

S IMMO AG
Organisationsrichtlinie ORL 6
Menschenrechte

Organisationsrichtlinie ORL 6

Menschenrechte



Dokumenteninformation

Name: Organisationsrichtlinie ORL 6 Menschenrechte

Art: Organisationsrichtlinie; Geltungsbereich: S IMMO Group

S IMMO Vorstandsbeschluss vom: 14.12.2022

S IMMO Verantwortlichkeit: S IMMO / Compliance Management

Dokumentenhistorie

Version 01	07.07.2021	Erstfassung
Version 02	14.12.2022	Umfassende Aktualisierung
Version 03	27.03.2023	Aktualisierung Link Whistleblower-System

1. EINLEITUNG

Die S IMMO AG (nachfolgend „S IMMO“) bekennt sich mit dieser Organisationsrichtlinie zur Achtung, zum Schutz und zur Förderung der internationalen Menschenrechte.

Dies beinhaltet einerseits die Vermeidung von und den Umgang mit Menschenrechtsbeeinträchtigungen, welche durch eigene Geschäftstätigkeiten entstehen, und andererseits die Bemühung, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, welche im Zuge unmittelbarer Geschäftsbeziehungen entstehen, zu verhüten oder zu mindern.

2. VERPFLICHTUNG VON MITARBEITER:INNEN UND ORGANEN DER S IMMO

Vor diesem Hintergrund sind die Mitarbeiter:innen und Mitglieder der Organe der S IMMO dazu verpflichtet, die Grundsätze dieser Organisationsrichtlinie und die darin angeführten Rechte und Prinzipien im täglichen Handeln zu beachten. Davon umfasst sind auch alle Tochtergesellschaften, die unter dem beherrschenden Einfluss der Muttergesellschaft stehen. Es erfolgen jährliche Schulungen zu den Inhalten und der Umsetzung dieser Organisationsrichtlinie sowie des digitalen Whistleblower-Systems, welches eine zentrale Rolle bei der anonymen Meldung von Menschenrechtsbeeinträchtigungen spielt.

3. VERPFLICHTUNG VON DIENSTLEISTER:INNEN UND LIEFERANT:INNEN

Des Weiteren erwartet die S IMMO von ihren konzernexternen Dienstleister:innen und Lieferant:innen, unabhängig ihrer Größe, die Beachtung der Inhalte dieser Organisationsrichtlinie. Dabei werden alle Personen, welche direkt Leistungen für die S IMMO erbringen, unverzüglich über diese Organisationsrichtlinie informiert. Die S IMMO behält sich vor, die Beachtung dieser Organisationsrichtlinie stichprobenartig zu überprüfen und bei Nichterfüllung korrektive Maßnahmen zu ergreifen.

Die direkten Dienstleister:innen und Lieferant:innen sind dazu angehalten, die Einhaltung dieser Organisationsrichtlinie auch durch ihre Subunternehmen weitestmöglich sicherzustellen. Die Organisationsrichtlinie ist auf der Konzernwebsite der S IMMO unter www.simmoag.at/unternehmen/nachhaltigkeit/soziales öffentlich zugänglich und abrufbar.

4. DIE INTERNATIONALEN MENSCHENRECHTE

Die S IMMO bekennt sich zur Wahrung aller Menschenrechte und bezieht sich dabei explizit auf

- die Internationale Menschenrechtscharta, inkl. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Sozialpakt und dem Zivilpakt,
- die Grundprinzipien und Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

als Rahmenwerke für die Definition dieser Organisationsrichtlinie. Zusätzlich bekennt sich die S IMMO zur Wahrung der österreichischen Grundrechte.

Jedoch fällt die Umsetzung der Menschenrechte nicht in allen Fällen in den aktiven Wirkungskreis des Unternehmens, da die meisten Voraussetzungen auf staatlicher Ebene geschaffen und erhalten werden müssen. Die S IMMO hat deshalb Menschenrechtsthemen identifiziert, welche sie mit Bezug auf ihre Geschäftstätigkeiten und Lieferketten als besonders relevant einstuft und aktiv adressiert. Nachstehend werden diese gemäß dem Anwendungsbereich der S IMMO angeführt und aus Sicht des Unternehmens kurz definiert.

4.1 Gleichberechtigung und Verbot der Diskriminierung

Alle Menschen sind gleich und genießen daher gleiche Rechte und gleichen Schutz. Jegliche Diskriminierung auf Grundlage von ethnischer Herkunft oder Nationalität, Sprache, sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Religion, politischer oder sonstiger Weltanschauung, geistigen oder körperlichen Fähigkeiten oder sonstigem Stand ist verboten.

4.2 Rechte ethnischer, religiöser und sprachlicher Minderheiten

Angehörigen anerkannter ethnischer, religiöser oder sprachlicher Minderheiten dürfen die Rechte, ihr eigenes kulturelles Leben zu pflegen, sich zu ihrer eigenen Religion zu bekennen und diese auszuüben oder sich ihrer eigenen Sprache zu bedienen nicht vorenthalten werden.

4.3 Verbot von sexueller Belästigung

Jegliche Art der sexuellen Belästigung, ob verbal, non-verbal oder körperlich, ist ausnahmslos untersagt.

4.4 Verbot von Hass und Kriegspropaganda

Das Eintreten von nationalem, rassistischem oder religiösem Hass, durch das zu Diskriminierung, Feindseligkeit oder Gewalt aufgestachelt wird, ist verboten. Ebenso besteht ein Verbot von Kriegspropaganda.

4.5 Verbot der Sklaverei, Folter, Zwangs- und Pflichtarbeit

Jeder Mensch hat ein Recht auf Leben, persönliche Freiheit und Sicherheit seiner Person. Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung unterworfen werden. Niemand darf gezwungen werden, Zwangs- oder Pflichtarbeit zu verrichten.

4.6 Verbot der Kinderarbeit

Die wirtschaftliche und soziale Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ist verboten. Dies umfasst insbesondere die Beschäftigung mit Arbeiten, die ihrer Moral oder Gesundheit schaden, ihr Leben gefährden oder ihre normale Entwicklung behindern. Des Weiteren ist die entgeltliche Beschäftigung von Kindern unter der jeweils nationalen Altersgrenze untersagt. Alle Kinder, eheliche wie außereheliche, genießen den gleichen Schutz.

4.7 Schutz der Freiheitssphäre des Einzelnen

Kein Mensch darf willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung und seinen Schriftverkehr oder Beeinträchtigungen seiner Ehre und seines Rufes ausgesetzt werden.

4.8 Gedanken-, Gewissens-, Religionsfreiheit

Jeder Mensch hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht schließt die Freiheit ein, seine Religion oder seine Weltanschauung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder seine Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Kulthandlungen zu bekennen.

4.9 Meinungs-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

Alle Menschen genießen unbehinderte Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung und haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und zu Vereinigungen zusammenzuschließen. Niemand darf gezwungen werden, einer Vereinigung anzugehören.

4.10 Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

Jeder Mensch hat das Recht auf eine freie Berufswahl und sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Dabei steht ihm ein angemessener Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu. Die Entlohnung muss angemessen sein und ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde

entsprechende Existenz sichern, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen. Es müssen gleiche Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg garantiert werden.

4.11 Recht auf Erholung und Freizeit

Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeitspausen, Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub sowie Vergütung gesetzlicher Feiertage.

4.12 Gewerkschaften, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht

Alle Menschen haben das Recht, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten. Eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft darf sich dabei nicht, beispielsweise in Form ungleicher Behandlung, negativ auswirken. Es sind außerdem Maßnahmen zu treffen, die die Möglichkeit von Kollektivverhandlungen im weitesten Umfang fördern. Neben dem Recht zu Kollektivverhandlungen genießen alle Menschen außerdem, in Übereinstimmung mit der jeweils nationalen Rechtsordnung, ein Streikrecht.

4.13 Besonderer Schutz für Mütter

Mütter genießen während einer angemessenen Zeit vor und nach der Geburt besonderen Schutz. Berufstätige Mütter erhalten in dieser Zeit aus der sozialen Sicherheit bezahlten Urlaub oder Urlaub mit angemessenen Leistungen.

4.14 Recht auf körperliche und geistige Gesundheit

Jeder Mensch hat ein Recht auf ein Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit. Dies umfasst u.a. die Verbesserung aller Aspekte der Umwelt- und Arbeitshygiene und die Vorbeugung epidemischer, endemischer, Berufs- und sonstiger Krankheiten.

4.15 Recht auf Beschwerde und Durchsetzung

Alle Menschen haben das Recht, bei einer Verletzung der Menschenrechte Beschwerde einzulegen. Der Rechtsschutz ist dabei zu gewährleisten und der Beschwerde, sofern ihr stattgegeben wurde, durch die zuständigen Stellen Geltung zu verschaffen.

5. ORGANISATORISCHE UND OPERATIVE VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE

Der Vorstand der S IMMO hat diese Organisationsrichtlinie beschlossen und unterstützt diese. Die operative Umsetzung und kontinuierliche Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht obliegt dem Compliance Management der S IMMO, eine konzernübergreifende Funktion, die aktuell von einem der Vorstandsmitglieder erfüllt wird.

Darin umfasst sind sowohl die laufende Identifikation und Bewertung tatsächlicher und potenzieller Menschenrechtsbeeinträchtigung als auch die Einleitung und Nachverfolgung von Verhütungs-, Milderungs- und Wiedergutmachungsmaßnahmen im Einflussbereich des Unternehmens, ggf. in Abstimmung mit dem restlichen Vorstand und sofern dies im Einflussvermögen des Unternehmens liegt. Um konkrete Sachverhalte bestmöglich zu erfassen und zu adressieren, erfolgt bei Bedarf eine enge Abstimmung des Compliance Managements mit den Konzernfachbereichen oder lokalen Geschäftsführungen der S IMMO Niederlassungen. Außerdem bilden alle relevanten Menschenrechtsbelange einen integralen Bestandteil des konzernweiten Risikomanagements.

6. BESCHWERDEMECHANISMEN

Zentrale Anlaufstelle für alle Beschwerden und Verdachtsmeldungen hinsichtlich tatsächlicher und potenzieller Menschenrechtsbeeinträchtigungen ist das Compliance Management der S IMMO via E-Mail an compliance@simmoag.at. Des Weiteren kann in erster Instanz auch das lokale Management in den Niederlassungen kontaktiert werden. Eine anonyme Meldung kann außerdem über das digitale Whistleblower-System des Konzerns unter www.simmoag.at/hinweisgebersystem abgegeben werden. Alle drei Kanäle stehen unternehmensinternen und -externen Personen gleichermaßen stets offen. Sämtliche gemeldeten Vorfälle laufen beim Compliance Management ein und werden vertraulich und unter Zusicherung der Wahrung der Anonymität behandelt; bei Bestätigung werden mögliche Gegenmaßnahmen identifiziert. Dabei erfolgt die Einbindung mindestens eines (weiteren) Vorstandsmitglieds.

Sollte es zeitgleich zu mehreren Menschenrechtsbeeinträchtigungen kommen, werden solche mit schwerwiegenden und zeitkritischen Auswirkungen priorisiert. Diese Beschwerdemechanismen verfolgen das Ziel, die Ansprüche im Hinblick auf Legitimität, Zugänglichkeit, Berechenbarkeit, Ausgewogenheit, Transparenz und menschenrechtliche Kompatibilität zu jeder Zeit zu erfüllen. Die Art der Maßnahmen ist dabei gänzlich einzelfallbezogen und wird nach geltendem Recht individuell und, sofern möglich, im Dialog mit den betroffenen Parteien festgelegt.

7. WIRKSAMKEITSKONTROLLE UND OFFENLEGUNG

Das Compliance Management der S IMMO dokumentiert laufend die identifizierten tatsächlichen und potenziellen Menschenrechtsbeeinträchtigungen, erhaltene Beschwerden und durchgeführte Maßnahmen. Dies beinhaltet auch Maßnahmen zur aktiven Förderung der Menschenrechte abseits von Beschwerden und Verdachtsmeldungen sowie die generelle Weiterentwicklung dieser Organisationsrichtlinie. Diese Informationen, insbesondere die Anzahl der erhaltenen und der bestätigten Beschwerden sowie die durchgeführten Maßnahmen, werden jährlich als Teil des nichtfinanziellen Berichts im Geschäftsbericht anonymisiert veröffentlicht. Ebenso werden die Fälle nach dem Vertraulichkeitsprinzip intern als Lernbeispiel aufbereitet, um die Wiederholung ähnlicher Fälle bestmöglich zu vermeiden.