System kann neben (ehemaligen) Arbeitnehmern auch von externen Dritten genutzt werden, sofern die externen Dritten sich in einer geschäftlichen Beziehung mit einem Unternehmen der TOM TAILOR Gruppe

befinden oder befunden haben.

## **7 Schutz des Hinweisgebers**

7.1. Der Arbeitgeber wird den Hinweisgeber, der eine Meldung über einen (vermeintlichen) Verdachtsfall gemacht hat, in keiner Weise benachteiligen. Hiervon ausgenommen sind lediglich die unter 9.10 aufgeführten Fälle.

7.2. Unter Benachteiligung im Sinne der vorstehenden Ziffer 1 werden benachteiligende Maßnahmen wie z.B.

- a) Das Aussprechen einer Kündigung, es sei denn, die Kündigung erfolgt durch den Hinweisgeber selbst
- b) Eine ursprünglich geplante Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht vorzunehmen
- c) Eine zuvor nicht beabsichtigte Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- d) Die Ausübung von disziplinarischen Maßnahmen
- e) Die Weisung an den Hinweisgeber, eine andere Tätigkeit auszuüben
- f) Ein Kontaktverbot für den Hinweisgeber auszusprechen
- g) Das Ausweiten oder Eingrenzen der Aufgaben des Hinweisgebers, es sei denn, dies geschieht auf Wunsch des Hinweisgebers und in Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber
- h) Die Zuweisung eines anderen Dienstsitzes, es sei denn, dies geschieht auf Veranlassung des Hinweisgebers
- i) Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in demselben Gebäude
- j) Die Weigerung, dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz innerhalb des Gebäudes zuzuweisen, wenn er dies wünscht
- k) Die Weigerung, eine dem Hinweisgeber zustehende Lohnerhöhung durchzuführen, verdiente Boni auszuzahlen oder die Zufügung sonstiger finanzieller Nachteile
- l) Die Vorenthaltung einer Beförderung oder die Verringerung von Beförderungschancen
- m) Die Weigerung, eine Krankmeldung zu akzeptieren

verstanden.

7.3. Eine Benachteiligung liegt darüber hinaus auch dann vor, wenn der Hinweisgeber bezüglich seiner Leistungen kritisiert wird, obwohl hierfür kein objektiver Grund vorliegt. Zudem ist auch dann von einer Benachteiligung auszugehen, wenn der Hinweisgeber eine arbeitsrechtliche Maßnahme erdulden muss, die in keinem Verhältnis zum (von der Meldung unabhängigen) Anlass steht.

7.4. Sollte der Arbeitgeber innerhalb einer Zeitspanne von 6 Monaten nach der Meldung Maßnahmen, wie sie beispielhaft unter Ziffer 7.2 und 7.3 genannt sind,



ergreifen, da der Hinweisgeber hierfür einen (unabhängig von der Meldung stehenden) Anlass gegeben hat, so hat der Arbeitgeber schriftlich festzuhalten, weshalb er diese Maßregel für erforderlich hält und weshalb es keinen Zusammenhang mit der von dem Hinweisgeber getätigten Meldung gibt.

- 7.5. Der Arbeitgeber sorgt darüber hinaus dafür, dass der Vorgesetzte/ die Vorgesetzten sowie Kollegen des Hinweisgebers, diesen in keiner Weise benachteiligen. Unter eine solche Benachteiligung fallen in jedem Fall die nachfolgenden Fälle:
- a) Das Mobben, Ausschließen oder Ignorieren des Hinweisgebers
  - b) Das Erheben von außergewöhnlichen oder unverhältnismäßigen Anschuldigungen hinsichtlich der Leistung des Hinweisgebers
  - c) Das Verbot für den Hinweisgeber, Kontakt mit Kollegen aufzunehmen, sich zu äußern oder seinen Arbeitsplatz aufzusuchen
  - d) Die Einschüchterung des Hinweisgebers durch das Androhen bestimmter Maßnahmen, falls er seine Meldung weiterverfolgt.
- 7.6. Der Arbeitgeber wird Mitarbeiter, die Handlungen gemäß Ziffer 7.5. a-d gegenüber dem Hinweisgeber vornehmen, auf ihr Verhalten ansprechen und hat zudem die Möglichkeit, arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

## **8 Schutz von weiteren Personen**

- 8.1. Der Arbeitgeber wird Personen, an die sich der Hinweisgeber im Zusammenhang mit der Erstattung der Meldung gewendet hat und die die Informationen weitergeleitet haben (wie z.B. der Vorgesetzte) in keiner Weise benachteiligen.
- 8.2. Der Arbeitgeber wird darüber hinaus keine Personen benachteiligen, die Teil der Untersuchung des gemeldeten Vorfalles waren. Dies betrifft sowohl die Ermittler, die den Vorfall untersuchen als auch Mitarbeiter oder Personen, die als Zeugen des konkreten Vorfalles gehört wurden oder Unterlagen an die Ermittler zur Verfügung gestellt haben.

## **9 Prinzipien bei der Untersuchung von Verdachtsfällen**

- 9.1. Eine Meldung hinsichtlich eines Verstoßes ist an die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppeweiterzuleiten, sofern die Meldung nicht direkt an die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe erfolgt ist. Dies gilt auch für den Fall, dass die Meldung bei dem Ombudsmann eingegangen ist.

- 9.2. Sofern die Meldung einen Anfangsverdacht begründet und die Identität des Hinweisgebers bei einer Ermittlung des Sachverhalts ausreichend geschützt wird, ist grundsätzlich jeder Meldung nachzugehen. Ausnahmen von dieser Regelung bestehen nach 10.3. dieser Richtlinie.
- 9.3. Die Untersuchung des Sachverhalts kann durch die Rechtsabteilung, die interne Revision, ein Compliance Committee, wie auch durch die Abteilung Human Resources erfolgen. In schwerwiegenden Fällen besteht die Möglichkeit, den Sachverhalt durch externe Ermittler untersuchen zu lassen. Ein solches Vorgehen unterliegt jedoch der Zustimmung der Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe bzw., sofern der Verdacht besteht, dass die Geschäftsführung Gegenstand oder Teil der Untersuchung sein könnte, dem Aufsichtsrat.
- 9.4. Bei jeder Sachverhaltsaufklärung ist die Angemessenheit der Mittel zu wahren. Interessen des Unternehmens sind ebenso zu wahren, wie die Interessen des Betroffenen und des Hinweisgebers.
- 9.5. Sofern die Möglichkeit besteht, dass ähnliche Vorkommnisse auch in anderen Abteilungen möglich sind und dem oder den betroffenen Unternehmen dadurch ein Schaden droht, ist die Aufklärung auch auf diese potenziellen Sachverhalte in den anderen Abteilungen auszuweiten.
- 9.6. Hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen im Rahmen der Untersuchung ist zu berücksichtigen, wie schwer und weitreichend die Folgen des Verstoßes sein könnten und ob Gefahr im Verzug besteht.
- 9.7. Entlastende Tatsachen sind zu jedem Zeitpunkt zu berücksichtigen. Bei gewonnenen Beweismitteln ist auf die Qualität, Belastbarkeit und die rechtliche Verwertbarkeit abzustellen, sie sind bestmöglich sicherzustellen.
- 9.8. Bei der Untersuchung ist ausschließlich auf den mandatierten Untersuchungsgegenstand abzustellen, eine Ausdehnung auf sonstige Verfehlungen des Betroffenen hat zu unterbleiben.
- 9.9. Während der Untersuchung gilt die Unschuldsvermutung.
- 9.10. Eine vorsätzliche Falschmeldung durch den Hinweisgeber stellt eine Pflichtverletzung dar und kann mit einer außerordentlichen Kündigung geahndet werden. Eine grob fahrlässige Falschmeldung stellt ebenfalls eine Pflichtverletzung dar und kann mit einer Bandbreite von Sanktionen (Ermahnung bis gegebenenfalls Kündigung) geahndet werden, wobei auf den jeweiligen Einzelfall abzustellen ist. Eine Falschmeldung, die leicht fahrlässig getätigt wurde, wird nicht geahndet. Wurde vor der Meldung des Sachverhalts



der Ombudsmann kontaktiert und hat dieser dazu geraten, Meldung zu erstatten, so ist eine grob fahrlässige Falschmeldung durch den Hinweisgeber ausgeschlossen.

- 9.11. Die Sachverhaltsaufklärung unterliegt ihrerseits sämtlichen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere, jedoch nicht ausschließlich, den datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

## **10. Konkreter Verlauf der Untersuchung**

- 10.1. Nachdem der Hinweisgeber die Meldung abgegeben hat, erhält er eine schriftliche Empfangsbestätigung (gegebenenfalls durch den Ombudsmann) mit Datum, wann die Meldung bei der Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe eingegangen ist.

- 10.2. Bei einem vorliegenden Anfangsverdacht erfolgt grundsätzlich eine Sachverhaltsaufklärung. Zur Einschätzung, ob ein Anfangsverdacht vorliegt, können Nachfragen gestellt werden oder erste Fakten gesammelt werden. Eine eigenständige Ermittlung hat in diesem Stadium jedoch nicht zu erfolgen. Wendet sich der Hinweisgeber an den Ombudsmann, so entscheidet dieser selbstständig, ob ein Anfangsverdacht vorliegt. Wird ein Anfangsverdacht seitens des Ombudsmannes verneint, erhält die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe nur abstrakte Angaben zu dem gemeldeten Sachverhalt. Bestehen Zweifel bei der Beurteilung, ob ein Anfangsverdacht vorliegt, so steht es dem Ombudsmann frei, sich mit der Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe abzustimmen.

- 10.3. Eine Sachverhaltsaufklärung erfolgt nicht, wenn bereits kein Anfangsverdacht vorliegt oder wenn die Meldung keinen Bezug auf die dienstliche Tätigkeit des Betroffenen hat. Ein etwaiges Fehlverhalten des Betroffenen außerhalb seiner dienstlichen Tätigkeit ist nicht durch den Arbeitgeber zu untersuchen und zu ahnden.

Eine konkrete Untersuchung des gemeldeten Sachverhaltes kann zudem unterbleiben, wenn die Beweismittel oder die Informationen in einer Art und Weise erlangt wurden, die rechtsstaatlichen Prinzipien zuwiderlaufen (z.B. Zwang oder Drohung).

- 10.4. Unterbleibt eine Sachverhaltsaufklärung aus den unter Ziffer 10.3. näher ausgeführten Gründen, so erhält der Hinweisgeber hierüber eine entsprechende Mitteilung.



- 10.5. Erfolgt eine Untersuchung, wird der Sachverhalt an den die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe vorgetragen mit der Bitte, die Sachverhaltsaufklärung durch eine der folgenden Institutionen erfolgen zu lassen:
- a) die Rechtsabteilung
  - b) die interne Revision
  - c) die Abteilung Human Resources (bei geringen Verfehlungen, finanziellen Schäden von bis zu 1.000,00 Euro oder bei Verstößen gegen Bestimmungen zum Schutz von Mitarbeitern, geregelt im Code of Conduct, wie z.B. Diskriminierung)
  - d) ein im Einzelfall zu schaffendes Compliance Committee, bestehend aus dem Compliance Officer, einem Vertreter der Abteilung Human Resources und Mitgliedern aus der Fachabteilung, deren Fachkenntnis im konkreten Einzelfall benötigt wird (bei komplexen Sachverhalten, die besondere Fachkenntnis erfordern).
  - e) externe Ermittler (bei schwerwiegenden Verstößen, deren Aufklärung eine nicht im Haus vorhandene Sachkunde oder Ressourcen erfordert).
- 10.6. Die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe mandatiert eine der unter 10.5. a-e genannten Institutionen mit der Untersuchung des Sachverhalts. Es wird zudem ein Investigation Manager benannt, der die internen wie auch eventuellen externen Ermittlungsmaßnahmen koordiniert und an die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe berichtet. Der Investigation Manager hat die Verantwortung für die Ermittlungen und das Weisungsrecht hinsichtlich der Einbeziehung von Fachfunktionen sowie des Datenschutzbeauftragten.
- 10.7. Es muss sich bei den Ermittlern um unabhängige und neutrale Personen handeln, die nicht im Verdacht stehen, selbst mit der getätigten Meldung im Zusammenhang zu stehen.
- 10.8. Die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe hat zudem darüber zu entscheiden, ob externe Institutionen über den Sachverhalt zu informieren sind und ob der Aufsichtsrat zu informieren ist.
- 10.9. Der Hinweisgeber wird darüber in Kenntnis gesetzt, dass eine Untersuchung begonnen wurde und durch wen diese Untersuchung durchgeführt wird, es sei denn, dass dadurch die Durchführung der Untersuchung gefährdet werden könnte. Zudem wird der Geschäftsführer / die Geschäftsführer des betroffenen Unternehmens über den Verdachtsfall informiert.

- 10.10. Der Betroffene ist über die Meldung sowie die geplante Sachverhaltsaufklärung zu informieren, es sei denn, dass eine solche Information die durchzuführende Untersuchung und /oder das Untersuchungsergebnis gefährden könnte.
- 10.11. Im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung und in jedem Fall vor der Sanktionierung des Fehlverhaltens muss dem Betroffenen allerdings die Möglichkeit gegeben werden, sich zu den erhobenen Vorwürfen zu äußern. Es steht dem Betroffenen frei, sich durch ein Mitglied des Betriebsrates unterstützen zu lassen und / oder sich anwaltlich beraten zu lassen. Die Kosten einer anwaltlichen Beratung sind jedoch durch den Betroffenen selbst zu tragen. Über die Anhörung ist eine Abschrift zu fertigen, die dem Betroffenen vorzulegen und von diesem zu unterzeichnen ist.
- 10.12. Es können im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung auch Dritte angehört werden. Über deren Anhörung ist ein schriftliches Protokoll zu erstellen, das dem Gehörten zwecks Überprüfung und Unterzeichnung vorzulegen ist.
- 10.13. Der Ermittler / die Ermittler können im Rahmen der Untersuchung alle Dokumente einsehen, die sie für die Untersuchung des Sachverhalts für notwendig erachten.
- 10.14. Stellt sich im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung heraus, dass schwere wirtschaftliche Folgen oder Reputationsschäden für eines oder mehrere der Unternehmen der TOM TAILOR Gruppe drohen oder eine Gefahr für Leib oder Leben besteht, so sind unverzüglich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diesen drohenden Schaden abzuwenden oder zu minimieren.
- 10.15. Im Zuge der Sachverhaltsaufklärung ist der Fall auch unter rechtlichen Gesichtspunkten zu prüfen. Dies kann gegebenenfalls mit Hilfe externer Rechtsanwälte oder unter Einbeziehung der Rechtsabteilung geschehen.
- 10.16. Der Investigation Manager erstellt nach erfolgter Sachverhaltsaufklärung einen Abschlussbericht, der der Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe wie auch dem Geschäftsführer / den Geschäftsführern des betroffenen Unternehmens zur Verfügung gestellt wird. Der Hinweisgeber ist über den Abschluss der Untersuchung und deren Ergebnis zu informieren.
- 10.17. Bei einem festgestellten Fehlverhalten ist dieses angemessen zu sanktionieren. Bei der Zumessung der Sanktion ist auf die konkreten Umstände des Einzelfalles abzustellen sowie die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsrechts anzuwenden. Die Möglichkeiten einer Sanktionierung reichen von einer Ermahnung bis zur fristlosen Kündigung. Meldet ein Mitarbeiter ein eigenes Fehlverhalten, so wird dieser Punkt bei der Sanktionierung zu Gunsten des Mitarbeiters angemessen berücksichtigt. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich



die Möglichkeit, Schadenersatzansprüche gegen den Betroffenen geltend zu machen, sofern sich solche Ansprüche in dem konkreten Einzelfall ergeben.

10.18. Führt die Untersuchung zu dem Ergebnis, dass der gemeldete Sachverhalt nicht nachgewiesen werden kann oder stellt sich heraus, dass der gemeldete Sachverhalt nicht den Tatsachen entsprach, so wird weder in der Personalakte des Betroffenen noch des Hinweisgebers in irgendeiner Form erwähnt, dass es die Meldung und / oder die Untersuchung gab. Eine Ausnahme von dieser Regelung kann nach 9.10 bestehen.

10.19. Besteht der Verdacht, dass die Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe einen Verstoß begangen haben könnte, so ist in den Ziffern 10.5, 10.6., 10.8 und 10.16 anstelle von Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe der Aufsichtsratsvorsitzende gemeint.

## **11. Mitwirkungspflichten bei der Sachverhaltsaufklärung**

11.1. Der Investigation Manager arbeitet mit internen und, soweit erforderlich, externen Stellen, vertrauensvoll zusammen. Informationen dürfen bei einer solchen Zusammenarbeit nur dann weitergegeben werden, wenn eine solche Weitergabe für die Sachverhaltsaufklärung unerlässlich ist.

11.2. Jeder Mitarbeiter der TOM TAILOR Gruppe ist angehalten, sich bei der Sachverhaltsaufklärung kooperativ zu zeigen und die seinerseits erforderlichen Beiträge zur Sachverhaltsaufklärung zu leisten. Darunter ist u.a. zu verstehen, dass Auskünfte zu geschäftlichen Vorgängen zu erteilen sind und Geschäftsunterlagen auf Aufforderung herauszugeben sind.

## **12. Einflussnahme auf die Untersuchung**

Wer relevante Beweise, wie z.B. Geschäftsunterlagen vernichtet, versteckt oder auf eine andere Art und Weise unzugänglich macht, Beweise zurückhält, versucht, auf Zeugen oder Ermittler in dem Untersuchungsverfahren Einfluss zu nehmen oder die Aufklärung des Sachverhalts in sonstiger Art und Weise erschwert oder zu erschweren versucht, begeht eine schwere Pflichtverletzung, die ihrerseits geahndet wird.

## **13. Dokumentation der Verdachtsfälle**

Jeder gemeldete Verdachtsfall wird dokumentiert, wobei insbesondere der Vorwurf, die wesentlichen Maßnahmen der Untersuchung wie das Ergebnis der Sachverhaltsaufklärung und anschließende Maßnahmen festzuhalten sind. Die Dokumentation hat zeitnah und vollständig durch den Investigation Officer zu erfolgen. Eine Abschrift ist der Geschäftsführung der TOM TAILOR Gruppe zur Verfügung zu

stellen. Bei der Aufbewahrung der dokumentierten Verdachtsfälle sind die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes zu berücksichtigen.

#### **14. Ausnahmen**

Ausnahmen von den vorstehenden Regelungen bestehen nicht.

#### **15. Folgen bei Zuwiderhandlungen gegen diese Richtlinie**

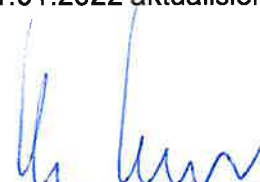
Jede Zuwiderhandlung gegen diese Richtlinie stellt eine Pflichtverletzung dar, die entsprechend sanktioniert wird. Bei der Zumessung der Sanktion ist auf die konkreten Umstände des Einzelfalles abzustellen sowie die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsrechts anzuwenden. Die Möglichkeiten einer Sanktionierung reichen von einer Ermahnung bis zur fristlosen Kündigung.

#### **16. Inkrafttreten**

Diese Richtlinie trat am 01.05.2018 in Kraft und wurde am 21.01.2022 aktualisiert.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Lenz', written over a horizontal line.

Gernot Lenz

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ch. Werner', written over a horizontal line.

Christian Werner