

Global Compact

COP der CFM –  
Berichtszeitraum 1.1.- 31.12.2020





Seitdem die Charité CFM Facility Management im Jahr 2014 der Initiative der Vereinten Nationen Global Compact beigetreten ist, hat sich das Unternehmen damit verpflichtet, die zehn Prinzipien der Initiative zu beachten und zu fördern. Diese Prinzipien wurden sofort in die Compliance-Verhaltensrichtlinie aufgenommen und auf unserer Homepage veröffentlicht. Die Kommunikation nach außen und innen ist heute mehr denn je wichtiger Bestandteil einer Kultur der Achtung und Umsetzung dieser Prinzipien in unserem Unternehmen. Das dokumentierte und kommunizierte Bekenntnis zu den zehn Prinzipien zeigt weiterhin Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Lieferanten die hohe Bedeutung, die dem Themenbereich von Seiten der Geschäftsführung der CFM beigemessen wird.

Um diese Grundsätze zu befolgen arbeiten wir an der ständigen Verbesserung unserer Geschäftsprozesse und an der Steigerung des Bewusstseins hinsichtlich der zehn Prinzipien. Wir erhöhen das Vertrauen aller unserem Unternehmen verbundenen Personengruppen durch Schulung, Beratung und Informationsaustausch.

Zahlreiche Maßnahmen wurden im Laufe des Berichtsjahres eingeleitet. Dabei sind stets Gesetze, interne Regelungen, freiwillige Selbstverpflichtungen und ethische Grundsätze die Basis unseres Handelns.

Auch dieses Jahr möchten wir Sie mit diesem Fortschrittsbericht einladen, einen Einblick in die formalisierten, betrieblichen Maßnahmen und Ergebnisse dieses Jahres hinsichtlich der Umsetzung der zehn Prinzipien zu bekommen.

Ingrid Maßwig                      Carla Eysel  
Geschäftsführung der CFM

---

**Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

**Prinzip 2:** sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

---

- Das Kapitel „Grundwerte und grundlegende Anforderungen“ der CFM- Verhaltensrichtlinie enthält 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. Diese werden als verbindlich nicht nur für alle Mitarbeiter, sondern auch für die Geschäftspartner der CFM erklärt.
- Trotz der besonderen Herausforderungen im Umgang mit der COVID-19-Pandemie, ist es uns gelungen 35 neue Auszubildende und sechs Studierende in unserem Unternehmen zu begrüßen.
- Unserer Kooperationen mit dem Flüchtlingsprojekt „Everest“ und dem Projekt „BQN“ zur beruflichen Integration von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte haben wir begonnen digital stattzufinden zu lassen.
- Unser firmeninterner Deutschunterricht wird weiterhin von vielen Geflüchteten und CFM-Mitarbeiter mit Migrationshintergrund besucht.
- In der CFM-Mitarbeiter-Broschüre, die allen neuen Mitarbeiter überreicht wird, finden sich Verhaltensregeln zur Nutzung sozialer Netzwerke. Ferner wird in der Broschüre auch auf die ausdrückliche Distanzierung der CFM von „rassistischen, pornographischen, menschenverachtenden und gegen die guten Sitten verstoßenden Beiträgen“ hingewiesen. Die CFM betont damit ihre übernommene Verantwortung.

- Es wurden im Laufe des Jahres Compliance Präsenzs Schulungen, sowie pandemiebedingt, virtuelle Schulungen durchgeführt, um die Wichtigkeit der Beachtung der Menschenrechte zu vermitteln.
- Die CFM hat somit weiterhin den Schutz der Menschenrechte als einen zentralen Wert anerkannt, als Teil ihrer Strategie verstanden und entsprechend im Unternehmen umgesetzt.

---

Im Berichtszeitraum wurden keine Menschenrechtsverstöße oder entsprechend nahe Vorgänge weder in der CFM noch bei Partnern festgestellt.

---



---

**Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektiv-verhandlungen 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 Prinzipien 3 bis 6 sind weitgehend gesetzlich geregelt und stehen nicht mehr zur individuellen Disposition. Daher ist deren Einhaltung für die CFM eine Selbstverständlichkeit, die jedoch den entsprechenden Verantwortlichen regelmäßig kommuniziert werden soll und deren Überwachung in der Verantwortung der Geschäftsführung liegt.
- Die CFM sorgt weiterhin dafür dass nicht nur die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen innerhalb des Unternehmens eingehalten werden, sondern auch dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter und der CFM Fachbereiche in den Prozessen berücksichtigt werden.
- Eine durch Vertrauen, Offenheit, Transparenz, Toleranz und Aufrichtigkeit geprägte Arbeitsatmosphäre wird durch unsere Führungskräfte geschaffen. Unsere Führungskräfte arbeiten daran, dass die CFM Mitarbeiter die Vision des Unternehmens verinnerlichen und leben.
- 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.

- Im Rahmen von Ausschreibungen und in Abhängigkeit der jeweiligen Vergabearten muss von den Anbietern die Verpflichtung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nachgewiesen werden. Weiterhin müssen die Anbieter (ab bestimmten Auftragssummen) schriftlich bekunden, dass sie Maßnahmen zur Frauenförderung als Bedingungen zur Teilnahme an dem jeweiligen Verfahren ergriffen haben.

- Menschen aus 76 Nationen arbeiten in der CFM zusammen unter einem Dach. Wir pflegen in der CFM eine Kultur des offenen Miteinanders und konnten dadurch nachweisen, dass wir uns als attraktiver, vielfältiger Arbeitgeber am Arbeitsmarkt etabliert haben. Als Tochterunternehmen der traditionsreichen Charité Universitätsmedizin Berlin fühlen wir uns den Kernprozessen der Charité „Forschen, Lehren, Heilen, Helfen“ eng verbunden.

- Alle Beschäftigten haben das Recht, an den quartalsmäßigen Betriebsversammlungen teilzunehmen. Des Weiteren werden regelmäßige Informationen und Nachrichten hinsichtlich der anwendbaren Arbeitsnormen veröffentlicht. Die Geschäftsführung, der Bereich Personal und der Betriebsrat arbeiten eng zusammen, um die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Die CFM erklärt an dieser Stelle nochmals ausdrücklich die Anerkennung dieser vier Prinzipien und wird sich weiterhin in der alltäglichen Beachtung und Umsetzung engagieren.  
CFM-Verhaltensrichtlinie.

- Im Rahmen von Ausschreibungen und in Abhängigkeit der jeweiligen Vergabearten muss von den Anbietern die Verpflichtung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nachgewiesen werden. Weiterhin müssen die Anbieter (ab bestimmten Auftragssummen) schriftlich bekunden, dass sie Maßnahmen zur Frauenförderung als Bedingungen zur Teilnahme an dem jeweiligen Verfahren ergriffen haben.

---

**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 bekennt sich zur Einhaltung dieser drei Prinzipien und höchster Standards im Umweltmanagement. Im Berichtsjahr hat die CFM den Schwerpunkt auf die Reduzierung der Umweltauswirkungen von Abfallerzeugung und -bewirtschaftung gesetzt aber weitere Themen wie zum Beispiel die Förderung der umweltbewussten Mobilität standen ebenfalls im Fokus.

**Viele Maßnahmen wurden in allen Bereichen der CFM geplant und umgesetzt:**

- Gäste der Mensen auf allen Standorten, haben die Möglichkeit, Ihre eigene Lunchbox mitzubringen oder sich eine Mehrweg-Lunchbox zu kaufen. Weiterhin gibt es eine Bio-Box, die aus nachwachsenden Rohstoffen ohne Verwendung von Erdöl hergestellt wird. Die Aktion Mehrweg-Lunchboxen zur Vermeidung von Müll wird durchweg positiv angenommen und stößt auf positive Resonanz.
- Der CFM Fuhrpark rüstet sämtliche LKW's der CFM mit einem Abbiegeassistenten aus, damit der Fahrer beim Abbiegevorgang den Totenwinkel über einen Monitor einsehen kann. Durch diese technische Einrichtung werden Radfahrer oder Fußgänger im direkten Umfeld erkannt. Mit dieser Maßnahme schließt sich die CFM an die Aktion „Abbiegeassistent“ des BMVI an und leistet einen Beitrag zu noch mehr Sicherheit im Straßenverkehr.
- Innerhalb der CFM wird weiterhin der E-Scooter auf dem Campus CVK zur Postlieferung genutzt. Das Fahrzeug fährt rein elektrisch.



- Die CFM bietet ihren Mitarbeitern auch die Möglichkeit, ein Wunsch-Dienstrad bequem und günstig über die CFM zu beziehen (Projekt „JobRad“).
- Den CFM Mitarbeitern stehen auch weiterhin kostenlose Fahrradchecks sowie Beratung zur allgemeinen Sicherheit zur Verfügung. Es gibt nun eine weitere CFM-Fahrradwerkstatt am Campus Virchow.
- Die CFM unterstützt CFM Mitarbeiter beim Firmenticket für den öffentlichen Nahverkehr mit 10 Euro über die Gehaltsabrechnung.
- Durch das CFM-Fuhrparkmanagement wird bei Fahrzeugneuanschaffungen überwacht dass die Emissionswerte und der Kraftstoffverbrauch niedrig sind.

---

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

---



---

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

---

Die Verhaltensrichtlinie der CFM enthält mehrere Hinweise zur Korruptionsbekämpfung und dient als Grundlage für die ständige Prüfung der intern festgelegten Prozesse. Somit spiegelt sich der Antikorruptionsgedanke der Geschäftsführung in den dokumentierten Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen der CFM wieder. 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 zum Thema sind weiterhin gültig und werden ständig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert bzw. unterliegen der kontinuierlichen Bearbeitung.

Im Laufe des Jahres wurden neue Leitungskräfte hinsichtlich der Verhaltensrichtlinie und der festgelegten Prozesse eingearbeitet und fanden zahlreiche Schulungsmaßnahmen in relevanten Unternehmensbereichen statt. Unter anderem wurden die bereits vorhandenen Regelungen zur Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen erneut ausführlich kommuniziert.

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

---

Im vergangenen Jahr wurde kein erhöhtes Risiko hinsichtlich dieses Themenbereiches festgestellt. Die bisherigen Untersuchungen haben keine Anhaltspunkte für Korruptionsvorfälle in der CFM ergeben.

---

