

# Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte



# Grundsätzliches

KÖTTER Services, das sind die vier Sparten Security, Cleaning, Personal Service und Facility Services. In Deutschland sind wir mit mehr als 90 Niederlassungen an über 50 Standorten vertreten.

KÖTTER Services ist ausschließlich im Dienstleistungssektor tätig und betreibt kein produzierendes Gewerbe.

Diese Grundsaterklärung zum Thema Menschenrechte gilt für alle Firmen und Geschäftsbereiche, die Teil der KÖTTER Unternehmensgruppe sind.

Als bundesweit tätige Unternehmensgruppe tragen wir große Verantwortung: für Geschäftspartner, unsere Beschäftigten, die Gesellschaft und die Umwelt. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst – und übernehmen sie gerne. Die Berücksichtigung aller gesetzlichen Vorschriften sowie die Beachtung ethischer und moralischer Grundsätze ist daher von jeher eine zentrale Säule unserer Unternehmensphilosophie. Dabei bringen wir dieses Vorgehen - neben dem regelkonformen Handeln gemäß unserer Compliance-Vorgaben - zusätzlich durch die Unterstützung entsprechender gesellschaftlicher Initiativen zum Ausdruck, deren Strategien und Erfahrungen wiederum nachhaltig auf unsere eigene Ausrichtung einzahlen. Beispiele sind die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, mit der wir uns nachdrücklich für Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit in Gesellschaft und Arbeitswelt einsetzen, sowie die Selbstverpflichtung auf den Verhaltens- und Ethikkodex des Weltsicherheitsverbandes International Security Lique und die darin u. a. enthaltene Achtung der Menschenrechte.

Ein strategisches Nachhaltigkeits- und Risikomanagement ist dafür die Voraussetzung. Denn es schafft Sicherheit für unser wirtschaftliches, betriebliches und organisatorisches Handeln sowie für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Die KÖTTER Unternehmensgruppe steht für die Einhaltung aller demokratischen Grundregeln. Dies gilt insbesondere für die Achtung der Menschenrechte und beinhaltet speziell die Berücksichtigung der Bestimmungen der International-Labour-Organization-Kernarbeitsnormen und der Konventionen der Vereinten Nationen zur Verhinderung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Fronarbeit und/oder Schwarzarbeit in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie die Verpflichtung aller Lieferanten und Subunternehmer hierauf.

Um sicherzustellen, dass Menschenrechte gewahrt und Umweltauflagen entlang der gesamten Lieferkette eingehalten werden, greifen unsere Risikoanalysen und ein entsprechendes Berichtswesen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden konkrete Anforderungen für eine weitere Zusammenarbeit mit den Lieferanten abgeleitet.

# Beschreibung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken

Der Hauptteil der unmittelbaren Lieferanten der KÖTTER Unternehmensgruppe hat seinen Hauptsitz innerhalb der Europäischen Union. Für die Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten entlang der gesamten Lieferkette konzentrieren wir uns bei der fortlaufenden Analyse unserer Lieferanten auf folgende Risiken:

## **Kinderarbeit**

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten.

## **Zwangsarbeit**

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden.

## **Arbeitsschutz**

Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird u. a. der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

## **Koalitionsfreiheit**

Der Lieferant respektiert das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung und/oder auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien oder Belästigung zu kommunizieren.

## **Gleichbehandlung**

Die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

## **Mindestlohn**

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung muss sämtlichen in der Lieferkette anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung entsprechen (z. B. nationale Gesetze zum Mindestlohn oder zu Überstunden) und gleichzeitig dazu geeignet sein, die Grundbedürfnisse zu decken. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortlaufend durch eine Lohnabrechnung bekannt gegeben.

## **Umweltverschmutzung**

Die Kernthemen sind folgende Umweltaspekte:

- Emissionen in die Atmosphäre
- Ableitungen in Gewässer
- Verunreinigung von Böden
- Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen
- Energieverbrauch/-effizienz
- Freisetzung von Energie (in Form von Wärme, Strahlung, Licht, Lärm)
- Erzeugung von Abfall
- Flächenverbrauch/biologische Vielfalt

## **Landrechte**

Das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, welche die Lebensgrundlage einer Person sichern.

## **Einsatz von Sicherheitskräften**

Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte innerhalb der Lieferkette, deren Einsatz aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu negativen Folgen führen kann, wie die Beeinträchtigung von Leib und Leben, Folter, sonstige grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung, Einschränkung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit etc.

## **Geschützte Rechtsposition**

Das Verbot eines hinausgehenden Handelns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

## **Minamata-Übereinkommen**

Das Verbot der Verwendung von Quecksilber u. a. bei Produktions- und Entsorgungstätigkeiten entsprechend dem Minamata-Übereinkommen.

## **Stockholm-Konvention**

Das Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Artikel 3 des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001.

## **Basler Übereinkommen**

Das Verbot der Aus- und Einfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Artikel 1 Absatz 1 und anderer Abfälle im Sinne des Artikel 1 Absatz 2 des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.

# Erwartungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an Geschäftspartner

Die Erwartungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie und an unsere Geschäftspartner sind in unserer Unternehmensphilosophie sowie in unserem KÖTTER Verhaltenskodex verankert und erläutert.

Dazu gehört das Bekenntnis zu einer konsequenten Compliance-Strategie genauso wie der Einsatz für Chancengleichheit und Diversität, Wertschätzung und Respekt sowie Gesundheitsschutz, Daten- und Informationssicherheit. Diese Faktoren geben Geschäftspartnern und Beschäftigten nicht nur Rechts- und Handlungssicherheit. Sie vermitteln ihnen auch das verlässliche Gefühl, bei unserem Familienunternehmen gut aufgehoben zu sein.

Der Verhaltenskodex richtet sich an sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftsführer und Geschäftsführende Direktoren, Führungspersonen, alle Geschäftspartner, Lieferanten und Subunternehmer. Er fasst die Grundwerte und Leitlinien sowie zentralen rechtlichen Vorgaben und gesellschaftlichen Zielsetzungen zusammen.

Zusätzlich müssen sich alle Lieferanten der KÖTTER Unternehmensgruppe dem KÖTTER Lieferantenkodex verpflichten. Dieser enthält im Wesentlichen die Einhaltung oben beschriebener Kriterien sowie die Weitergabe dieser Verpflichtungen an die gesamte Lieferkette.

Die Zusammenfassung unseres Verhaltenskodexes und aller weiteren Erwartungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Partner ist in Form dieser Grundsatzerklärung für alle gleichermaßen verbindlich. Wir erwarten ein klares Bekenntnis jeder/jedes Einzelnen zu unseren Werten und zur Einhaltung der Menschenrechte und damit einhergehend die Selbstverpflichtung auf die o. a. Werte der Charta der Vielfalt bzw. des Verhaltens- und Ethikkodexes der International Security Ligue.

Sowohl der KÖTTER Verhaltenskodex als auch diese Grundsatzerklärung sind öffentlich zugänglich, sodass alle interessierten Parteien, auch ohne Zugang zu internen Kommunikationswegen, diese einsehen können: [www.koetter.de](http://www.koetter.de)

## Risikomanagement / Berichterstattung

Auf Grundlage der festgelegten Menschenrechtskriterien sowie des Lieferantenkodexes führen wir neben der turnusmäßigen Risikoanalyse, die mindestens einmal jährlich erfolgt, zusätzlich anlassbezogene Überprüfungen durch. Auf Basis der Analyse werden die Lieferanten in verschiedene Risikogruppen eingruppiert. Bekannt gewordene Verstöße oder Hinweise darauf werden umgehend geprüft und entsprechend geahndet (siehe „Maßnahmen bei Verstößen & Beschwerdeverfahren“).

Für die Überwachung des Risikomanagements ist eine beauftragte Person benannt, die direkt an die Geschäftsführer bzw. Geschäftsführenden Direktoren der jeweiligen Einzelgesellschaften der KÖTTER Unternehmensgruppe Bericht erstattet.

Durch kontinuierliche Weiterbildungen und Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden das Risikomanagement und unsere Präventionsmaßnahmen stetig ausgebaut und verbessert. Das Risikomanagement sowie die Präventionsmaßnahmen werden regelmäßig, mindestens aber einmal jährlich, überprüft und bei Bedarf angepasst.

Von Besuchen bis hin zu Vor-Ort-Audits überprüfen wir in regelmäßigen Abständen unsere Lieferanten auf die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten und die Einhaltung unseres Lieferantenkodexes. Im selben Zuge bieten wir Hilfestellungen bei der Umsetzung eines entsprechenden Konzeptes an.

Über unsere Aktivitäten, unsere Präventionsmaßnahmen und unser Risikomanagement im Allgemeinen werden wir einmal jährlich Bericht erstatten.

# Maßnahmen bei Verstößen & Beschwerdeverfahren

Sollte ein Verstoß gegen die oben genannten Kriterien festgestellt werden oder sollten Hinweise über einen Verstoß vorliegen, leitet KÖTTER umgehend Maßnahmen ein, um den Sachverhalt zu überprüfen.

In einem Stufenplan wird die sofortige Behebung des Verstoßes angewiesen bzw. angestrebt. Bei schwerwiegenden Verstößen oder Verstößen, die nicht innerhalb einer gesetzten Frist nachweislich behoben werden, behält sich KÖTTER die sofortige Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

Als wichtiger Baustein der Compliance-Konformität hat die KÖTTER Unternehmensgruppe für die jeweiligen Gesellschaften ein anonymes Hinweisgeberportal eingerichtet, über das alle internen sowie externen Stakeholder jederzeit die Möglichkeit haben, Verstöße gegen das geltende Recht zu melden: <http://www.koetter.de/unternehmen/ueber-uns/philosophieverhaltenskodex>.

Hinweisgebende Personen stehen unter einem besonderen Schutz vor Benachteiligungen (z. B. Kündigung, Degradierung, Diskriminierung). Solche Benachteiligungen oder deren Androhung sind untersagt, ebenso wie die Behinderung oder der Versuch der Behinderung von Meldungen von Compliance-Verstößen. Die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers oder der betroffenen Personen wird jederzeit sichergestellt.

Zudem haben alle internen sowie externen Stakeholder jederzeit die Möglichkeit, ebenfalls anonym, wenn gewünscht, sich vertrauensvoll an unsere Compliance-Beratung und Whistleblower-Hotline zu wenden. Die E-Mail-Adresse und Telefonnummer sind sowohl im Verhaltenskodex als auch auf [www.koetter.de](http://www.koetter.de) öffentlich zugänglich:

compliance@koetter.de  
+49 201 2788-244