COP COMMUNICATION ON PROGRESS

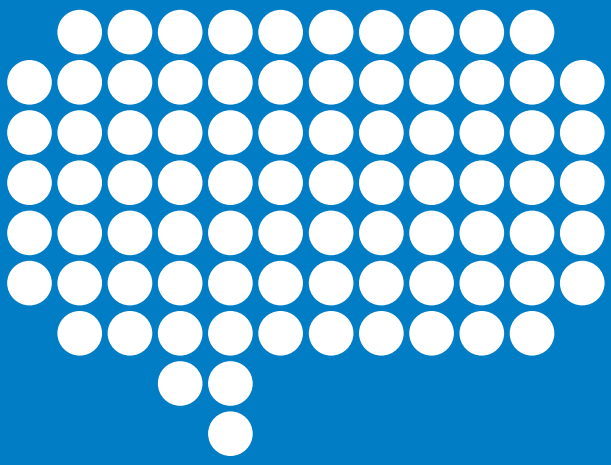
THE GLOBAL COMPACT

WE SUPPORT

TÄTIGKEITSBERICHT / REPORT

FOR THE UN GLOBAL COMPACT · PERIOD 01/2018 BIS 12/2018

CHARITÉ CFM Facility Management



Erklärung der Geschäftsleitung

Vier Jahre nach dem Entschluss zur Teilnahme an der Initiative des Global Compact ist die Kommunikation wichtiger Bestandteil einer Kultur der Achtung und Umsetzung der zehn Prinzipien der Vereinten Nationen in unserem Unternehmen. Die Verhaltensrichtlinie der Charité CFM Facility Management (CFM) wurde seitdem regelmäßig überarbeitet, um diese Kultur konsequent und kraftvoll zu fördern und zu unterstützen.

Die Geschäftsführung der CFM sorgt nach wie vor für ein positives und transparentes Arbeitsklima, nimmt Verbesserungsvorschläge entgegen und bietet den Mitarbeitern einen Führungsstil, der mit den ethischen Prinzipien des Global Compact und der eigenen Verhaltensrichtlinie übereinstimmt. Mit gutem Vorbild voranzugehen ist für uns wesentlich, um die erzeugte Kultur zu fördern und weiterzuentwickeln.

Das Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, das unsere Verhaltensrichtlinie enthält, zeigt nicht nur unseren Mitarbeitern, sondern auch Geschäftspartnern und Lieferanten die hohe Bedeutung, die dem Themenbereich von Seiten der Geschäftsführung der CFM bzw. der gesamten CFM beigemessen wird.

Ebenso wie im vorangegangenen Berichtszeitraum möchten wir Sie mit dem Bericht 2018 einladen, einen Einblick in die formalisierten, betrieblichen Maßnahmen und Ergebnisse dieses Jahres hinsichtlich der Umsetzung der zehn Prinzipien zu bekommen.

Ingrid Maßwig und Toralf Giebe
Geschäftsführung der CFM

MENSCHENRECHTE · HUMAN RIGHTS

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

• Im Kapitel „Grundwerte und grundlegende Anforderungen" der Verhaltensrichtlinie der CFM sind unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die ILO-Konventionen und UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen genannt und als verbindlich erklärt.
• Der CFM-Verhaltensrichtlinie selbst zufolge gilt diese sowohl intern als auch für die Geschäftspartner der CFM (Vertragspartner, Lieferanten). Es ist geplant, dass diese Anerkennung schriftlich abgefordert werden kann.
• In das Compliance- und Risiko-Managementsystem der CFM wird das Thema Menschenrechte weiterhin integriert. Im Berichtszeitraum wurde kein erhöhtes Risiko festgestellt.
• Das soziale Engagement und die Nachwuchsförderung sind der CFM wichtige Anliegen und fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Mit derzeit 18 Ausbildungsberufen und neun dualen Studiengängen bietet sie jungen Menschen ein breites Portfolio. Besonders hervorzuheben ist das Engagement der CFM bei Integration, Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen. Die Bundesagentur für Arbeit Berlin-Mitte hat dieses Engagement mit dem Zertifikat für Nachwuchsförderung 2018/2019 gewürdigt.
• An dem - im Ursprung für geflüchtete Auszubildende gegründeten firmeninternen Deutschunterricht - nahmen vermehrt CFM-Mitarbeiter mit Migrationshintergrund teil.
• Verhaltensregeln bei der Nutzung sozialer Netzwerken, einschließlich der ausdrücklichen Distanzierung der CFM von „rassistischen, pornographischen, menschenverachtenden und gegen die guten Sitten verstoßenden Beiträgen", sind weiterhin in der CFM-Mitarbeiter-Broschüre, die allen neuen Mitarbeiter bei ihrem Beschäftigungseintritt überreicht wird, enthalten. Damit betont die CFM „von Anfang an" die von der CFM vertretene Verantwortung und die Beachtung dieser Regeln wird zur Aufgabe aller Mitarbeiter erklärt.

• E-Learning und insbesondere Präsenzschulungen wurden im Laufe des Jahres in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen der CFM durchgeführt, um die Bedeutung sowie die Wichtigkeit der Beachtung der Menschenrechte zu vermitteln. Hauptthemen der Schulungen waren die Inhalte der Verhaltensrichtlinie und weitere interne Festlegungen wie die genannten Verhaltensregeln in sozialen Netzwerken.
• Somit hat die CFM weiterhin den Schutz der Menschenrechte als einen zentralen Wert anerkannt, als Teil ihrer Strategie verstanden und dementsprechend im Unternehmen umgesetzt.

Keine Menschrechtsverstöße oder entsprechend nahe Vorgänge wurden im Berichtszeitraum weder in der CFM noch bei Partnern festgestellt.

VERPFLICHTENDE STANDARDS · LABOR STANDARDS

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie für
Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit
Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Die Einhaltung der Prinzipien 3 bis 6 ist für die CFM eine Selbstverständlichkeit, die jedoch den entsprechenden Verantwortlichen regelmäßig kommuniziert werden soll und deren Überwachung in der Verantwortung der Geschäftsführung sowie bestimmter CFM-Bereiche liegt. Innerhalb des Unternehmens sorgt die CFM nicht nur die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten, sondern auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter und der internen Fachbereiche in den Prozessen zu berücksichtigen.

Im Bereich Arbeitsnormen hat die CFM ihre Bemühungen der letzten Jahre fortgesetzt und einige neue Maßnahmen eingeleitet:

- Unterstützung und Förderung von Auszubildenden. Die CFM legt weiterhin 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.
- Bei der Einstellung und Personalentwicklung wird unter Beachtung des Gleichstellungsgesetzes insbesondere darauf geachtet, dass keine Diskriminierung auf Grund von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung etc. stattfindet.
- Ein Programm zur Sicherstellung und Entwicklung von Führungskräfte-kompetenzen wurde in die Wege geleitet. In den Programminhalt wurden Themen wie Einkauf, Personal und Arbeitsrecht, Qualitätsmanagement, Compliance und die CFM-Verhaltensrichtlinie aufgenommen.
- Im Rahmen von Ausschreibungen und in Abhängigkeit der jeweiligen Vergabearten wird von den Anbietern die Verpflichtung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen abverlangt. Im Weiteren müssen die Anbieter (ab einer festgelegten Auftragssumme) schriftlich bekunden, dass sie Maßnahmen zur Frauenförderung als Bedingungen zur Teilnahme an dem jeweiligen Verfahren ergriffen haben. Für die CFM gelten diese Anforderungen – für den Fall der eigenen Bewerbung – natürlich ebenso.
- Die CFM bietet allen Mitarbeitern die Teilnahme an kostenlosen Schutzimpfungen und weiteren krankheitsvorbeugenden Maßnahmen an. Weiterhin steht für alle Mitarbeiter ein umfangreiches Sportprogramm zur individuellen Ausgestaltung zur Verfügung. Das Betriebssportprogramm erfreut sich im Berichtszeitraum großer Beliebtheit.

Obwohl diese vier 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. Im Rahmen des Compliance- und Risiko-Managementsystems der CFM wurde im Berichtszeitraum kein Risiko hinsichtlich des Bereiches Arbeitsnormen festgestellt.

UMWELT · ENVIRONMENT

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem vorsorgenden Prinzip folgen,
Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern und
Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Die CFM geht in der Kontrolle externer und interner Umweltschutzregeln über die geforderte Einhaltung gesetzlicher Vorgaben hinaus und bekennt sich weiterhin zur Einhaltung dieser Prinzipien und höchster Standards im Umweltmanagement. In allen Bereichen der CFM werden ständig Maßnahmen zur Reduzierung von umweltschädlichen Wirkungen geprüft und umgesetzt.

- Das Thema Energie steht im Fokus: durch intelligentes Energiemanagement wird der Energieverbrauch und die Menge der produzierten Schadstoffe verringert. Ein Energie-Team identifiziert Optimierungspotenziale und arbeitet daran, den Energieverbrauch weiterhin zu verringern.
- Unterschiedliche Maßnahmen zur Förderung der umweltbewussten Mobilität wurden im Berichtszeitraum eingeleitet. Kostenlose Fahrradchecks sowie Beratung zur allgemeinen Sicherheit waren zwei von den Mitarbeitern sehr gut angenommene Angebote. Gesundes Radfahren für den Umweltschutz unterstützte die CFM auch mit ihrer Teilnahme an der Aktion Stadtradeln des Klima-Bündnisses. Die CFM und die Charité beteiligten sich und konnten sich mit 44.786 erradelten Kilometern über Platz 6 von insgesamt 388 teilnehmenden Teams aus der Hauptstadt freuen. Dies entspricht einer CO2-Vermeidung von 6.359,6 Kilogramm.
- Das ehrgeizige Gemeinschaftsprojekt der Berliner Verkehrsbetriebe, der Charité – Universitätsmedizin Berlin und dem Land Berlin wurde gestartet. Im Berichtszeitraum unterstützte die CFM bei der Umsetzung des Pilotprojektes STIMULATE (Stadtverträgliche Mobilität unter Nutzung elektrischer automatisierter Kleinbusse), dessen Zielsetzung u. a. darin besteht, einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Automatisierte Fahrzeuge mit elektrischem Antrieb wurden an zwei Standorten eingesetzt und viele Neugierige nutzten bereits die Möglichkeit, erstmalig in die fahrerlosen Minibussen einzusteigen.
- Das Projekt AbfallFREItag wird im Jahr 2019 ins Leben gerufen. Geplant ist u. a. der schrittweise Umstieg von diversen Einweg- auf Mehrwegprodukte in den Kantinen und Cafeterien, diese umweltfreundlicher zu gestalten und somit nicht nur die Umweltbelastung durch die Herstellung der Einwegprodukte sondern auch die Abfallmengen, die an den verschiedenen Standorten anfallen, zu reduzieren.
- Im Bereich der Reinigung und Bettenaufbereitung sind ebenfalls diverse Maßnahmen zur Minimierung der Umweltbelastung geplant, wie die Digitalisierung von Prozessen und die Umstellung auf umweltfreundlichere Produkte.

- Als nachhaltig orientiertes Unternehmen auf hohem Niveau leistet die CFM einen wesentlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

GEGEN KORRUPTION · ANTI-CORRUPTION

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpresung und Bestechung.

Der Antikorruptionsgedanke der Geschäftsführung der CFM spiegelt sich in der festgelegten Verhaltensrichtlinie wider. Unser Unternehmen verwehrt sich vehement gegen jede Art der Korruption, einschließlich Erpressung, Bestechung und illegitimer Vorteilsnahme.

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

- Aufnahme von Grundprinzipien der Korruptionsprävention in der Verhaltensrichtlinie
- Aufnahme von Prüfungen zu evtl. Korruption begünstigenden Strukturen in die prozessbezogene Risikoanalyse
- Schulungen und e-learning zum Thema

sind weiterhin gültig und werden ständig aktualisiert bzw. unterliegen der kontinuierlichen Bearbeitung.

Im Berichtszeitraum wurden neben zahlreichen Compliance-Schulungen in relevanten Unternehmensbereichen auch spezifische Informationen wie die Regelungen zur Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen weiter kommuniziert.

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

Die bisherigen Untersuchungen haben keine Anhaltspunkte für Korruptionsvorfälle in der CFM ergeben.

www.cfm-charite.de

© 2019