



Global Compact

COP der CFM -
Berichtszeitraum 1.1.- 31.12.2021



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 Mitarbeiter:innen, 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 und Simon Batt-Nauerz

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

- 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 sind elementare Grundwerte und grundlegende Anforderungen der CFM- Verhaltensrichtlinie. Alle Geschäftspartner, und Mitarbeiter:innen der CFM werden auf diese Erklärung hingewiesen.
- Auch im zweiten Jahr der Pandemie ist es der CFM gelungen erfolgreich neue Ausbildungsplätze und Plätze für duale Studiengänge anzubieten. Mit Stand 31.12.2021 zählen wir 104 Auszubildende und Studierende in der CFM, davon 20 Studierende auf 7 duale Studiengänge verteilt und 84 Auszubildende in 19 unterschiedlichen dualen Ausbildungsberufen.
- Die CFM widmet sich weiterhin mit großem Engagement der Integration von Menschen mit Einwanderungshintergrund in Ausbildung oder Arbeit. Der firmeneigene Deutschunterricht für alle CFM-Mitarbeiter:innen findet weiter statt und wurde auf 2-mal in der Woche erhöht.
- Die CFM hat eine neue Kooperation mit dem Bildungsträger „Novus Hilfen Berlin“ aufgenommen und die bestehenden Kooperationen mit „ARRIVO Berlin“ und den „Joblingen“ vertieft.

- Auch mit dem SOS Kinderdorf im Rahmen des Flüchtlingsprojektes „Everest“ wird weiter zusammengearbeitet, indem wir Praktika in verschiedenen Bereichen anbieten.
- In Kooperationen mit anderen Berliner Unternehmen (als Interessengruppe für Geflüchtete) setzt sich die CFM für die Sicherung von Ausbildungsverhältnissen ein, wie z. B. durch Forderungen nach Anwendung von einfacher Sprache in den Prüfungen oder Einführung von branchenspezifischen Deutschkursen an den Berufsschulen.
- Die CFM distanziert sich ausdrücklich von rassistischen, pornographischen, menschenverachtenden und gegen die guten Sitten verstoßenden Beiträgen. Die CFM- Mitarbeiter:innen -Broschüre, die allen neuen Mitarbeiter:innen überreicht wird, weist deutlich daraufhin.

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 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 Prinzipien 3 bis 6 sind bereits weitgehend gesetzlich geregelt und stehen nicht mehr zur individuellen Disposition. Die Einhaltung ist für die CFM daher eine Selbstverständlichkeit. Dennoch wird die Einhaltung der Prinzipien über die entsprechenden Verantwortlichen regelmäßig kommuniziert.
- Die CFM sorgt weiterhin dafür, dass nicht nur die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen innerhalb des Unternehmens eingehalten werden, sondern auch die Anforderungen und Bedarfe der CFM Fachbereiche sowie deren Mitarbeiter:innen.
- Zielsetzung unserer Führungskräfte ist es die Vision des Unternehmens den Mitarbeiter:innen zu vermitteln und vorzuleben. Die Arbeitsatmosphäre, die durch unsere Führungskräfte geschaffen wird, ist durch Vertrauen, Offenheit, Transparenz, Toleranz und Aufrichtigkeit geprägt.
- Unter Beachtung des Gleichstellungsgesetzes wird besonders bei der Einstellung und Personalentwicklung darauf geachtet, dass keine Diskriminierung auf Grund von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung etc. stattfindet.

Durch die kontinuierliche Durchführung des CFM Führungskräfteprogramms wird sichergestellt unsere Führungskräfte mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten. Themen wie Einkauf, Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und Compliance, einschließlich der CFM-Verhaltensrichtlinie sind wesentliche Inhalte des Programms.

- Es wird in der CFM eine Kultur des offenen Miteinanders gepflegt, um uns auch dadurch als attraktiver und vielfältiger Arbeitgeber zu präsentieren. Es arbeiten Menschen aus 72 Nationen in der CFM. Den Kernprozessen der traditionsreichen Charité Universitätsmedizin Berlin „Forschen, Lehren, Heilen, Helfen“ fühlen wir uns als Tochterunternehmen eng verbunden.
- Eine enge Abstimmung zwischen Geschäftsführung, dem Bereich Personal und dem Betriebsrat ist innerhalb des Unternehmens gegeben. Ziel dieser Zusammenarbeit ist die Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen. An den regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen können alle Mitarbeiter:innen teilnehmen. Informationen und Nachrichten aus diesem und anderen Gremien werden den Mitarbeiter*innen über verschiedene Wege mitgeteilt.

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

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.

In einigen Bereichen der CFM werden bereits viele Maßnahmen geplant und umgesetzt:

- Im Bereich Reinigung wurden nach erfolgreichen Tests mit neuen, nachhaltigen Reinigungsprodukten nunmehr auf Reinigungsmittel umgestellt, die keine Gefahrstoffe mehr enthalten.
- Alle Lkws der CFM sind mit einem Abbiegeassistenten ausgestattet. Durch diese technische Einrichtung werden Radfahrer oder Fußgänger im direkten Umfeld erkannt.
- Die CFM Mitarbeiter:innen haben auch weiterhin die Möglichkeit über das Projekt „JobRad“ ein Wunsch-Dienstrad bequem und günstig über die CFM zu beziehen.
- Die CFM betreibt insgesamt 3 Fahrradwerkstätten auf den drei Hauptstandorten. Damit stehen den CFM Mitarbeiter:innen weiterhin kostenlose Fahrradchecks sowie Beratung zur allgemeinen Sicherheit zur Verfügung.

- Das Firmenticket für den öffentlichen Nahverkehr wird von der CFM mit 10 Euro über die Gehaltsabrechnung bezuschusst.
- In der Patienten- und Mitarbeiterverpflegung werden vermehrt Produkte aus der Region für den Speiseplan der Patienten:innen und Mitarbeiter:innen verwendet.
- Bei Fahrzeugneuanschaffungen überwacht das CFM Fuhrparkmanagement, 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 CFM hat verschiedene Maßnahmen eingeführt, die zur Verhinderung oder Aufdeckung von Korruptionsaktivitäten dienen:

- Die Grundprinzipien der Korruptionsprävention sind in der Verhaltensrichtlinie enthalten
- Es wird die Ausschreibungs- und Vergabeverordnung der Charité angewandt
- Es finden regelmäßig Schulungen zum Thema statt

Alle zugrunde liegenden Dokumente und Richtlinien werden laufend überprüft und gegebenenfalls aktualisiert bzw. unterliegen der kontinuierlichen Bearbeitung.

Es fanden regelmäßig zahlreiche Schulungsmaßnahmen in relevanten Unternehmensbereichen statt, um insbesondere neue Führungskräfte hinsichtlich der Verhaltensrichtlinie und der festgelegten Prozesse zu schulen.

- Dem Compliance-Management-System der CFM obliegt die Überwachung, Kontrolle und Anpassung von Prozessen und Strukturen zur Korruptionsprävention und ist eine der zentralen Aufgaben.

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

