

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Dussmann Service Deutschland GmbH

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	20
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?

Herr Maik Schicke ist als Menschenrechtsbeauftragter gemäß § 4 Absatz 3 LkSG für die Überwachung des menschenrechtlichen Risikomanagements in der Dussmann Service Deutschland GmbH zuständig. Herr Schicke ist in der Funktion Leitung Qualitäts-, Geschäftsprozess- und operatives Nachhaltigkeitsmanagement für die Organisation tätig.

Als Unternehmen der Dussmann Group hat die Dussmann Service Deutschland GmbH 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 Service Deutschland GmbH hat klare betriebsinterne Zuständigkeiten sowohl für die Umsetzung als auch für die Überwachung des Risikomanagements festgelegt.

Die Verantwortung für das Risikomanagement in der Dussmann Service Deutschland GmbH liegt bei der Geschäftsführung des Unternehmens.

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.

Die Geschäftsführung der Dussmann Service Deutschland GmbH wird jährlich durch den Menschenrechtsbeauftragten über die Umsetzung des menschenrechtlichen Risikomanagements in der Dussmann Service Deutschland GmbH informiert.

Die Dokumentation erfolgt über einen internen Statusbericht, der durch die Geschäftsführung bestätigt wurde.

Darüber hinaus berichtet der Menschenrechtsbeauftragte regelmäßig im Rahmen von Jour-Fixe-Terminen zum Fortschritt der Umsetzung des menschenrechtlichen Risikomanagements der Organisation an die Geschäftsführung.

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.dussmann.de/germany/about_us/pdfs/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 des Unternehmens an alle Unternehmen und Mitarbeitenden der Dussmann Group kommuniziert. Der Gesamtbetriebsrat wurde zusätzlich per E-Mail über die Grundsatzklärung informiert. Diese ist für alle Mitarbeitenden dauerhaft im Intranet des Unternehmens in der Zentralen Dokumentenbibliothek verfügbar. Die Grundsatzklärung wurde an die unmittelbaren Zulieferer des Unternehmens, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein erhöhtes Risiko festgestellt wurde, per E-Mail kommuniziert. Sie ist für die genannten Gruppen, sowie weitere interessierte Parteien auf der Website der Dussmann Service Deutschland GmbH 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. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Nach der Durchführung der menschenrechtlichen Risikoanalyse wurde die Grundsatzklärung 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
- Revision

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

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

Die Umsetzung der Strategie in der Dussmann Service Deutschland GmbH erfolgt in Verantwortung der Geschäftsführung in den relevanten Organisationsbereichen, entsprechend der Prozess- & Risiko-Ownership Organisation des Unternehmens.

Gemäß ihrer Risikoverantwortung setzen die Fachabteilungen wie Personal, Arbeitssicherheit, Umweltmanagement, Qualitätsmanagement, 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.

Der Compliance Bereich der Dussmann Group stellt in einer Governance-Funktion sicher, dass das menschenrechtliche Risikomanagement einschließlich der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich, Beschwerdeverfahren, Grundsaterklärung, Dokumentation und Berichterstattung den geltenden Anforderungen entspricht. Die Überwachung der Umsetzung des menschenrechtlichen Risikomanagements in den den Fachabteilungen der Dussmann Service Deutschland GmbH, wird durch den Menschenrechtsbeauftragten des Unternehmens sichergestellt. Der Menschenrechtsbeauftragte

agiert darüber hinaus als Beratungs- und Koordinationsfunktion zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten für die Fachabteilungen.

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 das Integrierte Managementsystem in den Geschäftsabläufen operationalisiert.

Das Integrierte Managementsystem folgt den internationalen Standards ISO 9001-Qualitätsmanagement, ISO 14001-Umweltmanagement, ISO 45001-Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement und ISO 50001-Energiemanagement und unterliegt 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 Unternehmen bereit.

Notwendige Tools und Werkzeuge sowie technische Infrastruktur zur Abbildung von Prozessen wie Schulungen, Richtlinien, Risk Assessments, Audits stehen zur Verfügung.

Eine kontinuierliche Analyse und Bewertung der Angemessenheit von Ressourcen findet im Rahmen von Management Reviews statt.

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 bis 31.12.2023

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse werden die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette identifiziert und diese für die Umsetzung weiterer Sorgfaltsmaßnahmen priorisiert.

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 Workshops zur Bewertung und Priorisierung der konkreten Risiken unter Berücksichtigung der relevanten 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, Auftragsvolumen. Für die wesentlichen Zulieferer wurde eine abstrakte Risikobewertung auf Basis von branchen- und länderspezifische 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.

Es liegen keine Tatsachen, Sachverhalte und Anhaltspunkte vor, die die Durchführung einer anlassbezogenen Risikoanalyse erforderlich gemacht hätten.

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 wurde 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 wurde, wie im Folgenden beschrieben, vorgegangen:

Grundlage ist die abstrakte Risikobewertung auf Basis der Länder- und Branchenrisiken. Für die Zulieferer mit einem erhöhten abstrakten Risiko wurde eine Bewertung des konkreten Gefahrenpotenzials auf Basis von Informationen aus einer Lieferantenselbstauskunft durchgeführt. Daneben wurde das Einflussvermögens des Unternehmens auf den Zulieferer anhand des Umsatzanteils und des Verursachungsbeitrags des Unternehmens auf Basis der 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 Bruttorisiko der fehlenden systematischen Analyse von Arbeitsschutzrisiken und Ableitung notwendiger Schutzmaßnahmen abhängig vom identifizierten Risiko auf Basis der Tätigkeiten im jeweiligen Geschäftsbereich.

Für die verschiedenen Geschäftsbereiche wurden die folgenden Risikobereiche identifiziert: Grundlegende organisatorische Faktoren, Gefährdung durch Arbeitsplatzgestaltung, Gefährdung durch ergonomische Faktoren, mechanische Gefährdungen, elektrische Gefährdungen, Gefährdungen durch Stoffe, Gefährdungen durch Brände/Explosionen, Biologische Gefährdungen, Gefährdungen 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 nach ISO 45001 zertifizierten Arbeitsschutz Managementsystem werden die identifizierten Risiken gesteuert, so dass ein geringes Nettorisiko verbleibt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Aufgrund der Vielfaltigkeit der Beschäftigten des Unternehmens 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. Es wurde als Bruttorisiko 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 Bruttorisiko von Belästigung oder Mobbing. Durch interne Prozesse, Kontrollen und Präventionsmaßnahmen ergibt sich ein geringes

Nettorisiko.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

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, einschließlich Gefährdungsanalysen, Begehungen, usw.

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

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

Mitarbeitenden, die dem Unternehmen beitreten, wird der Dussmann Verhaltenskodex, welcher verbindliche Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern und der Gesellschaft beinhaltet, mit Erhalt des Arbeitsvertrag bekannt gemacht.

Im Rahmen der Erstunterweisung und anschließend mindestens in jährlichen Abständen werden Mitarbeitende des Unternehmens zum Dussmann Verhaltenskodex unterwiesen.

Im Rahmen des Integrierten Management Systems des Unternehmens, welches nach den Normen ISO 9001: Qualitätsmanagement, ISO 14001: Umweltmanagement, ISO 45001: Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement sowie ISO 50001: Energiemanagement zertifiziert ist und auf das gesamte Unternehmen Anwendung findet, werden darüber hinaus alle Mitarbeitenden des Unternehmens initial, vor Beginn der Tätigkeitsaufnahme, und anschließend mindestens in jährlichen Abständen u.a. zu den jeweils relevanten Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken sowie diesbezüglichen Anforderungen und Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterwiesen.

Mitarbeitende des Unternehmens werden in regelmäßigen Abständen zu den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie zu dessen Umsetzung bzw. Beachtung geschult.

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 im Form von Präsenzs Schulungen oder e-learnings.

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 des Unternehmens sind unterschiedliche interne Audit-, Kontroll- und Prüfroutinen, welche im gesamten Unternehmen Anwendung finden, etabliert.

Eine Umsetzung erfolgt entsprechend Planung oder anlassbezogen.

Darüber hinaus werden in der Dussmann Service Deutschland GmbH regelmäßig und anlassbezogen Audits zur Sicherstellung der Wirksamkeit von Prozessen durch die Revision der Dussmann Group durchgeführt.

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

Im Rahmen der im Unternehmen etablierten Audit-, Kontroll- und Prüfroutinen wird die Einhaltung von gesetzlichen und internen Anforderungen, Vorgaben und diesbezüglichen Prozessen, welche unter Anderem zum Ziel haben, relevante Risiken zu minimieren, analysiert, beurteilt und bewertet.

Bei der Planung der Kontrollmaßnahmen werden die Ergebnisse der Risikoanalyse berücksichtigt.

Ergebnisse und Bewertungen aus etablierten Audit-, Kontroll- und Prüfroutinen des Unternehmens werden dokumentiert und relevanten Stakeholdern zur Kenntnisnahme und Ursachenanalyse übermittelt.

Durch jeweils zuständige bereichs- oder prozessverantwortliche Funktionen werden geeignete Reaktions- und Vorbeugemaßnahmen abgeleitet, geplant und umgesetzt.

Die Umsetzung wird dokumentiert und, je nach Art, Umfang und Schwere einer vom Soll

abweichenden Feststellung entsprechend zurückgemeldet. Maßnahmencontrolling und Wirksamkeitskontrollen werden durch die jeweils zuständigen bereichs- oder prozessverantwortliche Funktionen sowie die auditierenden, kontrollierenden oder prüfenden Funktionen sichergestellt.

Auf diese Weise tragen die im Unternehmen etablierten Audit-, Kontroll- und Prüfroutinen dazu bei, Risiken, die sich aus der Nichtbeachtung geltender gesetzlicher und interner Anforderungen, Vorgaben und diesbezüglicher Prozesse ergeben, zu erkennen und angemessen und wirksam zu minimieren.

Die Einhaltung der aufgeführten internen Prozesse wird darüber hinaus mindestens in jährlichen Abständen stichprobenartig im Rahmen von externen Zertifizierungs-Auditierungen überprüft und bewertet.

Andere/weitere Maßnahmen

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

Es liegt ein ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagement vor, das jährlich im Rahmen von Zertifizierungs- oder Überwachungsaudits durch eine akkreditierte Einrichtung extern überprüft wird.

Dies beinhaltet neben den oben genannten Aspekten die folgenden Maßnahmen:

- Durchführung und systematische Dokumentation von standort- und tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen.
- Erfassung aller für die Erbringung der Tätigkeiten notwendigen Gefahrstoffe und deren Risikoexposition.
- Erfassung und Einweisung aller verwendeten Arbeits- und Betriebsmittel.
- Regelmäßige Prüfung und Instandhaltung dieser, sofern erforderlich.
- Zurverfügungstellung der notwendigen Schutzausrüstung und Schulung zur sicheren Nutzung dieser.
- Sicherheitsbegehungen durch Beauftragte und Führungskräfte.
- 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?

Die Dussmann Service Deutschland GmbH ist ein Dienstleistungsunternehmen, das überwiegend lokal beschafft. Folgerichtig zeigt das Ergebnis der Risikoanalyse ein sehr geringes Risiko im Zusammenhang mit Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen. Im Gegensatz dazu wurde für Verleiher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und für Nachunternehmen branchengemäß die Themen Arbeitsschutz sowie Arbeitszeiten priorisiert.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

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

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Insbesondere bei Nachunternehmen und Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen wurde das Risiko des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns, einschließlich der Unterschreitung des gesetzlich festgelegten Mindestlohns, priorisiert.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

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/weitere Maßnahmen: - 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
- Andere/weitere Maßnahmen

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

Der verbindliche Verhaltenskodex für Geschäftspartner definiert die Anforderungen des Unternehmens an eine Zusammenarbeit. Darin sind auch konkrete Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte enthalten.

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

Im Rahmen einer Lieferantenselbstauskunft werden Informationen zur Achtung der Menschenrechte eingeholt, auf deren Basis konkrete Maßnahmen eingeleitet und vereinbart werden.

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner wird dem Unternehmen das Recht eingeräumt, 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.

Das Unternehmen 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 ein Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum noch nicht möglich ist.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Ja, nur im Inland

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

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Geben Sie die Anzahl an

1

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Die festgestellte Verletzung wurde geprüft und einzeln mit der betroffenen Person sowie der verantwortlichen Person besprochen.

Die Ursachen für den Eintritt der festgestellten Verletzung wurde analysiert.

Der betroffenen Person wurden angemessene Hilfs- und Betreuungsangebote zur Verfügung gestellt. Die Notwendigkeit weiterer optionaler Präventions- oder Abhilfemaßnahmen wurde analysiert und bewertet und mit der betroffenen Person besprochen. Die Ungleichbehandlung wurde umgehend beendet und korrigiert.

Gegenüber der Person, welche die für die Verletzung verantwortlich ist, wurden unter Berücksichtigung der Schwere der Verletzung angemessene personelle Maßnahmen eingeleitet und wirksam umgesetzt.

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

Es sind keine Fälle bekannt, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten.

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 identifizierte Verletzung ergriffen.

Die festgestellte Verletzung wurde durch individuelles Fehlverhalten einer einzelnen Person verursacht.

Über die etablierten Prozesse des Unternehmens wurde der Verstoß erkannt und dessen Ursachen

analysiert.

In Bezug auf die Verletzung 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 wurde ein Follow-up Gespräch mit der betroffenen Person geführt, um sicherzustellen, dass die Verletzung vollständig abgestellt wurde. In diesem Rahmen wurde auch die Notwendigkeit weiterer optionaler Präventions- oder Abhilfemaßnahmen analysiert und besprochen.

Bei der Überprüfung wurde ergänzend berücksichtigt, ob weitere Verletzungen des Verbots der Ungleichbehandlung in Beschäftigung festgestellt werden konnten oder diesbezüglich Hinweise über den Beschwerdemechanismus eingegangen sind.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Die beschriebenen Abhilfemaßnahmen haben zur Beendigung der Verletzung geführt. Die festgestellte Ungleichbehandlung 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 die bestehenden Prozesse und Präventionsmaßnahmen angemessen und wirksam waren, damit der Verstoß festgestellt werden konnte, dessen Ursachen analysiert werden konnten, auf Basis der Ursachenanalyse angemessene Maßnahmen zur unverzüglichen Beendigung des Verstoßes umgesetzt und deren Wirksamkeit überprüft werden konnten.

Die Analyse hat zum Ergebnis, dass die bestehenden Prozesse und Präventionsmaßnahmen des Unternehmens angemessen und wirksam 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 Service Deutschland GmbH hat angemessene Prozesse implementiert, um Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern zu identifizieren.

Bei Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein erhöhtes Risiko auf Verletzungen festgestellt wurde, werden Audits durchgeführt, um mögliche Verstöße zu identifizieren.

Über die Lieferantenselbstauskunft des Unternehmens werden Verstöße bei unmittelbaren Zulieferern abgefragt.

Bei Zulieferern, bei denen ein erhöhtes Risiko auf Verletzungen festgestellt wurde, werden Audits durchgeführt, um mögliche Verstöße zu identifizieren. Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern können auch über das Beschwerdeverfahren des Unternehmens, welches auch an diese kommuniziert wird, gemeldet werden.

Über den Verhaltenskodex für Geschäftspartner des Unternehmen werden unmittelbaren Zulieferer verpflichtet, festgestellte oder vermutete Verstöße an das Unternehmen zu melden. Dafür steht auch das eingerichtete Beschwerdeverfahren des Unternehmens zur Verfügung.

Das Unternehmen fordert seine Zulieferer auf, ihre Mitarbeitenden über das Beschwerdeverfahren des Unternehmens 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, welches auch für die Dussmann Service Deutschland GmbH Anwendung findet.

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 einer Woche 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 sind. 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 Service Deutschland GmbH veröffentlicht:
https://de.dussmann.de/germany/about_us/pdfs/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, Briefweg, oder persönlich möglich. Es stehen Kontaktpersonen in Landessprache zur Verfügung, und darüber hinaus ist es auch 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. In Folge dessen 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.dussmann.de/germany/about_us/pdfs/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 Compliance, Dussmann Group.

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 Service Deutschland GmbH schützt 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 werden, 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.

Durch den Menschenrechtsbeauftragten des Unternehmens wird die angemessene Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in den Fachfunktionen und -bereichen fortlaufend überwacht und überprüft. Die Abteilung Group Compliance hält in diesem Rahmen 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 Service Deutschland GmbH hat bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements in den relevanten Bereichen des Unternehmens 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, die von der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens berührt werden können, erstellt. 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. 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.