



Grundsatzklärung zur
Achtung der Menschenrechte
von EY

EY

Building a better
working world

Inhalt

Geltungsbereich	03
Berichterstattung	03
Unser Bekenntnis	04
Unsere Verpflichtung	05
Compliance Framework und Risikoanalyse	07
Maßnahmen	08
Beschwerdeverfahren	10
Governance und Monitoring	11
Kontakt	11



Geltungsbereich

Diese Erklärung gilt für die EY GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (im nachfolgenden Text auch „EY“, EY Deutschland“ oder „wir“ genannt) und alle mit ihr nach Gesellschaftsrecht verbundenen Unternehmen, einschließlich aller ihrer Partner, Führungskräfte und Mitarbeitenden.

Berichterstattung

Unsere Verpflichtungen, Aktivitäten und Erklärungen im Zusammenhang mit dieser Grundsatzerklärung dokumentieren wir in unserem Geschäftsbericht und kommunizieren sie an die gesetzlich vorgeschriebenen relevanten Stellen.

Hier erfahren Sie mehr zur Nachhaltigkeit bei EY und finden auch unsere Berichtserstattung.

Unser Bekenntnis

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung bringt EY Deutschland ihr Bekenntnis zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie zu fairen, nachhaltigen und umweltfreundlichen Geschäftspraktiken zum Ausdruck.

Diese Erklärung wird laufend an regulatorische Veränderungen angepasst.

Bei EY sind wir davon überzeugt, dass die Achtung der Menschenrechte unerlässlich ist, um unserem Anspruch „Building a better working world“ gerecht zu werden. Daher stützen wir unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte auf

- ▶ die zehn Prinzipien des UN Global Compact,
- ▶ die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- ▶ die vier grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, kurz ILO),
- ▶ die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
- ▶ die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und
- ▶ die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Unser globaler Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct) ist in unseren Werten und Überzeugungen verankert und bildet den ethischen und verhaltensbezogenen Rahmen, der uns bei allen geschäftlichen Entscheidungen, die wir tagtäglich treffen, leitet.

Unsere globale Grundsatzerklärung zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte, die für alle Mitgliedsunternehmen im EY-Verbund gilt, und unsere lokale Grundsatzerklärung setzen daher gezielt auf unserem Verhaltenskodex auf.

Unser Verständnis dieser Rechte stützt sich auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta), die damit verbundenen Verträge und Erklärungen sowie die ihrer Entwicklung zugrunde liegenden übergeordneten ethischen Beweggründe.

Unser Ansatz zur Wahrung und Achtung der Menschenrechte ist an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) ausgerichtet, in denen u. a. festgelegt ist, dass Unternehmen die Verantwortung dafür haben,

- ▶ negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch ihre Geschäftstätigkeit verursacht werden oder zu denen ihre Geschäftstätigkeit beiträgt, zu vermeiden und im Falle ihres Eintritts Abhilfe zu schaffen,
- ▶ sich darum zu bemühen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die aufgrund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder ihren Dienstleistungen verbunden sind, zu verhindern oder zu verringern, auch wenn sie selbst nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen haben.

Neben der Vermeidung und Verringerung potenzieller Menschenrechtsverletzungen sind wir bestrebt, die Einhaltung der Menschenrechte zum allgemeinen Wohl des gesellschaftlichen Umfeldes, in dem wir tätig sind, proaktiv zu unterstützen und zu fördern.

Unser Ziel ist es, die Menschenrechte und deren Umsetzung innerhalb des EY-Netzwerks im Interesse aller Mitarbeitenden von EY und der Menschen, mit denen sie interagieren, stärker ins Bewusstsein zu rücken.



Unsere Verpflichtung

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte der Mitarbeitenden von EY zu achten. Dabei stehen gemäß der globalen Richtlinie für die Vermeidung von Ausgrenzung und Diskriminierung von EY (EY Global Inclusion and Non-Discrimination Policy) und aufgrund unserer bisherigen Analyse potenzieller menschenrechtlicher Risiken im Hinblick auf unsere Arbeit insbesondere die folgenden Menschenrechte im Mittelpunkt, da sie aus unserer Sicht für unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner von größter Relevanz sind:

Gesundheit und Sicherheit – eine physisch und psychisch sichere Arbeitsumgebung

Wir sorgen selbst für höchste Standards. Die Einhaltung geltender Gesetze, internationaler Normen (wie derjenigen der ILO) und lokal relevanter Gesundheits- und Sicherheitsstandards werden selbstredend beachtet und Verantwortlichkeiten sind eindeutig definiert.

Angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen und Arbeitsstunden

EY steht für faire und transparente Arbeitsbedingungen und hält sich bei Arbeitszeiten, Urlaubszeiten und Überstunden an geltende nationale und internationale Arbeitsnormen. Angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit wird entweder vergütet oder – bevorzugt – in Freizeit zum Wohle der Gesundheit ausgeglichen.

Vergütung und Leistung

EY legt auf eine anforderungs- und leistungsorientierte Vergütung größten Wert und gewährleistet eine markt- und anforderungsgerechte Grund- und Gesamtvergütung, die einmal jährlich überprüft wird. Eine transparente Kommunikation zur Zusammensetzung und Entwicklung der Vergütung gehört bei uns dazu.

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Wir achten das Recht aller Menschen auf Respekt und Wertschätzung ihrer Unterschiedlichkeit, mit gerechten Chancen und Ergebnissen und in einem inklusiven Arbeitsumfeld, das allen förderlich ist.

EY arbeitet kontinuierlich daran, eine Unternehmenskultur und Prozesslandschaft zu schaffen, die alle Dimensionen der Diversität berücksichtigt. Wir setzen uns mit Unterstützung des EY Global Diversity, Equity and Inclusiveness Steering Committee und der EY Global Social Equity Task Force kontinuierlich und nachdrücklich u. a. für mehr Vielfalt, Inklusion und mehr soziale Gerechtigkeit ein. Zu den von uns ergriffenen Maßnahmen zählen proaktive Initiativen, System- und Prozessüberprüfungen, Richtlinien, Schulungs- und Entwicklungsprogramme.

Wir untersagen jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung oder Nötigung in unseren eigenen operativen Einheiten, schulen alle Mitarbeitenden zu diesen Themen und gehen jedem internen Hinweis auf einen möglichen Verstoß, aber auch jedem Hinweis, der uns von außen gemeldet wird, nach.

Kinder- und Zwangsarbeit

Wir respektieren die Rechte von Kindern auf Entwicklung und Bildung und dulden keine Form von Kinder- und Zwangsarbeit, weder innerhalb von EY noch in unserer Lieferkette. Verstößen gehen wir uneingeschränkt nach Bekanntwerden nach. Wir haben ein entsprechendes Konsequenzenmanagement implementiert und behalten uns vor, Geschäftsbeziehungen bei Auftreten von Fehlverhalten zu beenden.

Vereinigungsfreiheit

EY unterstützt das Recht seiner Mitarbeitenden, Arbeitnehmerinteressenvertretungen zu gründen, sich zu engagieren und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen.

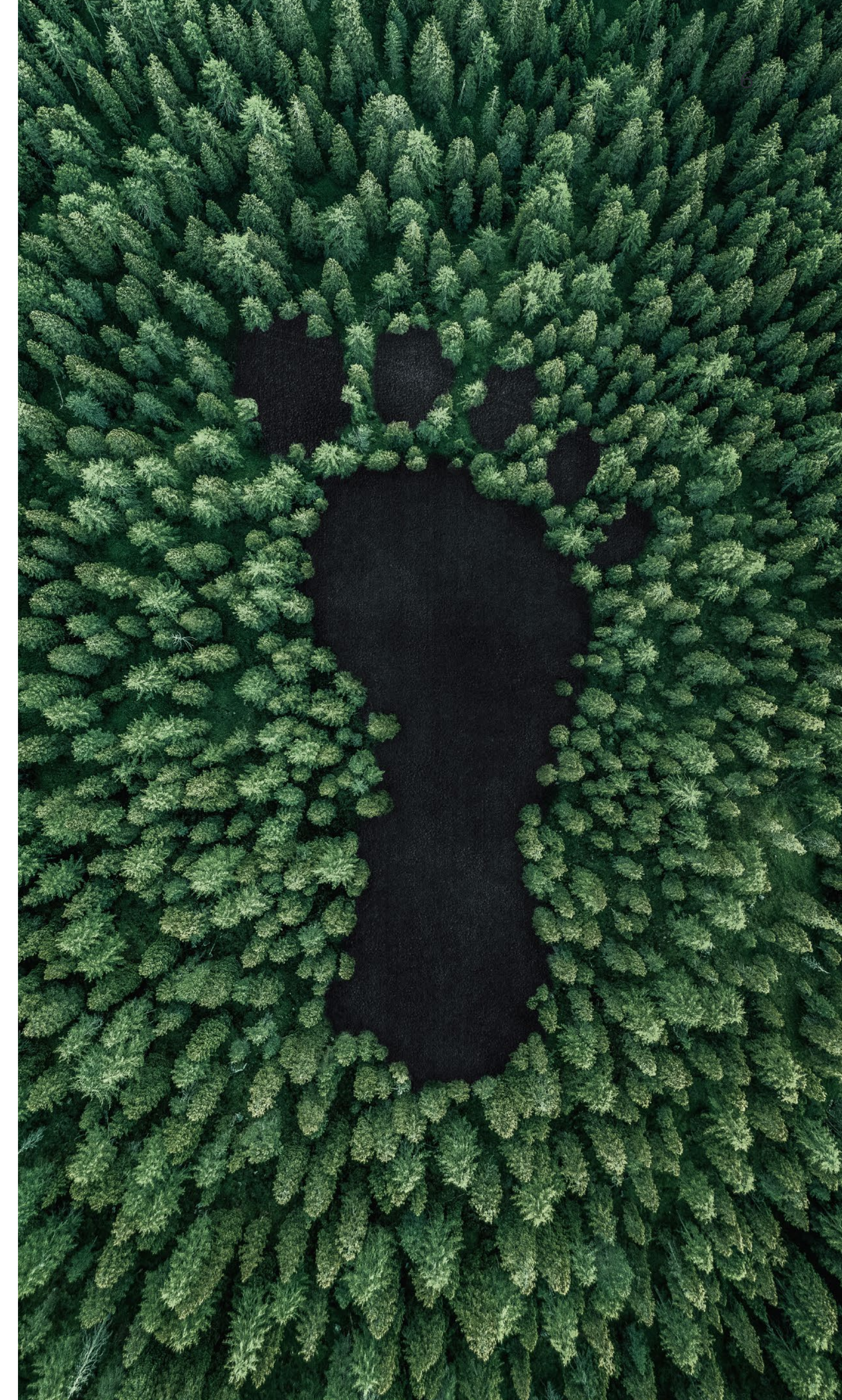
Datenschutz

Wir erkennen den Schutz der persönlichen Daten als Persönlichkeitsrecht an. Dies gilt für unsere Mitarbeitenden, für unsere Kunden, Lieferanten und alle weiteren Partner.

Umwelt, Klima und Ressourcen

Globale Zielsetzungen des EY-Verbundes und eine Umweltbilanzierung ermöglichen es uns, bei allen Aktivitäten umweltgerecht zu handeln und effizient mit Ressourcen umzugehen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima zu vermeiden bzw. stetig zu reduzieren. Zusätzlich zu unseren Reduktionsmaßnahmen kompensieren wir jährlich alle weiterhin anfallenden Emissionen.

Wir sind uns bewusst, dass es sich bei der prozessualen Implementierung und kulturellen Etablierung der menschenrechtlichen Sorgfalt um einen kontinuierlichen Prozess handelt. Wir arbeiten daran und verpflichten uns zu einer andauernden Überarbeitung.



Compliance Framework und Risikoanalyse

Um die Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten sowohl innerhalb von EY Deutschland als auch im Rahmen unserer Lieferkette sicherzustellen, wurde das übergeordnete Thema mit all seinen Unterthemen in unser bereits bestehendes Compliance Framework aufgenommen.

Dieses robuste und konsistent Compliance Framework fußt auf „leading practices“ und deckt den gesamten Prozess systematischer Compliance-Management-Systeme (CMS) ab. Es besteht aus den folgenden zehn wesentlichen Komponenten:

- ▶ Einhaltung von Gesetzen, Regularien, Richtlinien, Leitfäden und Standards
- ▶ Richtlinien und Hilfestellung
- ▶ interne Kontrollen
- ▶ Rollen und Verantwortlichkeiten
- ▶ jährliche Risikoanalyse
- ▶ Prüfung und Überwachung
- ▶ Berichterstattung
- ▶ Dokumentation und Aufzeichnung
- ▶ Sensibilisierung und Training
- ▶ Compliance-Kultur

Das Framework wird in allen Compliance-relevanten Risikobereichen umgesetzt und je nach Anforderungen und Bedarf stetig weiterentwickelt.

Die durch die jährliche Compliance-Risikoanalyse – als ein Element des Compliance Framework – dokumentierten Risiken und besonders die daraus abgeleiteten Präventions- und Abhilfemaßnahmen basieren auf dem Risikoprofil von EY. Dieses ergibt sich aus der zu erstellenden Risikoanalyse. Diese Analyse dient dazu, potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen zu identifizieren, zu bewerten und Abhilfe zu schaffen.

Im Rahmen unserer sich aus dem Gesetz ergebenden Sorgfaltspflichten gehen wir nun noch einen Schritt weiter und analysieren potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen hinsichtlich Menschenrechts- und Umweltaspekten in unserem Geschäftsbereich und zudem in unserer Lieferkette.

Im ersten Schritt wird eine abstrakte Risikoanalyse durchgeführt. Im Rahmen dieser Risikoanalyse werden basierend auf länder- und branchenspezifischen menschenrechtsbezogenen Risiken Cluster gebildet. Diese Cluster werden in einem nächsten Schritt detaillierter und auf einer Ebene mit erhöhter Granularität betrachtet. Ein besonderer Fokus liegt unter anderem auf folgenden Aspekten:

- ▶ Art und Umfang der Geschäftstätigkeit
- ▶ Einfluss von EY auf das jeweilige Unternehmen, das direkt für ein Risiko oder einen potenziellen Verstoß verantwortlich ist
- ▶ erwartete Schwere und Wahrscheinlichkeit eines potenziellen Verstoßes
- ▶ Art des Beitrags von EY zu dem Risiko oder dem potenziellen Verstoß

Außerdem sind Informationen, die auf vergangenen Berichten oder Vorfällen basieren, zu berücksichtigen.

Sollte es neben der jährlichen planmäßigen Risikoanalyse Hinweise auf eine veränderte Risikostruktur z. B. eines Lieferanten geben, wird eine Ad-hoc-Risikoanalyse durchgeführt.

EY Deutschland wird eine erste Risikoanalyse nach der oben beschriebenen Methodologie für das Jahr 2023 erstellen und basierend auf den ermittelten Risiken entsprechende Abhilfemaßnahmen festlegen und bei Verstößen dem Ansatz unseres Beschwerdeverfahrens (im weiteren Verlauf erläutert) folgen.



Maßnahmen

Wir werden angemessene Abhilfemaßnahmen gegen menschenrechts- und umweltbezogene Risiken ergreifen.

Zweck aller Maßnahmen ist es, nachteilige Auswirkungen auf Einzelpersonen und Personengruppen zu verhindern oder zu minimieren und für bereits betroffene Personen oder Gruppen Abhilfe zu schaffen.

EY-intern

Die Umsetzung der für uns geltenden Menschenrechtsverpflichtungen erfolgt im Wesentlichen durch Anwendung des globalen Verhaltenskodex von EY. Ergänzt wird dieser durch Initiativen und Aktivitäten wie ein kontinuierliches und systematisches Aus- und Weiterbildungsprogramm, eine umfassende Kommunikation einschließlich „Awareness-Kampagnen“ und durch Kampagnen, die durch den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeitenden unser soziales Engagement für die Gesellschaft unterstützen.

Dadurch werden unsere Entscheidungsfindungsprozesse und unser gesellschaftliches Engagement auf eine stärker an den Menschenrechten ausgerichtete Grundlage gestellt.

EY verfügt über einen internen Prozess für den Umgang mit Vorfällen, die Menschenrechtsverletzungen darstellen. Durch das Verfahren wird sichergestellt, dass geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Wir werden dafür sorgen, dass potenziell betroffene Einzelpersonen oder Gruppen in die Entwicklung und Umsetzung solcher Maßnahmen einbezogen werden.

In unserer Lieferkette

Unsere Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte geht über die unmittelbare Geschäftstätigkeit der EY-Mitgliedsunternehmen hinaus. Sie erstreckt sich auch auf deren Lieferketten, wo wir auf die umfassende Umsetzung von Arbeitsrechten hinzuwirken versuchen und die Einhaltung der Menschenrechte durch unsere direkten und indirekten Zulieferer aufmerksam im Blick behalten.

Dies beinhaltet gemäß dem globalen Lieferantenkodex von EY (EY Global Supplier Code of Conduct) eine Analyse der mit Menschenrechtsverletzungen in unseren Lieferketten verbundenen Risiken und die Validierung unserer Bewertung in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Zulieferern, um Risiken bereits im Vorfeld zu verringern und mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu beheben.

Von unseren Geschäftspartnern und Zulieferern erwarten wir, dass sie unseren Ansatz, wie in dieser Erklärung aufgezählt, sowie alle relevanten Gesetze und Vorschriften unterstützen und einhalten. Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern und Zulieferern, dass sie die Grundsätze und Anforderungen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer, den **EY Supplier Code of Conduct**, einhalten und alle notwendigen Maßnahmen dafür treffen.

Eines unserer großen Anliegen ist die Vermeidung und Minderung von menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken entlang unserer Lieferkette. Wir sind also bestrebt, unsere Geschäftspartner und Zulieferer bei der Einhaltung unserer Grundsätze und der Menschenrechtsanforderungen zu unterstützen. Für die Einhaltung der Anforderungen behält sich EY das Recht vor, diese durch geeignete Maßnahmen zu überprüfen. Bei festgestellten Abweichungen folgen wir dem Ansatz des Beschwerdeverfahrens zur Aufklärung von Sachverhalten und setzen uns zum richtigen Zeitpunkt mit dem Geschäftspartner oder Zulieferer für die Sofortmaßnahmenergreifung, Abstellung und Einleitung von Korrekturmaßnahmen in einem angemessenen Zeitfenster in Verbindung.

Wir streben einen Dialog und eine Partnerschaft mit unseren Lieferanten an, um ihre Bemühungen zur Verhinderung und Beendigung menschenrechtsverletzender Praktiken zu unterstützen. Wenn ein Lieferant sich jedoch weigert, auf festgestellte Menschenrechtsrisiken oder -verletzungen zu reagieren, behalten wir uns das Recht vor, geeignete Schritte einzuleiten, einschließlich Maßnahmen zur vollständigen Beendigung der Geschäftsbeziehung. Auf eine Beendigung einer Geschäftsbeziehung wird nur zurückgegriffen, wenn andere Maßnahmen keine Aussicht auf Erfolg haben.



Beschwerdeverfahren

EY verfügt bereits über ein Beschwerdeverfahren (EY/Ethics Hotline), das allen Mitarbeitenden, unseren Mandanten, unseren Geschäftspartnern und weiteren Personen außerhalb von EY eine sichere und anonyme Möglichkeit bietet, jegliche Hinweise oder Verstöße, u. a. auch menschenrechts- und umweltbezogene, zu melden.

Meldungen können **hier** entweder online oder über die Telefonhotline abgegeben werden.

Sie werden sorgfältig durch EY geprüft und unparteiisch, unabhängig und vertraulich behandelt. Jede Form von Repressalien gegen den Hinweisgeber sind verboten. Wir nehmen diese gesetzliche Verpflichtung zum Schutz des Hinweisgebers sehr ernst und haben unseren Prozess darauf abgestimmt.

Unser Ethics-Team wird von der unabhängigen externen Organisation NAVEX (www.navex.com) betrieben, die vertrauliche und auf Wunsch anonyme Hotline-Hinweisgebersysteme für Unternehmen weltweit anbietet. NAVEX sammelt Informationen vom Hinweisgeber und leitet die Meldung zur Weiterverfolgung und Untersuchung an einen begrenzten Kreis von EY-Mitarbeitenden in der Compliance-Abteilung weiter.

Weitere Informationen und die Möglichkeit, Meldungen im Zusammenhang mit EY abzugeben, sind auf der Website der **EY/Ethics Hotline** zu finden.

Nach einer ersten Plausibilitätsprüfung werden alle plausiblen Beschwerden im Zusammenhang mit mutmaßlichen Verstößen gegen Menschen- und Umweltpflichten im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes an den für die Bearbeitung zuständigen Menschenrechtsbeauftragten weitergeleitet. Der Hinweisgeber erhält eine Empfangsbestätigung.

Dann wird der Sachverhalt untersucht und bewertet, der Fall entschieden und eine Lösung gefunden. Bei Bedarf werden entsprechende Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Die Dauer der Untersuchung hängt von der Komplexität des Falles ab.



Governance und Monitoring

Die Gesamtverantwortung für diese Erklärung liegt bei der Geschäftsführung von EY Deutschland, in der Führungsverantwortliche aus allen EY-Verwaltungsfunktionen und Service Lines vertreten sind.

Die operative Verantwortung für die Gestaltung, Steuerung und Umsetzung ist hauptsächlich in der Nachhaltigkeitsabteilung des Unternehmens, beim Corporate-Social-Responsibility-Team, verankert.

In Zusammenarbeit mit der internen Rechts-, der Risk-Management- und der Compliance-Abteilung und den Verantwortlichen weiterer Funktionen wie Personal, Einkauf, Umweltschutz, Arbeitssicherheit sowie der Arbeitsgeber- und Arbeitsnehmervertretung werden geeignete Maßnahmen koordiniert, umgesetzt, kommuniziert und dokumentiert.

In dieser funktionsübergreifenden Arbeitsgruppe werden anstehende Menschenrechtsfragen, regulatorische Änderungen und möglicherweise notwendige Verbesserungen des Gesamtkonzeptes geprüft und in Abstimmung mit der Geschäftsführung umgesetzt.

Eine angemessene Aufsicht über den gesamten Prozess und die Due Diligence wird durch die Geschäftsführung mit Mandatierung der Compliance-Funktion im Rahmen ihrer Aufgabe der regelmäßigen Überwachung und der internen Revision als Überprüfungsfunktion des Prozessdesigns und der Wirksamkeit sichergestellt.

Kontakt



Riccarda Crantz

Menschenrechtsbeauftragte

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Arnulfstraße 59
München 80636

E-Mail cr@de.ey.com

EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2023 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

Creative Design Germany | BKL 2305-015

ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de