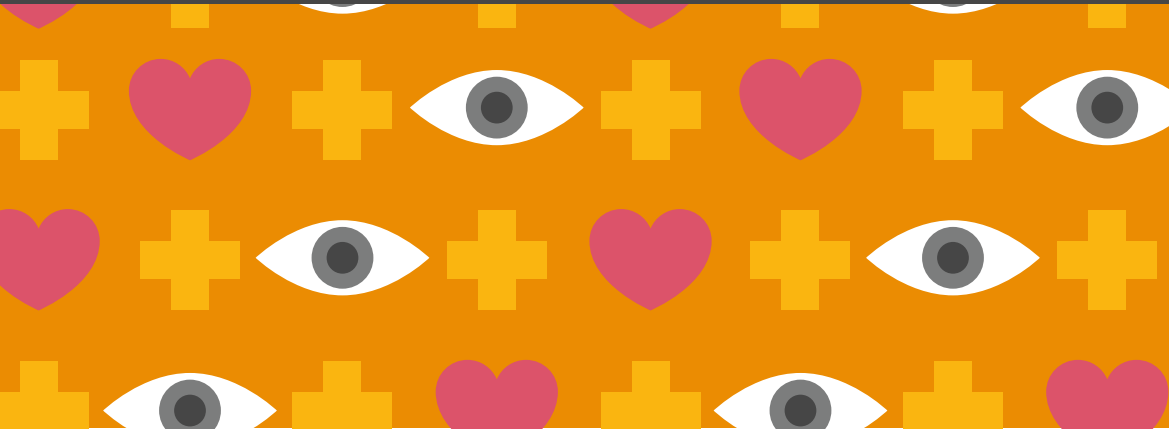


# Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte



# Inhalt

**Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte**

**Relevante Menschenrechtsthemen  
und potenziell betroffene Personengruppen**

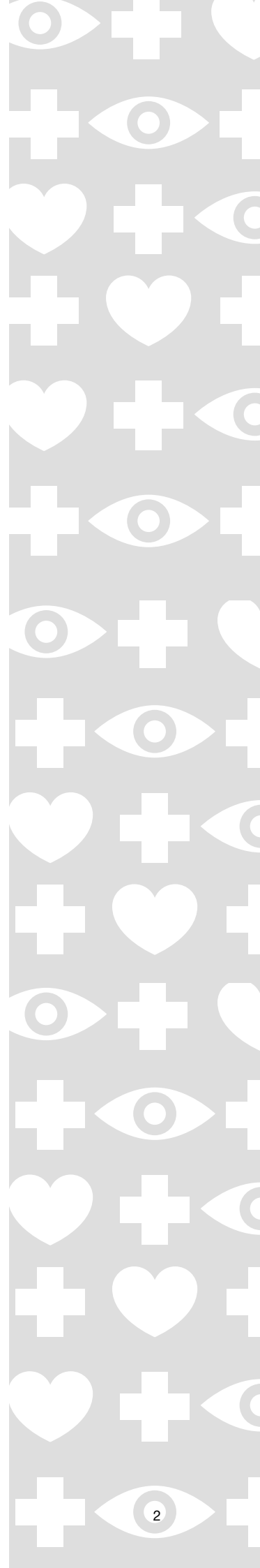
**Unser Ansatz und Maßnahmen zur Umsetzung  
menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten:**

- **Wirksamkeitskontrolle**
- **Beschwerdemechanismus**
- **Abhilfe**
- **Berichterstattung**

**Verantwortlichkeiten für die menschenrechtlichen  
Sorgfaltspflichten in unserem Unternehmen**

**Schulungen**

**Sorgfaltsprozesse**





## Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte

Wir sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte bewusst. Daher verpflichten wir uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten sowie Betroffenen von Menschenrechtsverstößen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen.

Dabei richten wir unser unternehmerisches Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen aus und setzen somit die Anforderungen des in Deutschland geltenden Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte als auch des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten („Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“) um.

Darüber hinaus beruhen unser Verständnis und unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse auf den folgenden internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumenten:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen ((AEMR (A/RES/217, UN-Doc. 217/A-(III))
- Die Prinzipien des UN Global Compact
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit ihren vier Grundprinzipien zu Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten

Das PwC-Netzwerk hat verpflichtend für alle Mitgliedsunternehmen folgende Richtlinien mit menschenrechtlichem Bezug in Kraft gesetzt, die ebenfalls Grundlage unseres Handelns sind:

- PwCs Human Rights Statement
- PwCs Code of Conduct
- PwCs Third Party Code of Conduct

PwC Deutschland bekennt sich außerdem zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und hat fünf der SDGs als besonders wesentlich identifiziert. Alle unsere priorisierten SDGs haben einen Bezug zu menschenrechtlichen Themen:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 5: Geschlechtergleichheit
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte bekennen, sich zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.

# Relevante Menschenrechtsthemen und potenziell betroffene Personengruppen

Wir erkennen an, dass unsere Geschäftsaktivitäten und unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten potenziell nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen können.

Wir bekennen uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte und legen den Fokus unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse insbesondere auf folgende Menschenrechtsthemen, die wir durch eine Risikoanalyse als wesentlich für unser Unternehmen identifiziert haben. In diesen Themenfeldern sehen wir die größten Risiken negativer Auswirkungen auf Menschen, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten an unseren Standorten und in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten stehen:

- Zwangs- und Kinderarbeit
- Einschränkung der Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit
- Diskriminierung in jeglicher Form (z. B. nach Geschlecht, Alter, ethnischer und sozialer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, körperlicher oder geistiger Behinderung, sexueller Orientierung)
- Gefährdung von Datenschutz und Privatsphäre
- Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- prekäre Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
- Korruption und Bestechung
- Einschränkung von Zugang zu Bildung

In unseren Bemühungen um die Achtung der Menschenrechte stehen für uns folgende Personengruppen im Fokus, da deren Menschenrechte durch Geschäftsaktivitäten entlang unserer globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten potenziell gefährdet sind:

- Eigene Mitarbeitende an nationalen und internationalen Standorten inklusive Auszubildende, Zeitarbeitende, Praktikant:innen und Werkstudent:innen
- Mitarbeitende von Geschäfts- und Joint-Venture-Partnern
- Personengruppen in unserer direkten Lieferkette: Angestellte von Dienstleistern und direkten Lieferanten
- Personengruppen in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette: Mitarbeitende von Kunden, Menschen im Umfeld der Produkte und Dienstleistungen (z. B. bei Sponsoring)
- Personengruppen unabhängig von ihrer Verortung in der Wertschöpfungskette: Mitarbeitende mit Werkverträgen (im Sinne von § 631 ff. BGB), Gewerkschafter:innen bei Lieferanten, Dienstleistern, Geschäftspartnern sowie Joint-Venture-Beschäftigte
- Personengruppen mit mittelbarer Verbindung zur Wertschöpfungskette: Mitglieder lokaler Gemeinschaften sowie Anwohner:innen in der Nähe von Standorten, Familienangehörige, Mitarbeitende in Behörden

Innerhalb dieser Personengruppen haben wir Personen identifiziert, die einem höheren Risiko nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen unterliegen. Diese potenziell Betroffenen nehmen innerhalb unserer Sorgfaltsprozesse eine gesonderte Stellung ein. Hierbei handelt es sich um Personengruppen, die besondere Bedürfnisse haben, gesellschaftlich ausgegrenzt werden oder denen es schwerfällt, ihren Anliegen Gehör zu verschaffen. Zu den besonders gefährdeten Personengruppen zählen wir:

- Frauen
- ältere Menschen
- kranke Menschen und Menschen mit Behinderung
- Gruppen in schwach/nicht reguliertem Umfeld
- ethnisch/religiöse Minderheiten
- lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, intersexuelle, queere und non-binäre Menschen
- prekär oder informell Beschäftigte
- Menschen mit geringer Bildung oder einem eingeschränkten Zugang zu Bildung





## Unser Ansatz und Maßnahmen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten

Für uns ist die Achtung der Menschenrechte ein kontinuierlicher Prozess und die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten unterliegt der stetigen Überprüfung sowie fortwährenden Weiterentwicklung in Abhängigkeit der sich ändernden Bedingungen sowie unserer Geschäftsaktivität:

- Für die Achtung der Menschenrechte haben wir daher menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse als Bestandteil in unserer Organisation und in den Beziehungen zu unseren direkten Lieferanten verankert.
- Wir ermitteln und bewerten mithilfe eines etablierten Prozesses die relevanten Menschenrechtsthemen und potenziell Betroffenen unserer Geschäftstätigkeit sowie von direkten Geschäftsbeziehungen. Dazu zählt die Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen durch unsere Dienstleistungen und Produkte. Unser unternehmensweites Risiko- und Lieferantenmanagement haben wir zu diesem Zweck um Menschenrechtsthemen ergänzt.
- Die Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen wird jährlich und anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen des Unternehmensprofils oder der Geschäftsaktivitäten aktualisiert.

- Das CR-Board unterstützt die Geschäftsführung in allen Nachhaltigkeitsthemen. Es versteht sich als Generator für Innovationen und Impulse für Dienstleistungen und Produkte sowie für die CR-Strategie für PwC Deutschland. Das CR-Board diskutiert regelmäßig über menschenrechtliche Zielkonflikte und einschlägige Erkenntnisse aus unseren menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen und berichtet hierüber der Geschäftsführung, die eventuell erforderliche Maßnahmen veranlasst.
- Darüber hinaus nutzen wir die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse und -pflichten Rechnung zu tragen.

Um unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden, setzen wir auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Maßnahmen, die darauf abzielen, die Situation (potenziell) betroffener Personen zu verbessern. Dabei beziehen wir aktiv unsere Mitarbeitenden durch unser Global People Survey ein. Zukünftig werden wir weitere Rechteinhabende wie Mitarbeitende von Lieferanten in diesen Prozess einbeziehen. Zudem tauschen wir uns regelmäßig mit anderen Unternehmen, z. B. im Rahmen der econsense Projektgruppe „Wirtschaft und Menschenrechte“ sowie „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“, aus.

Außerhalb unseres Unternehmens verpflichten wir alle unsere Lieferanten vertraglich, international und national geltende Gesetze mit menschenrechtlichem Bezug sowie die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten, die Menschenrechte zu achten und gegenüber ihren eigenen Geschäftspartnern menschenrechtsbezogene Risiken angemessen zu adressieren.

Durch Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten bzw. zur Berichterstattung über die Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten leistet PwC Deutschland über das oben Genannte hinaus einen Beitrag zur Durchsetzung der Menschenrechte in Wirtschaft und Gesellschaft.

Durch die Unterstützung von Initiativen mit Bezug zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, wie z. B. der UN Initiative „HeforShe“ oder der Initiative „#positivarbeiten“ der Deutschen Aids Stiftung, leistet PwC Deutschland einen weiteren Beitrag zur Förderung von Akzeptanz, Inklusion und Diversität.

### **Wirksamkeitskontrolle:**

Wir werden zukünftig mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen überprüfen, wie wirkungsvoll unsere Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen sind. Innerhalb unseres Unternehmens führen wir dazu Befragungen unserer Mitarbeitenden durch. In unserer Wertschöpfungskette prüfen wir die Effektivität von Maßnahmen durch unsere Lieferantenbewertung sowie gegebenenfalls durch ergänzende Lieferantenaudits.

### **Beschwerdemechanismus:**

Wir lehnen jede Form von Menschenrechtsverletzungen ab. Für uns ist ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement daher ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Wir haben deshalb ein betriebliches Beschwerdemanagementsystem eingerichtet, das innerhalb wie außerhalb unseres Unternehmens zugänglich ist.

PwC Deutschland steht als führende Prüfungs- und Beratungsgesellschaft für höchste Qualität und Seriosität. Hierfür ist die Einhaltung gesetzlicher und berufsrechtlicher Vorgaben sowie interner Regeln und Standards unerlässlich. Mit den PwC-Ethik-Grundsätzen verpflichten wir uns zu ethisch korrektem Verhalten gegenüber (potentiellen) Geschäftspartnern und Mitarbeitenden. Diese Regeln und Standards fassen unsere Werte zusammen und sind Basis unserer täglichen Arbeit. In jedem PwC-Mitgliedsland ist auf oberster Hierarchieebene ein Ethik-Officer benannt, der für die Umsetzung der Ethik-Grundsätze verantwortlich ist. Der Ethik-Officer geht Hinweisen auf (mögliche) Verstöße gegen die Ethik-Grundsätze und Compliance-Regeln nach, bei denen im Vorfeld keine Klärung anderweitig möglich war. Dabei agiert das Ethik-Office als unabhängige und neutrale Konflikt- und Beschwerdemanagementstelle.

Die Bearbeitung erfolgt unverzüglich, der angesprochene Sachverhalt wird ohne Ansehen der Personen und ihrer hierarchischen Stellung im Unternehmen neutral aufgeklärt, die beteiligten Personen werden angehört und eine Lösung herbeigeführt.

### **Abhilfe:**

Wir ermutigen alle Interessengruppen, ihre Bedenken in Bezug auf unsere Aktivitäten und vermutete Verstöße gegen unsere Richtlinien, einschließlich dieser Erklärung, zu äußern. Falls der Verdacht besteht, dass unsere Geschäftsaktivitäten Menschenrechtsverletzungen verursachen oder zu diesen beitragen, werden wir die vorgebrachten Bedenken untersuchen, aufgreifen und darauf reagieren sowie angemessene Korrekturmaßnahmen ergreifen.

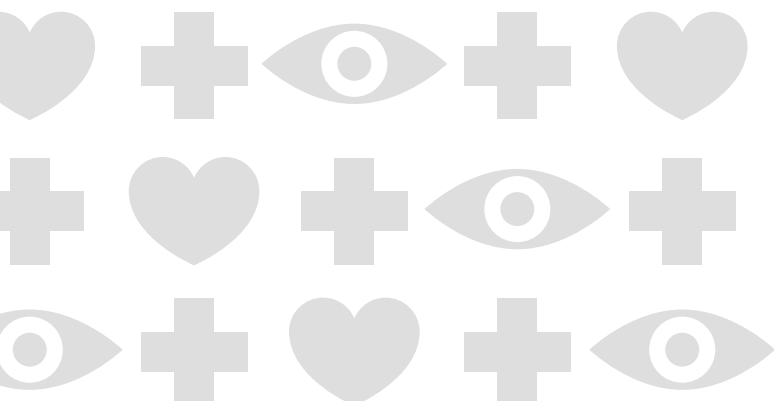
Wenn wir Bedenken haben, dass unsere Arbeit in direktem Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen durch einen Kunden steht, besprechen wir unsere Bedenken mit den relevanten Parteien und versuchen, die Auswirkungen abzumildern.

Liegt uns ein begründeter Verdacht oder konkreter Hinweis über mögliche Menschenrechtsverletzungen in unserem Unternehmen oder entlang unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette vor, gehen wir diesem sorgfältig und konsequent nach. Wir verpflichten unsere Lieferanten bei der Aufklärung des Sachverhaltes zu unterstützen und in einem angemessenen Zeitrahmen vollumfänglich zu kooperieren. Je nach Schwere der Verletzung behalten wir uns im Zusammenhang mit unseren Lieferanten angemessene Reaktionsmöglichkeiten von der Aufforderung zur unverzüglichen Beseitigung der Verletzung über rechtliche Schritte bis hin zur Kündigung der Geschäftsbeziehung vor.

### **Berichterstattung:**

PwC Deutschland legt Informationen mit Bezug zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten folgendermaßen offen:

- im Rahmen eines jährlichen Transparenzberichts nach Art. 13 Verordnung (EU) 537/2014
- in einem jährlich freiwillig veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht inklusive Berichterstattung zum Beitrag von PwC Deutschland zu den SDGs Gender Equality und Quality Education
- in einem Fortschrittsbericht (Communication on Progress Report) zur Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact
- im Intranet,
- auf den entsprechenden Seiten des Internetauftritts.



# Verantwortlichkeiten für die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in unserem Unternehmen

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert.

Der/die Menschenrechtsbeauftragte (im Folgenden „MRB“ genannt) wird vom CR-Board bestimmt und durch das Territory Leadership Team (TLT) bestätigt. Seine/ihre Rechte, Pflichten und Aufgaben sind in der Tätigkeitsbeschreibung dokumentiert. Dem/der MRB steht als beratendes Gremium das CR-Board zur Seite.

Im Sorgfaltspflichtengesetz werden neben der Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit auch Themen wie Arbeitsschutz und -sicherheit, Koalitions- und Versammlungsfreiheit, Umsetzung und Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette sowie das Verbot der

Ungleichbehandlung in Beschäftigung adressiert. Deshalb sind entsprechende Fachabteilungen wie Human Capital, Datenschutz oder Procurement sowie der Betriebsrat einzubeziehen. Diese sind für die Umsetzung der jeweils notwendigen Schritte in ihrem Verantwortungsbereich zuständig.

Die Geschäftsleitung informiert sich regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Arbeit der/des MRB.

## Schulungen

Wir erachten es als wichtigen Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten, unsere Mitarbeitenden für die Achtung der Menschenrechte zu sensibilisieren und die nötigen Fachkenntnisse für die effektive Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse zu vermitteln. Daher führen wir regelmäßig Schulungen zu diesem Zweck durch.

# Bekanntnis zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse

Die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unsere betrieblichen Prozesse ist für uns ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage. Wir nehmen diese Herausforderung an und bekennen uns zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse.

18.02.2022



Ulrich Störk



Petra Justenhoven



Peter Seethaler



Klaus Schmidt



Clemens Koch



Marius Möller



Joachim Englert



© 2022 PwC. Alle Rechte vorbehalten.

„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.