

# **Grundsatzklärung über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten hinsichtlich Menschenrechte und Umwelt**

## **1. Präambel**

Der besseren Lesbarkeit wegen gelten geschlechtliche Angaben immer für alle Geschlechter (m/w/d). Die Bezeichnung Menschenrechtsbeauftragter beinhaltet gleichermaßen auch die Beauftragung für den Umweltschutz.

Diese Grundsatzklärung im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) richtet sich an alle unsere Beschäftigten, Lieferanten, Auftraggeber und andere Interessierte.

Mit dieser Grundsatzklärung wollen wir für alle zur POWER-Gruppe gehörenden Unternehmen die Wahrnehmung unserer Verantwortung bzgl. Menschenrechte und der Umwelt sowie insbesondere auch gegenüber unserer Beschäftigten, Auftraggeber und Lieferanten bekräftigen – so wie sie bereits seit vielen Jahren auch anteilig in unserem Qualitätsmanagementsystem, Arbeitsschutzmanagementsystem, unserer SGU-Grundsatzklärung (Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz im Sinne des SCC-Regelwerkes) sowie unserem Leitbild dargestellt sind.

Die POWER-Gruppe ist mit ihren Unternehmen als Dienstleister mit unterschiedlichen Leistungen im Sicherheitsbereich tätig – die POWER-Gruppe gehört nicht zum produzierenden Gewerbe.

## **2. Risikoanalyse**

Die Risiken im Bereich Umwelt werden durch unsere Tätigkeit als Dienstleister, der nur verhältnismäßig geringfügig Produkte und Energie für die Dienstleistungserbringung einbringt, als gering angesehen.

Alle beschafften Produkte werden grundsätzlich bei Unternehmen mit Sitz in Deutschland bzw. in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union erworben – dadurch können wir bereits davon ausgehen, dass die europäischen und nationalen Anforderungen hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken eingehalten werden.

Die Risiken im Bereich Menschenrechte werden durch die Größenordnung der eingesetzten Beschäftigten ggf. auch von Kooperationspartnern im Vergleich zu eingesetzten Produkten höher angesiedelt, wenngleich nur Unternehmen als Kooperationspartner im Dienstleistungsbereich eingesetzt werden, die ihren Sitz in Deutschland haben und somit den gesetzlichen Anforderungen der Bundesrepublik Deutschland unterliegen. Durch entsprechende Bedingungen in unseren Kooperationsverträgen haben wir bereits vor mehreren Jahren auch die Kooperationspartner zu korrektem Verhalten, insbesondere hinsichtlich Entlohnung und Arbeitsschutzmaßnahmen, verpflichtet und führen Überprüfungen durch.

Wir selbst sind mit unseren Standorten tarifgebunden und handeln nicht nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, sondern auch auf Grundlage der jeweils geltenden Tarifverträge.

### **3. Verfahrensbeschreibung zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten**

Um die Einhaltung der Sorgfaltspflichten sicher gewährleisten zu können, wurden unterschiedliche Prozesse eingeführt, die durch unseren Menschenrechtsbeauftragten überwacht werden.

Grundsätzlich sind in unseren internen Anweisungen im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems bzgl. Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen bereits Anforderungen bzgl. Menschenrechte, insbesondere für unsere Dienstleistung relevant. Die Einhaltung gesetzlicher Mindestlöhne bzw. tariflicher Bestimmungen und des Arbeitszeitgesetzes sowie auch an die Nachhaltigkeit zu beschaffender Produkte sind definiert. Insbesondere die Rechte und Pflichten von Sicherheitskräften in Deutschland werden durch unterschiedliche staatliche und berufsgenossenschaftliche Vorschriften definiert (u.a. GewO, BewachV, DGUV V23) – deren Einhaltung auch durch gesetzlich geforderte Mindestqualifizierung der Sicherheitskräfte gem. § 34a GewO gewährt werden kann. Nachfolgend wird zu einzelnen Bereichen das jeweilige Verfahren übergeordnet beschrieben.

#### **3.1 Einrichtung eines Risikomanagementsystems**

Wir haben im Rahmen der Sorgfaltspflichten für die maßgeblichen Geschäftsbereiche (unsere Kernprozesse) ein Risikomanagementsystem eingeführt, durch das eine regelmäßige Überprüfung der Risiken und ggf. Neubewertung der Risiken sichergestellt ist. Im Rahmen unserer jährlichen Jahrestagung der POWER-Gruppe werden die Risiken und ggf. diese beeinflussende relevante Faktoren durch unseren Menschenrechtsbeauftragten vorgestellt und erforderlichenfalls gemeinsam neu bewertet. Die Bewertung der einzelnen Risiken erfolgt in Anlehnung an die Risikobeurteilung nach Nohl, so dass Risiken im Ampelsystem gut dargestellt sind und Handlungsfelder offensichtlich sind.

#### **3.2 Durchführung von Risikoanalysen und Präventionsmaßnahmen**

Die Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Zulieferern wird jährlich sowie bei wesentlichen Veränderungen der Geschäftsprozesse durchgeführt. Sollten neue Risiken erkannt werden, werden diese im Rahmen des Risikomanagements durch den Menschenrechtsbeauftragten und ggf. beteiligten Fachabteilungen bewertet und ergänzt sowie bei der nächsten Jahrestagung der POWER-Gruppe den verantwortlichen Führungskräften vorgestellt. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden an die Geschäftsführung und Betriebsleitung sowie für Beschaffung verantwortliche Stellen kommuniziert.

Werden relevante Risiken festgestellt, werden Präventionsmaßnahmen entwickelt, den Beteiligten vorgestellt und umgesetzt. Verantwortlich für Entwicklung und Vorstellung ist unser Menschenrechtsbeauftragter, der interdisziplinär tätig werden kann und auch die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen sowie deren Wirksamkeit überwacht. Die Umsetzung wird kurzfristig sowie jährlich im Rahmen der jährlichen Berichterstattung evaluiert, um erforderlichenfalls einzugreifen.

Eine wesentliche Präventionsmaßnahme ist die regelmäßige Schulung der Beteiligten durch unseren Menschenrechtsbeauftragten, um gute Kenntnisse sowie eine hohe Sensibilität zu den menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken zu erreichen und zu sichern.

Präventionsmaßnahmen bzgl. erkannter Risiken bei unmittelbaren Zulieferern werden gemeinsam besprochen und z.B. in Lieferverträgen verankert.

### 3.3 Umsetzung von Abhilfemaßnahmen

Wenn festgestellt wird, dass die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht in unserem eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir – ggf. gemeinsam mit dem unmittelbaren Zulieferer – Abhilfemaßnahmen zur Reduzierung der Schäden sowie auch präventive Maßnahmen. Abhilfemaßnahmen können so weit gehen, dass je nach Schwere der Verletzung und je nach Handeln des betroffenen Zulieferers mit diesem die Geschäftsbeziehungen abgebrochen werden können. Grundsätzlich liegt der Fokus jedoch immer darauf, die Schäden der jeweiligen Verletzung zu mindern und durch präventive Maßnahmen vergleichbare Verletzungen in der Zukunft zu vermeiden.

Als Richtlinie für die Abhilfemaßnahmen gilt § 7 LkSG.

### 3.4 Beschwerdeverfahren

Wir halten speziell für die Belange im Zusammenhang dieser Grundsatzerklärung ein Beschwerdeverfahren aufrecht. Das Beschwerdeverfahren ermöglicht es, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln der POWER-Gruppe im eigenen Geschäftsbereich oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind.

Die Beschwerden können – auch anonym – auf postalischem Weg oder per Mail unserem Menschenrechtsbeauftragten übermittelt werden. Die Beschwerden werden, sofern nicht anonym, durch den Menschenrechtsbeauftragten mit dem Beschwerdeführer erörtert und untersucht, um ggf. erforderliche Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Der Menschenrechtsbeauftragte hält auf Wunsch des Beschwerdeführers dessen Identität geheim, so dass für den Beschwerdeführer keine Nachteile entstehen können.

Zu erreichen ist der Menschenrechtsbeauftragte unter

POWER PERSONEN-OBJEKT-  
WERKSCHUTZ GMBH  
z.Hd.  
Menschenrechtsbeauftragter  
Beim Strohhouse 34  
20097 Hamburg

oder unter

[Menschenrechtsbeauftragter@power-gruppe.de](mailto:Menschenrechtsbeauftragter@power-gruppe.de)

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird einmal jährlich nachweislich durch den Menschenrechtsbeauftragten sowie Beteiligter auf Wirksamkeit überprüft. Für das Beschwerdeverfahren gelten die Anforderungen aus § 8 LkSG.

### 3.5 Dokumentations- und Berichtspflichten

Jährlich wird durch unseren Menschenrechtsbeauftragten in Abstimmung mit der Geschäftsführung ein elektronischer Jahresbericht erstellt und spätestens 4 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres auf der Unternehmenshomepage veröffentlicht sowie der zuständigen Behörde übergeben. Die Anforderungen an den Bericht ergeben sich aus §§ 10 und 12 LkSG.

#### **4. Erwartungen an Beschäftigte und Lieferanten**

Wir erwarten, dass alle unsere Beschäftigten sowie auch unsere Lieferanten die Verantwortung hinsichtlich Einhaltung der Menschenrechte und gegenüber der Umwelt wahrnehmen und ihr Handeln danach ausrichten. Ebenso erwarten wir von unseren Lieferanten, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu analysieren und mit Präventionsmaßnahmen nachhaltig zu reduzieren bzw. Abhilfemaßnahmen zu treffen – auch wenn unsere Zulieferer nicht in den Geltungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz fallen.