

## **Grundsatzklärung**

Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte ist für uns bei WISAG ein unverzichtbarer Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

„Wir“ und „WISAG“ im Sinne dieser Grundsatzklärung sind die AVECO Holding AG und sämtliche mit ihr verbundenen Unternehmen, insbesondere die WISAG Dienstleistungsholding AG, die WISAG Facility Service Holding AG, die WISAG Industrie Service Holding AG, die WISAG Aviation Service Holding AG, die WISAG Service Holding Europa GmbH und die jeweiligen diesen Geschäftsbereichen zugehörigen Unternehmenseinheiten.

## **Beschreibung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken**

Aufgrund unserer Analyse potenzieller menschenrechtlicher Risiken unserer Unternehmenstätigkeit konzentrieren wir uns auf die folgenden Menschenrechte:

### Arbeitsbedingungen und angemessener Lohn

Die Vergütung unsere Beschäftigten entspricht den jeweiligen Branchen- und Arbeitsmarktstandards, der Mindestlohngesetzgebung und steht in Einklang mit den Bedingungen der geltenden Tarifverträge, soweit diese auf die Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind. Wir bezahlen die Beschäftigten zeitnah und stellen die Berechnung der jeweiligen Vergütungshöhe in leicht nachvollziehbarer Art und Weise dar.

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze bezüglich Arbeitszeiten, so dass eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeiten, Arbeitspausen sowie regelmäßiger bezahlter Erholungsurlaub gewährleistet ist.

### Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden sind für uns von größter Bedeutung. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und Branchenstandards bieten wir ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Wir legen Wert auf eine jederzeitige Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen zum Schutz des Einzelnen und zum Schutz der Allgemeinheit.

### Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir respektieren das Recht unserer Beschäftigten, einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl beizutreten oder dies nicht zu tun. Wir erkennen an und respektieren das Recht, im Rahmen der geltenden Gesetze Tarifverhandlungen zu führen. Mitarbeiter, die als Arbeitnehmervertreter fungieren, werden in keiner Weise benachteiligt oder begünstigt.

### Vielfalt statt Diskriminierung

Wir pflegen eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder einzelnen Person geprägt ist. Wir stellen im Rahmen unserer Personalprozesse sicher, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Beschäftigten gerecht werden. Wir erkennen die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb unserer Organisation an und wertschätzen die darin liegenden Potentiale. Daher haben wir die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt unterzeichnet und setzen deren Inhalte in unserer Organisation um.

### **Erwartungen an Beschäftigte und unsere Geschäftspartner**

Diese Grundsatzklärung ist für alle unsere Führungskräfte und Beschäftigten verbindlich. Sie wird durch die Mitglieder unserer geschäftsführenden Organe und die jeweiligen Standortverantwortlichen in allen Geschäftsabläufen umgesetzt.

Diese Grundsatzklärung wird allen unseren Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht und veröffentlicht. Die hierfür angewendeten Kommunikationsmaßnahmen werden wir mit dem Konzernbetriebsrat und bei entsprechendem Bedarf auch weiteren Arbeitnehmervertretern abstimmen und hierbei großen Wert darauflegen, dass die Grundsatzklärung auch Beschäftigten ohne eigene Zugangsmöglichkeit zu unserer IT-Landschaft zugänglich gemacht wird.

Wir haben in dieser Grundsatzklärung zugleich unseren Anspruch und unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner formuliert. Wir erwarten von diesen, sich jeweils zur Einhaltung der Menschenrechte zu bekennen und dies durch für die jeweilige Organisation angemessene, zumindest den gesetzlichen Anforderungen entsprechende, Maßnahmen sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der jeweiligen Lieferkette sicherzustellen.

### **Risikomanagement / Berichterstattung**

Unsere Verpflichtung zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte spiegelt sich insbesondere in einer regelmäßigen bzw. bei entsprechenden Verdachtsmomenten anlassbezogenen Risikobewertung und Sorgfaltspflichtprüfung wider.

Wir haben für diese Aufgabe einen Menschenrechtsbeauftragten benannt, der in dieser Rolle unmittelbar an den Vorstand der AVECO Holding AG berichtet und in Zusammenarbeit mit funktionsübergreifenden Teams die zur Zielerreichung erforderlichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen konzipiert und validiert.

Bei festgestellten Verstößen im eigenen Geschäftsbereich werden wir unverzüglich Maßnahmen ergreifen, durch die die Verletzung der festgestellten menschenrechtsbezogenen bzw. umweltbezogenen Pflicht beendet wird.

Mit Hilfe von gezielten Schulungen unserer für die Beschaffung von Lieferungen und Leistungen zuständigen Beschäftigten schaffen wir ein Bewusstsein für die Bedeutung dieser Verpflichtungen.

Unser Anspruch ist es, diese Anforderungen an alle unsere Lieferanten und Subunternehmer (gemeinsam bezeichnet als Zulieferer) zu stellen und zu kommunizieren.

Wir fordern unsere unmittelbaren Zulieferer auf, unsere Standards zu Menschenrechten im Allgemeinen und Arbeitsbedingungen im Besonderen vertraglich anzuerkennen, selbst einzuhalten, diese Verpflichtungen in einer etwaigen Lieferkette weiterzugeben und entsprechend der gesetzlichen Anforderungen deren Einhaltung zu überwachen. Wir unterstützen unsere Zulieferer bei der Umsetzung, beispielsweise in Form von Informationen oder der Möglichkeit zur Teilnahme an Schulungen.

Wir behalten uns im Rahmen der Vertragsbedingungen vor, die Einhaltung dieser Pflichten durch die unmittelbaren Zulieferer zu prüfen (gegebenenfalls auch in Form von Audits vor Ort oder anderen Kontrollmaßnahmen) und bei entsprechenden Verstößen Konsequenzen zu ziehen, die von der unverzüglichen Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zur Beendigung des Verstoßes bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen reichen.

Wir überprüfen die Wirksamkeit unserer Präventionsmaßnahmen regelmäßig, zumindest jedoch einmal je Geschäftsjahr sowie in allen Fällen, in denen wir mit einer veränderten Risikolage rechnen müssen.

Wir werden jährlich einen Bericht über die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten veröffentlichen, insbesondere zur Offenlegung der Ergebnisse unserer Risikobewertung und der daraus abgeleiteten Maßnahmen.

### **Abhilfemaßnahmen bei Verstößen / Beschwerdeverfahren**

Wird festgestellt, dass ein Risiko besteht, dass unsere Geschäftstätigkeiten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen oder mitverursachen können, verfügen wir über ein Verfahren zur Bewertung, Änderung bzw. Einstellung derartiger Aktivitäten.

Wir bestärken unsere Beschäftigten sowie die Beschäftigten in unserer Lieferkette, vermutete Verstöße gegen diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten über unser Beschwerdeverfahren zu melden.

Hierfür haben wir für unsere Beschäftigten die Zugangswege zur Beschwerdestelle (E-Mail, Telefon-Hotline oder den Weg über die zuständigen Personalabteilungen bzw. die jeweiligen Vorgesetzten) und die Verfahrensordnung über unser Intranet und über Informationsschreiben bekannt gemacht und auch hier Wert daraufgelegt, dass Beschäftigte ohne eigene Zugangsmöglichkeit zu unserer IT-Landschaft jederzeit Zugang zur Beschwerdestelle haben können.

Unsere Geschäftspartner und Dritte haben ebenfalls die Möglichkeit, via E-Mail und Telefon potenzielle Verstöße gegen diese Grundsatzerklärung und / oder sonstige potentiell negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechte zu melden. Die Kontaktwege sowie die Verfahrensordnung sind jeweils auf [www.wisag.de](http://www.wisag.de) veröffentlicht.

gez. Michael C. Wisser

## **Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren der WISAG-Unternehmensgruppe**

### **Anwendungsbereich**

Diese Verfahrensordnung beschreibt die Grundsätze der Bearbeitung von Meldungen zu potentiellen Missständen in unserem eigenen Geschäftsbereich und den Lieferketten. Sie ist für die im Beschwerdeverfahren eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich. Grundsätzlich gelten die in dieser Verfahrensordnung beschriebenen Prozesse, sofern die in dieser Verfahrensordnung beschriebenen offiziellen Meldekanäle genutzt werden.

Das Beschwerdeverfahren dient der Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen auf potentielle Missstände; es dient nicht der Bearbeitung von etwaigen leistungsbezogenen Kundenanliegen / Kundenbeschwerden. Derartige Anliegen sind an die für die Betreuung des jeweiligen Kunden verantwortlichen Ansprechpartner zu richten.

### **Einleitung & Ablauf des Verfahrens**

Im Falle eines (potentiellen) Missstandes haben sowohl unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch externe Dritte die Möglichkeit, sich direkt an den Menschenrechtsbeauftragten und / oder den vom Konzernbetriebsrat benannten Ansprechpartner (beide im Folgenden auch: „*Beschwerdestelle*“) zu wenden. Die jeweiligen Kontaktdaten (E-Mail / Telefon / Postadresse) hierfür sind auf [www.wisag.de](http://www.wisag.de) benannt.

Die Beschwerdestelle nimmt die Beschwerde entgegen, dokumentiert sie und bestätigt gegenüber der hinweisgebenden Person den Eingang.

Im ersten Schritt wird sodann die Plausibilität / Stichhaltigkeit geprüft; Ziel ist die Klärung der Frage, ob die Beschwerde / der Hinweis unter den Anwendungsbereich des Beschwerdeverfahrens fällt. Sofern eine Kontaktaufnahme zu der hinweisgebenden Person möglich ist, wird bei entsprechendem Bedarf der Sachverhalt mit der hinweisgebenden Person erörtert. Dies beinhaltet insbesondere die Klärung etwaiger Verständnisfragen bzw. die Einholung weiterer, zur Bewertung erforderlicher Informationen, um ein besseres Verständnis des Sachverhalts zu gewinnen. Im Falle einer Einstellung des Verfahrens erfolgt ein Hinweis an die hinweisgebende Stelle.

Sofern hinreichende Anhaltspunkte bestehen, dass es zu Regelverletzungen kommt oder in der Vergangenheit gekommen ist, wird im zweiten Schritt geprüft, welche konkreten Untersuchungs- bzw. Aufklärungsmaßnahmen erforderlich sind.

Abhängig von den Ergebnissen, die sich aus diesem zweiten Schritt ergeben, werden in einem möglichen dritten Schritt unternehmerische Entscheidungen getroffen, um auf einen eventuell festgestellten Missstand angemessen zu reagieren, und bei Missständen im eigenen Geschäftsbereich Gegenmaßnahmen zur Vermeidung zukünftiger weiterer Verstöße umgesetzt.

Die hinweisgebende Person wird über den zeitlichen Verlauf des Verfahrens und ihre Rechte in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund der Nutzung des Beschwerdeverfahrens informiert.

## **Vertraulichkeit**

Die Beschwerdestelle und etwaige weitere in das Beschwerdeverfahren eingebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behandeln die ihnen erlangten Informationen grundsätzlich vertraulich. Die Identität der hinweisgebenden Person wird, soweit dies gewünscht und gesetzlich möglich ist, nicht offengelegt.

## **Schutz der hinweisgebenden Person vor nachteiligen Auswirkungen**

Benachteiligungen, Einschüchterungen, Anfeindungen und / oder sonstige Vergeltungsmaßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person sind unzulässig, werden nicht toleriert und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bis hin zur Beendigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses (im eigenen Geschäftsbereich) bzw. zur Beendigung der Geschäftsbeziehung (bei Zulieferern) sanktioniert.

Gleiches gilt für die Beeinträchtigung oder Behinderung von Untersuchungen, insbesondere die Beeinflussung von Zeugen und die Unterdrückung oder Manipulation von Unterlagen oder anderen Beweismitteln.

Bei Hinweisen auf derartige Maßnahmen ist unverzüglich die Beschwerdestelle einzuschalten.

Die hinweisgebende Person und Personen, die nach bestem Wissen und Gewissen an Untersuchungen mitwirken, werden durch das Unternehmen bestmöglich im Rahmen der dem Unternehmen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten vor Diskriminierung und Repressalien geschützt.

## **Kosten**

Das Beschwerdeverfahren selbst ist für die hinweisgebende Person kostenfrei. Ein Ersatz etwaig in Zusammenhang mit dem Beschwerdeverfahren stehender Kosten (wie die Kosten einer Rechtsberatung) erfolgt nicht.

## **Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens**

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird einmal im Jahr sowie anlassbezogen überprüft, beispielsweise wenn wir mit einer wesentlich erweiterten Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder beim unmittelbaren Zulieferer rechnen müssen.