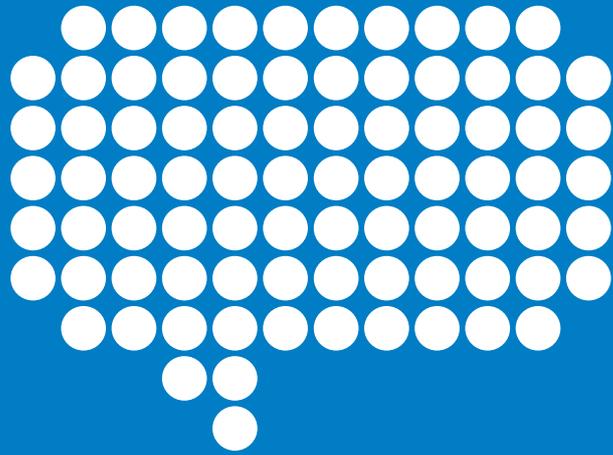


COP COMMUNICATION ON PROGRESS



TÄTIGKEITSBERICHT / REPORT

FOR THE UN GLOBAL COMPACT • PERIOD 01/2016 BIS 12/2016



Erklärung der Geschäftsleitung

Mit Bezug auf den vorangegangenen Berichtszeitraum mit den dort durchgeführten „Basis-Maßnahmen“ - Entschluss zur Teilnahme an der Initiative des Global Compact der Vereinten Nationen, Aufnahme der 10 Prinzipien in den Code of Conduct der CFM, Veröffentlichung auf der Internet-Seite der CFM, in der Mitarbeiterzeitschrift „Kurier“ und in der CFM-Mitarbeiter-Broschüre - wurde darauf aufbauend die Bedeutung der Initiative und deren Inhalte weiter kommuniziert.

Dazu hat der Compliance Bereich eine Informations- / Schulungsveranstaltung vorbereitet und bereits in einigen Abteilungen durchgeführt. Diese Veranstaltung wird in allen Fachbereichen der CFM fortgeführt und trägt über die Schulungsteilnehmer - Führungskräfte und „key user“ - zur Multiplikation der grundlegenden Werte der Initiative bei.

Für alle Mitarbeiter wurde ein e-learning-Programm erarbeitet, das es allen Mitarbeitern ermöglicht, sich mit den Inhalten von Compliance und sozialer Verantwortung zu beschäftigen und sich an den zentralen Inhalten zu orientieren.

Die Geschäftsleitung der CFM fördert weiterhin alle Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen im Sinne der alltäglichen Umsetzung einer sozialen Kultur des „rücksichtsvollen Miteinanders“ in einem „kooperativen Arbeitsklima“ mit „Vertrauen, Offenheit, Transparenz und Aufrichtigkeit“ (aus: „Unsere Grundsätze, unsere Qualitätspolitik, unsere Unternehmensphilosophie; Berlin, März 2015“)



Ingrid Maßwig Toralf Giebe
Geschäftsführung der CFM

MENSCHENRECHTE · HUMAN RIGHTS

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

PRINZIP 1 · PRINZIP 2

Die CFM hat den Schutz der Menschenrechte als einen zentralen Wert anerkannt, als Menschenrechtsstrategie verstanden und im Unternehmen umgesetzt; dazu wurde dem oberen Management die Prozessverantwortung übertragen und „alle Unternehmensbereiche in die Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung der Strategie“ eingebunden. („Menschenrechtstrategien entwickeln“; Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN); Feb. 2012). Dies bedeutet weiterhin bzw. beinhaltet: eine eindeutige Selbstverpflichtung zur Achtung aller Menschenrechte (mit Bezug auf internationale Menschenrechtsstandards wie:

- ILO-Konventionen Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen
- OECD-Richtlinie für internationale Unternehmen“ (Auszug aus: Code of Conduct der CFM) Bestimmungen zu Rechten am Arbeitsplatz Bestimmungen zu nicht arbeitsbezogenen Rechten.

Das Thema Menschenrechte wurde neben der unternehmensweiten Berücksichtigung in Schulungen aufgenommen und in das Compliance- und Risiko-Management-System der CFM integriert.

Konkret wurden - wie bereits im vergangenen Berichtszeitraum - diverse Aktivitäten zur Aufnahme und Flüchtlingen und Migranten unternommen: Schaffung von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.

In einem Beitrag zum „Verhalten in Sozialen Netzwerken“, der in die Mitarbeiterbroschüre der CFM aufgenommen wurde, wurden Handlungsempfehlungen zum verantwortungsvollen Umgang dort gegeben und darauf hingewiesen, dass sich die CFM ausdrücklich von „rassistischen, pornographischen, menschenverachtenden und gegen die guten Sitten verstoßenden Beiträgen“ distanziert.

Aus Sicht der CFM „beziehen sich Menschenrechte auf grundlegende Normen des Zusammenlebens, auf die alle Menschen ein Anrecht haben. Es handelt sich um ein weit gefasstes Konzept mit wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, politischen und staatsbürgerlichen Dimensionen“ (DGCN, ebenda.), welches der ständigen Bearbeitung bedarf.



VERPFLICHTENDE STANDARDS · LABOUR STANDARDS

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren, Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen. Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen. Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

PRINZIP 3 · PRINZIP 4

PRINZIP 5 · PRINZIP 6

- Die CFM hat in diesem Bereich ihre Bemühungen und Maßnahmen der letzten Jahre fortgesetzt; dazu gehören:
- die Förderung junger Menschen bei ihrer Aufnahme und Integration in die Arbeitswelt (inklusive der Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Organisationen und Initiativen)
- die Unterstützung und Förderung von Auszubildenden. Die CFM legt hier besonderen Wert darauf, dass Jugendlichen auch dann eine Ausbildungschance eingeräumt wird, obwohl die vorangegangenen schulischen Leistungen unter dem üblichen Erwartungsniveau lagen. Die Organisation von zusätzlicher Betreuung bzw. Lernhilfen und Hilfestellungen im Alltag gehören dazu.
- Teilnahme am Pilotprojekt „Erprobung neuer Zugänge in Ausbildung für Jugendliche mit schlechteren Startbedingungen“. Anstatt Einstellungstest wird ein erfolgreiches Betriebspraktikum als Ein-

stiegsmöglichkeit gesehen. In Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeauftragten des Berliner Senats stellen 15 Betriebe 53 Pilot-Ausbildungsplätze für Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte zur Verfügung.

- Neben dem generellen Arbeitsschutz bietet die CFM allen Mitarbeitern auch die Teilnahme an kostenlosen Schutzimpfungen und weiteren krankheitsvorbeugenden Maßnahmen an. Zur Erhaltung von Fitness und Gesundheit steht weiterhin für alle Mitarbeiter ein umfangreiches Sportprogramm zur individuellen Ausgestaltung zur Verfügung.
- Zu den Prinzipien 4, 5 und 6 wird im Rahmen von Ausschreibungen und in Abhängigkeit der jeweiligen Vergabearten von den Anbietern die Verpflichtung zu Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen abverlangt. Im Weiteren müssen die Anbieter (ab einer festgelegten Auftragssumme) schriftlich bekunden, dass sie Maßnahmen zur Frauenförderung als Bedin-

gungen zur Teilnahme an dem jeweiligen Verfahren ergriffen haben. Für den Fall, dass Anbieter den Aufforderungen nicht nachkommen, ist die Verfahrensteilnahme ausgeschlossen. Für die CFM gelten diese Anforderungen – für den Fall der eigenen Bewerbung – natürlich ebenso.

- Bei der Einstellung, Entwicklung und Förderung wird unter Beachtung des Gleichstellungsgesetzes insbesondere darauf geachtet, dass keine Diskriminierung auf Grund von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung etc. stattfindet.
- Obwohl die genannten Prinzipien in Deutschland bereits weitgehend gesetzlich geregelt sind und nicht mehr zur individuellen Disposition stehen, erklärt die CFM an dieser Stelle nochmals ausdrücklich die Anerkennung der genannten Prinzipien und wird sich weiterhin in der alltäglichen Beachtung und Umsetzung engagieren.



UMWELT · ENVIRONMENT

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen. Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

PRINZIP 7 · PRINZIP 8 · PRINZIP 9

Darauf dass die CFM in all ihren wirtschaftlichen Aktivitäten grundsätzlich darauf achtet, dass den Umweltschutzgeboten Rechnung getragen wird, wurde bereits im Jahresbericht des Vorjahres hingewiesen. Dieses Engagement für den Umweltschutz und die Umsetzung von nachhaltigen Lösungen ist unverändert.

- Das Fuhrparkmanagement achtet nicht nur darauf, dass bei Neuanschaffungen von Fahrzeugen die Lebenszykluskosten eines Fahrzeugs, d.h. einschließlich der Einberechnung von Kraftstoffverbrauch und Emissionswerten, beachtet werden.
- Im Berichtszeitraum wurden die Einsatzmöglichkeiten von Elektrofahrzeugen - als Ersatz für Fahrzeuge mit konventionellen Verbrennungsantrieben - geprüft und befinden sich in Planung.
- Im Bereich der Reinigung und

Bettenaufbereitung werden diverse Maßnahmen zur Einsparung von umweltbelastenden Stoffen umgesetzt z.B.:

- Verwendung wiederverwendbarer Beutel anstatt Kunststofftüten. Reduzierung von Waschmittelverbräuchen durch Anschaffung und Einsatz modernster Reinigungstechnik. Einsatz von biologischen Reinigungsmitteln etc.
- In allen anderen technischen Bereichen - Betriebstechnik, Medizintechnik, IT, Informations- und Kommunikationstechnik - werden ständig Maßnahmen zur Reduzierung von umweltschädlichen Wirkungen geprüft und umgesetzt
- (z.B. Bereich IT: Abschaffung aller Kleindrucker mit entsprechendem Tonerverbrauch zugunsten zentraler Druckersysteme mit elektronischer Verbrauchskontrolle)
- Die im letzten Jahresbericht bereits erwähnte Kraft-Wärme-Koppelungsanlage (KWK-Anlage) ist zwischenzeitlich „am

Netz“. Die neue KWK-Anlage ist ein ambitioniertes Projekt, welches die Energieversorgung der Charité am Standort Virchow fit für die Zukunft macht.

- Durch die neue Anlage wird das Universitätsklinikum den CO₂-Ausstoß um zirka 15 Prozent senken und zudem signifikant Energiekosten einsparen.
- Herzstück der Anlage sind zwei Jenbacher-Motoren mit denen Strom für die Grundlastabdeckung produziert wird. Gleichzeitig wird die Abgaswärme über einen Hitzekessel zur Dampfproduktion und die Motorkühlung für Heizzwecke verwendet.
- Die neue KWK-Anlage wird pro Jahr ca. 40 Gigawattstunden erzeugen. Mit einer Absorptionskältemaschine wird zudem in den Sommermonaten die nicht verbrauchte Wärme aus der KWK-Anlage in Kälte umgewandelt und in den Kälteverbund des Klinikums eingespeist.

GEGEN KORRUPTION · ANTI-CORRUPTION

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

PRINZIP 10

Die von der CFM eingeführten Maßnahmen zur Verhinderung oder Aufdeckung von Korruptionsaktivitäten.

Aufnahme von Grundprinzipien der Korruptionsprävention in den Code of Conduct der CFM

- Aufnahme von Prüfungen zu evtl. Korruption begünstigenden Strukturen in die prozessbezogene Risikoanalyse
- Schulungen zum Thema
- e-learning (in Vorbereitung) sind weiterhin gültig und werden ständig aktualisiert bzw. unterliegen der kontinuierlichen Bearbeitung.
- Glücklicherweise haben die bisherigen Untersuchungen keine Anhaltspunkte für Korruptionsvorfälle in der CFM ergeben.
- Nichtsdestotrotz verwehrt sich die CFM weiterhin gegen jede Art der Korruption, einschließlich Erpressung, Bestechung und illegitimer Vorteilsnahme.

- Die Überwachung, Kontrolle und Anpassung von Prozessen und Strukturen zur Korruptionsprävention ist eine der zentralen Aufgaben des Compliance-Management-Systems der CFM.

www.cfm-charite.de

© 2015