

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Dussmann Stiftung & Co. KGaA

Anschrift: Friedrichstraße 90, 10117 Berlin

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	9
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	9
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	15
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	19
B5. Kommunikation der Ergebnisse	24
B6. Änderungen der Risikodisposition	25
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	26
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	26
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	28
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	29
D. Beschwerdeverfahren	30
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	30
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	34
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	36
E. Überprüfung des Risikomanagements	37

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Eva Wallerer, Head of Group Compliance, ist als Menschenrechtsbeauftragte gemäß § 4 Absatz 3 LkSG für die Überwachung des menschenrechtlichen Risikomanagements zuständig.

Die Dussmann Group hat ein nach Art und Umfang ihrer Geschäftstätigkeit angemessenes Risikomanagement eingerichtet, das in den maßgeblichen Geschäftsabläufen durch angemessene Maßnahmen verankert ist. Grundlage des Risikomanagements ist eine eindeutige Zuordnung von Verantwortlichkeiten. Die Dussmann Group hat klare betriebsinterne Zuständigkeiten sowohl für die Umsetzung als auch für die Überwachung des Risikomanagements festgelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement trägt der Vorstand der Dussmann Group. Die Verantwortung für das Risikomanagement in den Tochtergesellschaften liegt bei den jeweiligen Geschäftsführungen.

Das Risikomanagement umfasst die betroffenen Prozesse, wie Einkauf, HR, Legal und QHSE. Die Compliance-Funktion koordiniert und prüft die Umsetzung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten mit den betroffenen Prozesseignern, und verantwortet die interne und externe Berichterstattung sowie den Beschwerdemechanismus.

Das menschenrechtliche Risikomanagement ist in das Enterprise Risk Management der Dussmann Group integriert und umfasst die Risikoidentifikation, Risikobewertung, Dokumentation und Berichterstattung sowie die Umsetzung von risikomindernden Maßnahmen. Dieser Prozess unterliegt der stetigen Überprüfung durch die Interne Revision und der fortwährenden Weiterentwicklung.

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Der Vorstand der Dussmann Group wird mindestens jährlich durch die Menschenrechtsbeauftragte über die Umsetzung des menschenrechtlichen Risikomanagements in der Dussmann Group informiert. Die Dokumentation von damit verbundenen Entscheidungen erfolgt im Protokoll der Vorstandssitzung. Darüber hinaus erfolgt eine Berichterstattung zum Status der Umsetzung einzelner Sorgfaltspflichten im Rahmen der zweiwöchigen Compliance Regel-Berichterstattung.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://de.dussmanngroup.com/verantwortung/grundsatzerklaerung-zur-achtung-der-menschenrechte-dussmann-group.pdf>

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte wurde mittels einer internen Kommunikation im Intranet der Dussmann Group an die Mitarbeitenden der Dussmann Group kommuniziert. Der Konzernbetriebsrat wurde zusätzlich per E-Mail über die Grundsatzklärung informiert. Diese ist für alle Mitarbeitenden dauerhaft im Intranet der Dussmann Group in der zentralen Dokumentenbibliothek verfügbar. Die Grundsatzklärung wurde an die unmittelbaren Zulieferer der Tochtergesellschaften, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein erhöhtes Risiko festgestellt wurde, per E-Mail kommuniziert. Sie ist für die genannten Gruppen sowie weitere interessierte Personen auf der Website der Dussmann Group veröffentlicht.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Nach der Durchführung der menschenrechtlichen Risikoanalyse wurde die Grundsatzerklärung aktualisiert und die identifizierten prioritären Risiken sowie umgesetzten Präventionsmaßnahmen in der Erklärung ergänzt.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Qualitätsmanagement
- Business Development
- Revision

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Die Menschenrechtsstrategie der Dussmann Group ist als Teil der ESG-Strategie in die Gesamtstrategie des Konzerns integriert.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen und Geschäftsabläufe ist kongruent zur Profit & Loss-Verantwortung verteilt. Siehe hierzu auch die Festlegung betriebsinterner Zuständigkeiten für die Umsetzung des menschenrechtlichen Risikomanagements, wie in Frage A 1. beschrieben.

Gemäß ihrer Risikoverantwortung setzen die Fachabteilungen wie Personal, Arbeitssicherheit, Umweltmanagement, Qualitätsmanagement und Nachhaltigkeit die Steuerung von Risiken und Präventionsmaßnahmen um. Der Einkauf hat die Verantwortung für die Risikoanalyse der Zulieferer sowie die Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen im Hinblick auf Zulieferer. Die Compliance-Funktion setzt das menschenrechtliche Risikomanagement einschließlich der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich, Beschwerdeverfahren, Grundsatzklärung, Dokumentation und Berichterstattung um und stellt außerdem eine Beratungs- und Koordinationsfunktion für die Fachabteilungen und Tochtergesellschaften bei der Umsetzung von Sorgfaltspflichten dar. Die Rechtsabteilung ist verantwortlich für rechtliche Beratung. Die Interne Revision hat die Verantwortung zur Überwachung der Umsetzung der gesetzlichen und internen Anforderungen.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Die Umsetzung der Strategie wird über die Integrierten Managementsysteme in den Geschäftsabläufen operationalisiert. Die Integrierten Managementsysteme folgen den internationalen Standards ISO9001 Qualitätsmanagement, ISO14001 Umweltmanagement und ISO45001 Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement und unterliegen einer unabhängigen Zertifizierung. Die dafür notwendigen Prozessbeschreibungen und Verfahren sind Gegenstand der jährlichen Zertifizierungsüberprüfung.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Die verantwortlichen Funktionen sind sachlich und personell angemessen ausgestattet. Ferner besteht Zugang zu internen und externen Expertisen und Ressourcen, z.B. zu spezialisierten Anwaltsbüros oder anderweitigen fachlichen Beratern. Die Fachabteilungen stellen ihre Fachexpertise zur Umsetzung der Menschenrechtsstrategie im Konzern bereit. Eine kontinuierliche Überprüfung der personellen Ressourcen findet im Rahmen der Management Reviews statt. Zentrale Tools sowie technische Infrastruktur zur Abbildung von Prozessen wie Schulungen, Richtlinien, Risk Assessments und Audits stehen zur Verfügung.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

01.06.2023 - 31.12.2023

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse identifizieren wir die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie in der Lieferkette und priorisieren diese für die Umsetzung weiterer Sorgfaltsmaßnahmen.

Grundlage für die Risikoanalyse ist eine Übersicht über die Art und den Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit und die Geschäftsbeziehungen in der Lieferkette. Im Sinne der Angemessenheit wurde die Risikoanalyse in bestehende Unternehmensprozesse integriert.

Risiken im eigenen Geschäftsbereich wurden in das Compliance Management integriert. Auf Basis von Branchen- und Unternehmenskenntnissen wurden zunächst zentral die für unsere Geschäftstätigkeit wesentlichen Risiken identifiziert. Im zweiten Schritt wurden mit allen Tochtergesellschaften Workshops zur Bewertung und Priorisierung der konkreten Risiken vor Ort unter Berücksichtigung der lokalen Prozesse durchgeführt. Die Bewertung folgt der Methodik im Dussmann Group Enterprise Risk Management und beinhaltet die Häufigkeit, Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der Verletzung. Für die priorisierten Risiken wurden entsprechende Präventionsmaßnahmen definiert.

Für die Risikoanalyse unserer unmittelbaren Zulieferer wurde zunächst ein Überblick über die aktiven Zulieferer aller Konzerngesellschaften hergestellt, einschließlich Informationen zu Kategorie, Branche, Herkunftsland und Auftragsvolumen. Für die wesentlichen Zulieferer wurde eine abstrakte Risikobewertung auf Basis von branchen- und länderspezifischen Risiken durchgeführt. Im nächsten Schritt erfolgte für die Zulieferer mit einem erhöhten abstrakten Risiko eine konkrete Risikobewertung und Gewichtung sowie Priorisierung anhand von Gefahrenpotenzial, Einflussmöglichkeiten und Verursachungsbeitrag, siehe Frage 4.1.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind zentral dokumentiert. Erfahrungen, die durch die Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen oder die Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden gesammelt wurden, fließen in die Risikoanalyse ein. Erkenntnisse aus der Risikoanalyse fließen in das Lieferantenmanagement und den Risikomanagementprozess ein.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum gab es keine Sachverhalte, die die Durchführung einer anlassbezogenen Risikoanalyse erforderlich machten.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Bei der Gewichtung und Priorisierung der ermittelten Risiken im eigenen Geschäftsbereich haben wir die Annahme zugrunde gelegt, dass im eigenen Geschäftsbereich Einflussvermögen und Verursachungsbeitrag immer hoch sind. Bei der Priorisierung wurden die bestehenden Prozesse zur Vermeidung der Risiken, mögliche Restrisiken und die Wahrscheinlichkeit des Eintritts berücksichtigt.

Bei der Gewichtung und Priorisierung der ermittelten Risiken bei unseren unmittelbaren Zulieferern sind wir folgendermaßen vorgegangen: Grundlage ist die abstrakte Risikobewertung auf Basis der Länder- und Branchenrisiken. Für die Zulieferer mit einem erhöhten abstrakten Risiko haben wir eine Bewertung des konkreten Gefahrenpotenzials auf Basis von Informationen aus einer Lieferantenselbstauskunft durchgeführt. Daneben wurde unser Einflussvermögen auf den Zulieferer anhand des Umsatzanteils und unser Verursachungsbeitrag gemäß den vertraglich vereinbarten Konditionen bewertet. Unter Einbeziehung dieser Kriterien erfolgt die Priorisierung der unmittelbaren Zulieferer hinsichtlich der umzusetzenden Präventionsmaßnahmen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Es besteht grundsätzlich ein Bruttoisiko der fehlenden systematischen Analyse von Arbeitsschutzrisiken und Ableitung notwendiger Schutzmaßnahmen abhängig vom identifizierten Risiko auf Basis der Tätigkeiten im jeweiligen Geschäftsbereich. Für unsere verschiedenen Geschäftsbereiche haben wir die folgenden Risikobereiche identifiziert: Grundlegende organisatorische Faktoren, Gefährdung durch Arbeitsplatzgestaltung, Gefährdung durch ergonomische Faktoren, mechanische Gefährdung, elektrische Gefährdung, Gefährdung durch Stoffe, Gefährdung durch Brände/Explosionen, biologische Gefährdung, Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen, psychische Belastungsfaktoren, sowie sonstige Gefährdungs- und Belastungsfaktoren.

Ergänzend dazu besteht das Risiko, dass Gefährdungen, die sich aus den Umgebungsbedingungen des Einsatzortes ergeben, nicht oder nicht vollständig dabei berücksichtigt sind.

Im Rahmen unseres zertifizierten Arbeitsschutz-Managementsystem nach ISO 45001 werden die identifizierten Risiken gesteuert, so dass ein geringes Nettorisiko verbleibt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland
- Estland
- Irland
- Italien
- Litauen
- Luxemburg
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Schweiz
- Tschechien

- Ungarn
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Aufgrund der Vielfältigkeit unserer Beschäftigten besteht grundsätzlich ein Risiko der Ungleichbehandlung in Beschäftigung aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung. Wir haben als Bruttoisiko identifiziert, dass beschäftigungsbezogene Entscheidungen, z.B. in Bezug auf Einstellung, Vergütung, Beschäftigungsbedingungen, Beförderung, Sozialleistungen oder Kündigung, nicht nach objektiven Kriterien erfolgen, und es dadurch zu einer Ungleichbehandlung in Beschäftigung kommen kann. Daneben besteht grundsätzlich ein Bruttoisiko von Belästigung oder Mobbing. Durch interne Prozesse, Kontrollen und Präventionsmaßnahmen ergibt sich ein geringes Nettoisiko.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland
- Estland
- Irland
- Italien
- Litauen
- Luxemburg
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Schweiz
- Tschechien
- Ungarn
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Es gibt einen Schulungsplan in jeder Tochtergesellschaft, aus dem die Sollschulungen und gesetzlichen Unterweisungen hervorgehen. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist mindestens einmal im Jahr Gegenstand der Schulung für jeden Mitarbeitenden. Unsere Mitarbeitenden werden im Rahmen der Erstunterweisung sowie regelmäßig zum Verhaltenskodex geschult. Darüber hinaus finden zweijährig Schulungen zur Allgemeinen Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung für alle Tochtergesellschaften statt.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Durch die genannten Pflichtschulungen wird eine Erhöhung der Sensibilität sowie eine Kenntnis der relevanten Prozesse, Risiken und Vorgaben sichergestellt. Die Schulungspläne werden tätigkeitsbezogen erstellt. Die Schulungen werden zielgruppengerecht aufbereitet, zum Beispiel in Form von Präsenzs Schulungen oder e-learnings. Die Schulungen finden in der lokalen Sprache statt.

Angemessenheit und Wirksamkeit der vom Unternehmen bereitgestellten Schulungen und Unterweisungen werden regelmäßig u.a. durch Rückmeldungen relevanter Stakeholder bewertet. Dazu werden zum Beispiel Wissenskontrollen eingesetzt.

Die Schulungen unterliegen einer regelmäßigen Revision und Aktualisierung.

Über etablierte Kontrollmaßnahmen, wie zum Beispiel interne Audits und Begehungen oder im Rahmen der externen Zertifizierungs-Auditierungen, werden darüber hinaus regelmäßig die Umsetzung der verpflichtenden Unterweisungen sowie Verständnis und Anwendung der geschulten Inhalte und Anforderungen bewertet.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Als Bestandteil des zertifizierten Integrierten Managementsystems sind verschiedene Kontrollmaßnahmen in den Tochtergesellschaften etabliert. Im Rahmen von regelmäßigen Begehungen und Audits erfolgen stichprobenartig Kontrollen der Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Standards und Prozesse. Die Interne Revision führt außerdem konzernweit regelmäßige sowie anlassbezogene Audits zur Sicherstellung der Wirksamkeit von Prozessen durch.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Bei der Planung der Kontrollmaßnahmen werden die Ergebnisse der Risikoanalyse berücksichtigt. Im Rahmen der mindestens jährlichen Auswertungen der Kontrollmaßnahmen im Zuge der Management Reviews erfolgt die Analyse der Feststellungen und deren Häufigkeit. Die Ergebnisse der Wirksamkeitsprüfung fließen direkt in die Festlegung der Audit- und Begehungsschwerpunkte des Folgejahres ein.

Andere/weitere Maßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Es liegt ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagement vor, das jährlich extern überprüft wird. Dies beinhaltet neben den oben genannten Aspekten die folgenden Maßnahmen in unseren Tochtergesellschaften: Durchführung und systematische Dokumentation von standort- und tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen, Erfassung aller für die Erbringung der Tätigkeiten notwendigen Gefahrstoffe und deren Gefährlichkeitsmerkmale, Erfassung und Einweisung aller verwendeten Arbeits- und Betriebsmittel, regelmäßige Prüfung und Instandhaltung dieser, sofern erforderlich, die Zurverfügungstellung der notwendigen Schutzausrüstung und Schulung zur sicheren Nutzung dieser, Sicherheitsbegehungen durch Beauftragte und Führungskräfte und die Dokumentation und Nachverfolgung der sich daraus ergebenden Feststellungen.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Durch die Festlegung und Umsetzung der Managementsysteme ist ein systematischer Ansatz zur Identifizierung, Analyse und Beurteilung relevanter Risiken sowie eine angemessene und wirksame Behandlung von diesen sichergestellt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen, das überwiegend lokal beschafft. Folgerichtig zeigt unsere Risikoanalyse für all unsere Geschäftsbereiche ein sehr geringes Risiko im Zusammenhang mit Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen. Im Gegensatz dazu haben wir im Hinblick auf Verleiher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und für Nachunternehmen branchengemäß die Themen Arbeitsschutz sowie Arbeitszeiten priorisiert.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland
- Estland
- Irland
- Italien
- Litauen
- Luxemburg
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Schweiz
- Tschechien
- Ungarn
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)
- Vietnam

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Es besteht grundsätzlich ein Risiko, dass beschäftigungsbezogene Entscheidungen bei unseren Zulieferern, z.B. in Bezug auf Einstellung, Vergütung, Beschäftigungsbedingungen, Beförderung, Sozialleistungen oder Kündigung nicht nach objektiven Kriterien erfolgen, und es dadurch zu einer Ungleichbehandlung in Beschäftigung kommen kann. Daneben besteht grundsätzlich ein Risiko von Belästigung oder Mobbing.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland
- Estland
- Irland
- Italien
- Litauen
- Luxemburg
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Schweiz
- Tschechien
- Ungarn
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Insbesondere bei Nachunternehmen und Arbeitnehmerüberlassungs-Unternehmen haben wir das Risiko des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns, einschließlich der Unterschreitung des gesetzlich festgelegten Mindestlohns, priorisiert.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland
- Estland
- Irland
- Italien

- Litauen
- Luxemburg
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Schweiz
- Tschechien
- Ungarn
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Unser verbindlicher Verhaltenskodex für Geschäftspartner definiert unsere Anforderungen an eine Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern. Darin sind auch konkrete Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte enthalten.

Mit der Einführung und risikobasierter Implementierung von Menschenrechts- und Umweltklauseln in Lieferanten- und Nachunternehmerverträgen verankern wir darüber hinaus konkrete Anforderungen zur Zusammenarbeit und Auskunft im Fall von Menschenrechtsverletzungen oder der Vermutung von Missständen.

Im Rahmen einer Lieferantenselbstauskunft holen wir Informationen zur Achtung der Menschenrechte ein und können auf dieser Basis konkrete Maßnahmen einleiten und vereinbaren.

Mit unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner räumen wir uns das Recht ein, anlassbezogene Audits und Kontrollmaßnahmen bei unseren Geschäftspartnern durchzuführen. Im Berichtsjahr wurden vereinzelt bereits Lieferantenaudits mit Fokus auf die Menschenrechte durchgeführt. Dies soll im kommenden Jahr risikobasiert noch ausgebaut werden. Genauso planen wir die risikobasierte Umsetzung von Schulungen für unsere Geschäftspartner.

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.

Die Dussmann Group hat geeignete Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken im Hinblick auf menschenrechtliche Risiken implementiert. Für den Berichtszeitraum wurde deren Wirksamkeit festgestellt. Eine Anpassung der Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder der Dauer von Vertragsbeziehungen war daher nicht erforderlich.

Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.

Siehe oben, es waren keine Anpassungen erforderlich.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Das Jahr 2023 ist das erste Berichtsjahr, so dass Änderungen zum vorangegangenen Berichtszeitraum nicht bestehen.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Ja, im Inland und Ausland

Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Geben Sie die Anzahl an

7

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Die Sachverhalte wurden geprüft und Gespräche mit betroffenen sowie verantwortlichen Personen geführt.

Die Ursachen für den Eintritt der festgestellten Verletzungen wurden analysiert.

Den betroffenen Personen wurden angemessene Hilfs- und Betreuungsangebote zur Verfügung gestellt. Die Ungleichbehandlungen wurden umgehend beendet bzw. korrigiert.

Die für die Verletzungen verantwortlichen Personen wurden geschult und angemessene disziplinarische Maßnahmen wurden gegebenenfalls in Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung umgesetzt.

Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.

Es lagen keine Fälle vor, in denen die Verletzung nicht beendet werden konnte.

Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.

Es wurden keine langfristigen Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die identifizierten Verletzungen ergriffen. Die festgestellten Verletzungen wurden jeweils durch individuelles Fehlverhalten einzelner Personen verursacht. Über die etablierten Prozesse des Unternehmens wurde der Verstoß erkannt und dessen Ursachen analysiert. In Bezug auf die Verletzungen wurden angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen, um diese abzustellen. In Bezug auf die verantwortlichen Personen wurden angemessene Maßnahmen getroffen, um künftige Verletzungen zu verhindern. Weitere langfristige Maßnahmen waren nicht erforderlich.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Zur Überprüfung der Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen wurden Follow-up-Gespräche mit den betroffenen Personen geführt, um sicherzustellen, dass die Verletzungen vollständig abgestellt sind. Berücksichtigt wird auch, ob weitere Verletzungen des Verbots der Ungleichbehandlung in Beschäftigung festgestellt wurden oder diesbezüglich Hinweise über den Beschwerdemechanismus eingingen.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Die beschriebenen Abhilfemaßnahmen haben zur Beendigung der Verletzungen geführt. Die festgestellten Ungleichbehandlungen wurden unverzüglich und wirksam abgestellt. Es wurden keine weiteren Verletzungen des Verbots der Ungleichbehandlung in Beschäftigung festgestellt.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.

Es wurde analysiert, ob die Erwartungen des Unternehmens an das Verhalten seiner Mitarbeitenden bezüglich der Situation und Handlungen, die zum Verstoß geführt haben, bekannt waren und ob die bestehenden Prozesse und umgesetzten Präventionsmaßnahmen angemessen und wirksam waren, damit der Verstoß festgestellt werden konnte. Darüber hinaus wurde analysiert, ob die Ursachen des Verstoßes untersucht werden konnten und ob auf Basis der Ursachenanalyse angemessene Maßnahmen zur unverzüglichen Beendigung des Verstoßes umgesetzt und deren Wirksamkeit überprüft werden konnte.

Die Analyse führte zu dem Ergebnis, dass die bestehenden Prozesse und Präventionsmaßnahmen angemessen und wirksam sind und folglich keine Anpassungen oder Ergänzungen bestehender Präventionsmaßnahmen erforderlich sind.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Die Dussmann Group hat angemessene Prozesse implementiert, um Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern zu identifizieren. Bei Zulieferern, bei denen wir im Rahmen der Risikoanalyse ein erhöhtes Risiko auf Verletzungen festgestellt haben, führen wir Audits durch, um mögliche Verstöße zu identifizieren. Über unsere Lieferantenselbstauskunft fragen wir Verstöße bei unmittelbaren Zulieferern ab. Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern können ebenso über unser Beschwerdeverfahren gemeldet werden, welches auch an diese kommuniziert wird. Mit unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner verpflichten wir unsere unmittelbaren Zulieferer, festgestellte oder vermutete Verstöße an uns zu melden. Dafür steht ihnen das Beschwerdeverfahren der Dussmann Group zur Verfügung. Wir fordern unsere Zulieferer auf, ihre Mitarbeitenden über unser Beschwerdeverfahren in Kenntnis zu setzen.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Die Dussmann Group hat ein Beschwerdeverfahren für Hinweise auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten eingerichtet. Das beschriebene Beschwerdeverfahren ermöglicht es allen Personen - intern und extern -, auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken und Pflichtverletzungen hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens der Dussmann Group im eigenen Geschäftsbereich oder eines Zulieferers entstanden sind. Hinweise oder Beschwerden können im Hinblick auf alle Risiken oder Pflichtverletzungen abgegeben werden, die von § 2 Abs. 2 und 3 LkSG erfasst sind.

Diese Hinweise und Beschwerden können vertraulich über das Dussmann Group-Hinweisgebersystem gemeldet werden.

Das Verfahren läuft folgendermaßen ab: Nach Eingang der Beschwerde oder des Hinweises erhält die hinweisgebende Person innerhalb von 7 Tagen eine Eingangsbestätigung. Sofern eine Kontaktmöglichkeit besteht, bleibt die zuständige Compliance-Abteilung während des gesamten Verfahrens in Kontakt mit der hinweisgebenden Person. Die Beschwerden oder Hinweise werden zunächst zentral geprüft, um festzustellen, ob der gemeldete Sachverhalt ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko oder eine Verletzung von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten darstellt. Dabei wird auch geprüft, welche Gesellschaft oder welcher Geschäftspartner von der Meldung betroffen ist. Soweit die Beschwerde oder der Hinweis plausibel und relevant ist, wird ein Prüfverfahren eröffnet.

Auf Basis der durchgeführten Prüfung der Beschwerde oder des Hinweises werden angemessene Maßnahmen, einschließlich arbeitsrechtlicher und präventiver Maßnahmen, getroffen. Wird im Zuge der Sachverhaltsklärung festgestellt, dass eine Verletzung von menschenrechts- und/oder umweltbezogenen Pflichten unmittelbar bevorsteht bzw. bereits stattfindet, werden unverzüglich Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Die mit dem Beschwerdeverfahren befassten Mitarbeitenden verfolgen nach, ob und inwieweit die Abhilfemaßnahmen umgesetzt werden. Die hinweisgebende Person wird vom Ermittlungsergebnis informiert, wenn sie namentlich bekannt ist und sofern eine Kontaktmöglichkeit besteht. Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird regelmäßig sowie anlassbezogen überprüft.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

Die Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren ist in Textform auf der Website der Dussmann Group veröffentlicht:

<https://de.dussmanngroup.com/verantwortung/verfahrensordnung-beschwerdeverfahren-dussmann-group.pdf>

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Mögliche Zugangsbarrieren zum Beschwerdeverfahren wie Anbindung an unternehmensinterne Portale, Sprachbarrieren oder mangelndes Lese- oder Schreibvermögen wurden identifiziert und adressiert. Beschwerden sind daher bei uns über E-Mail, Telefon, Postweg oder persönlich möglich. Es stehen Kontaktpersonen in Landessprache zur Verfügung, darüber hinaus ist es möglich, Hinweise in jeglichen Sprachen abzugeben, die dann übersetzt werden. Auch die Informationen zum Hinweisgebersystem sind in diversen Sprachen verfügbar.

Daneben wurden bei der Planung des Beschwerdeverfahrens auch die spezifischen Zugangshindernisse aufgrund mangelnder Kenntnis des Mechanismus diskutiert. Infolgedessen wurde der Prozess an verschiedenen Stellen zur leichten Auffindbarkeit veröffentlicht.

Informationen zum Hinweisgebersystem sind in den unternehmensinternen Portalen veröffentlicht. Darüber hinaus sind Informationen zum Hinweisgebersystem Bestandteil der Erstunterweisung unserer Mitarbeitenden zum Verhaltenskodex, und werden im Verhaltenskodex als Anlage zum Arbeitsvertrag an alle Mitarbeitenden ausgehändigt. Informationen dazu sind ebenfalls auf unserem Poster „Meine Verantwortung“ zu finden, das in Niederlassungen und Objekten aushängt und dort internen sowie externen Personen bekannt gemacht wird. Informationen zum Hinweisgebersystem finden sich außerdem auf unseren lokalen Websites für alle potenziellen Anspruchsgruppen veröffentlicht, und werden in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner auch an Lieferanten und Nachunternehmen kommuniziert.

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

<https://de.dussmanngroup.com/verantwortung/verfahrensordnung-beschwerdeverfahren-dussmann-group.pdf>

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Eva Wallerer, Head of Group Compliance

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Alle Informationen, wie beispielsweise personenbezogene Daten und sonstige Informationen, die Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person ermöglichen, werden vertraulich behandelt. Dies gilt auch nach Abschluss des Verfahrens. Nur ein kleiner geschulter Kreis an Personen hat Zugriff auf die übermittelten Hinweise. Die mit der Bearbeitung der Hinweise betrauten Personen sind zur Verschwiegenheit und sorgsamem Umgang mit den Informationen, die von hinweisgebenden Personen zur Verfügung gestellt werden, verpflichtet und entsprechend geschult. Vertrauliche Daten dürfen nur weitergegeben werden, wenn dies erforderlich und rechtlich zulässig ist, es gilt der strenge „Need-to-know“-Grundsatz.

Die Inanspruchnahme des Hinweisgebersystems erfolgt freiwillig, ebenso die Übermittlung der eigenen Identität. Auch anonyme Meldungen sind möglich.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Die Dussmann Group und ihre verbundenen Unternehmen schützen hinweisgebende Personen vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde. Personen, die in gutem Glauben Beschwerden einreichen, werden dafür nicht bestraft. In unserem Verhaltenskodex haben wir uns darauf verpflichtet, Vergeltungsmaßnahmen aufgrund von Beschwerden oder Hinweisen nicht zu tolerieren. Unsere Führungskräfte werden geschult, dies in ihren Verantwortungsbereichen umzusetzen. Um sicherzustellen, dass diese nicht im Nachgang durch Vergeltungsmaßnahmen gefährdet wird, bleiben wir auch nach Abschluss des Verfahrens mit der hinweisgebenden Person in Kontakt.

Wenn der Verdacht besteht, dass gegen meldende Personen Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden oder dass diese Personen wegen der Einreichung einer Beschwerde in irgendeiner Weise benachteiligt wurden, wird dies ebenso untersucht und bei Bestätigung geahndet. Auch in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist vereinbart, dass diese den Schutz von Hinweisgebenden oder Beschwerdeführenden vor Vergeltungsmaßnahmen sicherstellen.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Nein

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Die Abteilung Group Compliance prüft die angemessene Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in den Fachfunktionen und Tochtergesellschaften. Sie hält nach, dass Gruppenstandards in Bezug auf den Prozess der Risikoanalyse, die Umsetzung von Maßnahmen und das Beschwerdeverfahren implementiert sind und dass es eine entsprechende Dokumentation gibt. Die verantwortlichen Fachfunktionen überprüfen fortlaufend implementierte Präventions- und Abhilfemaßnahmen auf ihre Wirksamkeit.

Die Wirksamkeit der implementierten Prozesse und Maßnahmen wird im Rahmen der Internen Kontrollsysteme, Management Reviews, sowie in internen und externen Audits überprüft. Im Berichtszeitraum lagen keine systematischen Feststellungen in Bezug auf die priorisierten Risiken vor.

Erkenntnisse aus Vorfällen und Beschwerden liefern ebenfalls Rückschlüsse auf die Wirksamkeit. Im Berichtsjahr lagen keine Verletzungen in Bezug auf die priorisierten Risiken vor, die Rückschlüsse darauf gaben, dass die implementierten Prozesse und Maßnahmen nicht angemessen und wirksam sind.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Die Dussmann Group hat bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements, insbesondere in den Bereichen Präventionsmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen und Beschwerdeverfahren Prozesse und Maßnahmen etabliert, um die Interessen potenziell Betroffener angemessen zu berücksichtigen. Um die Interessen potenziell Betroffener und deren Perspektiven und Bedürfnisse zu beachten, hat die Dussmann Group die relevanten Stakeholdergruppen identifiziert. Dafür wurde zunächst eine Übersicht der Personengruppen erstellt, die von der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens berührt werden können. Als Dienstleistungsunternehmen mit kurzen, meist regionalen Lieferketten, sind die Gruppen mit der größten Relevanz unsere Mitarbeitenden, eingesetzte Leiharbeitskräfte, sowie die Mitarbeitenden von eingesetzten Nachunternehmen. Die größte Gruppe macht dabei die unserer Mitarbeitenden aus. Um deren Perspektiven und Bedürfnisse systematisch zu berücksichtigen, wurden insbesondere die Arbeitnehmendenvertretungen als Interessenvertretung unserer Mitarbeitenden in die Planung und den Aufbau des Beschwerdeverfahrens, sowie die Aufsetzung von Präventionsmaßnahmen eingebunden. Das öffentlich zugängliche Hinweisgebersystem steht allen betroffenen Stakeholdern zur Verfügung. Um die Interessen potenziell Betroffener zu berücksichtigen, wurden mögliche Zugangsbarrieren zum Beschwerdeverfahren wie Anbindung an unternehmensinterne Portale, Sprachbarrieren oder mangelndes Lese- oder Schreibvermögen identifiziert und adressiert, siehe Frage D 2.1. Die Belange der potenziell Betroffenen werden durch die Zusicherung von Vertraulichkeit, Unabhängigkeit sowie der bestehenden Möglichkeit des Dialogs berücksichtigt. Auch bei verschiedenen Präventionsmaßnahmen wie Schulungen wurden die Interessen der Adressaten berücksichtigt und diverse Sprachfassungen umgesetzt. Mit den Arbeitnehmendenvertretungen besteht ein kontinuierlicher Austausch zu diesen Themen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung, ebenso im Falle von Verletzungen und dem Ergreifen

von Abhilfemaßnahmen. Weitere Maßnahmen und Prozesse zur Berücksichtigung der Interessen potenziell Betroffener stellen tarifvertragliche Vereinbarungen, Mitarbeiterbefragungen, sowie Lieferantengespräche dar.