



Grundsatzklärung

zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt

März 2024

Inhaltsübersicht

1. Vorwort

2. Unser Bekenntnis zur Achtung der
Menschenrechte und Umweltbelange

3. Unser Ansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher
und umweltbezogener Sorgfaltspflichten

4. Kontakt für Fragen und Informationen

5. Schlussbestimmungen

„Eine Verbesserung der Bedingungen auf der Welt ist im Wesentlichen nicht von wissenschaftlicher Kenntnis, sondern vielmehr von der Erfüllung humaner Traditionen und Ideale abhängig.“

- Albert Einstein

1. Vorwort

Die pandemischen, wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen der letzten Jahre haben zu weitreichenden Auswirkungen in den globalen Gesellschaften geführt und gezeigt, wie sehr Unternehmen und Menschen in unmittelbarer Interdependenz zueinanderstehen. Unternehmen können nur dann wirtschaftlich nachhaltig wachsen, wenn sich auch die Gemeinschaften, in denen sie agieren, positiv entwickeln und den Menschen in den Mittelpunkt ihres wirtschaftlichen, sozialen und nachhaltigen Handelns stellen.

Vor diesem Hintergrund hat Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH („Deloitte Legal“) – wie die gesamte Deloitte Organisation – sich entschieden, das Thema „Nachhaltigkeit“ unter einem ganzheitlichen Gesichtspunkt voranzutreiben, in unserem Geschäftsmodell und unseren Beratungsleistungen zu verankern und unsere Mandanten und Geschäftspartnern dabei zu unterstützen, unter Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange verantwortungsvoll, erfolgreich und resilient zu agieren.

Das Engagement von Deloitte Legal zur Einhaltung der Menschen- und Umweltrechte basiert auf [gemeinsamen Werten](#) („Shared Values“) und findet Ausdruck in den [Global Principles of Business Conduct](#) („Global Code“) und dem [„Commitment to Responsible Business Practices“](#) des globalen Deloitte Netzwerks.

Unser Bekenntnis zu den Menschen- und Umweltrechten gilt sowohl für Mitarbeiter im eigenen Geschäftsbereich als auch für Beteiligte in den Liefer- und Wertschöpfungsketten. Dabei ist es unser Ziel, die Rechte von Menschen und Gemeinschaften über die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette hinweg zu fördern und zu schützen, und zwar mit Unterstützung aller Geschäftspartner.

Diese **Grundsatzklärung für soziale Verantwortung und zur Achtung von Menschenrechten und Umwelt** ist Ausdruck unseres verbindlichen und dauerhaften Engagements für diese überragend wichtigen Themen. Gemeinsam mit unseren Mandanten, Lieferanten, Geschäftspartnern und Mitarbeitern wollen wir auch insoweit unserem Leitbild folgen:

„Making an impact that matters.“

Vielen Dank, dass Sie uns bei dieser Mission begleiten.

Andreas Jentgens

Deloitte Legal
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH





2. Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange

Deloitte Legal verurteilt jegliche Art von Menschenrechtsverletzung sowie die Schädigung der Umwelt in schärfster Weise. Ein langfristiger wirtschaftlicher Erfolg kann nur gewährleistet werden, wenn Menschenrechte innerhalb von Deloitte Legal und in unseren Liefer- und Wertschöpfungsketten anerkannt und geschützt werden. Daher verpflichtet sich Deloitte Legal, diese zu achten und potenziell Betroffene vor Menschenrechtsverletzungen mit geeigneten Maßnahmen zu schützen und ihnen Zugang zur Abhilfe zu ermöglichen.

Standards und Richtlinien

Unser unternehmerisches Handeln ist an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP) ausgerichtet und berücksichtigt die Anforderungen des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, im Folgenden „LkSG“). Das Verständnis und die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten beziehen sich auf folgende Referenzabkommen, zu denen sich Deloitte Legal bekennt:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisationen zu Arbeits- und Sozialstandards (ILO-Übereinkommen)
- Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten
- Übereinkommen von Minamata über Quecksilber
- Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe
- Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung

Die von Deloitte intern verabschiedeten Unternehmensrichtlinien leiten sich aus den globalen Deloitte Richtlinien sowie Standards ab und bilden auch die Basis für das Handeln von Deloitte Legal für ein erfolgreiches und faires Wirtschaften:

- Deloitte Ethik- und Verhaltensgrundsätze
- Deloitte Ethik Richtlinie
- Deloitte Global Principles of Business Conduct
- Deloitte Commitment für ein verantwortungsvolles Handeln
- Deloitte Supplier Code of Conduct
- Deloitte Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung
- Deloitte Corporate Responsibility Richtlinie

Geltungsbereich

Diese Grundsatzklärung ist von Mitarbeitern von Deloitte Legal anzuerkennen und einzuhalten. Wir halten alle Mitarbeiter an, sich gegenüber Kollegen sowie Geschäftspartnern angemessen und rechtmäßig zu verhalten. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschen-

und Umweltrechte bekennen und die Einhaltung der Sorgfaltspflichten entsprechend des LkSG sicherstellen sowie diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.

Potenziell Betroffene

Durch vielfältige globale Geschäftsaktivitäten, internationale Reisetätigkeiten und komplexe Liefer- und Wertschöpfungsketten ist Deloitte Legal der Gefahr ausgesetzt, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt zu verursachen. Um diese Gefahr bestmöglich zu minimieren, stehen folgende potenziell Betroffene im Fokus unseres Handelns:

- Deloitte Legal Mitarbeiter inklusive Praktikanten, Werkstudenten, Zeitarbeitnehmer, Auszubildende
- Arbeitnehmer von Dienstleistern und unmittelbaren Zulieferern
- Anwohner und lokale Gemeinschaften im physischen Umfeld von Deloitte Legal Standorten oder den Standorten von Dienstleistern und unmittelbaren, aber auch mittelbaren Zulieferern

Innerhalb dieser Betroffenenengruppen wurden Teilgruppen identifiziert, welche als besonders vulnerabel anzusehen sind und für die ein besonderes (Schutz-) Bedürfnis besteht. Umfasst sind hierbei insbesondere Menschen, die aufgrund körperlicher oder anderer Eigenschaften nur eingeschränkt belastbar sind, die gesellschaftliche Ausgrenzung erfahren, denen Schutz durch staatliche Institutionen fehlt oder denen es erschwert wird, ihren Anliegen Gehör zu verschaffen:

- Menschen, die der LGBTIQ+ Community (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intersexuell, queer und non-binär) angehören
- Hinweisgebende Personen
- Menschen mit Behinderung
- Ältere Menschen
- Frauen
- Kinder
- Kranke Menschen
- Menschen in einem nicht regulierten Umfeld
- Menschen mit eingeschränktem Zugang zu Bildung
- Angehörige nationaler, ethnischer, religiöser oder sprachlicher Minderheiten

Relevante menschenrechtliche und umweltbezogene Themen

Deloitte Legal identifiziert und bewertet im Rahmen der Sorgfaltspflichtenprozesse relevante Menschenrechtsthemen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit. Die

Ergebnisse der systematischen Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich sowie die unmittelbaren Zulieferer sind Bestandteil dieser Grundsatzklärung. Wir stehen daher insbesondere für nachfolgende Menschen- und Umweltrechte ein:

Verbot der Diskriminierung

Deloitte Legal fördert als Arbeitgeber Chancengleichheit, Individualität und Selbstbestimmung und schätzt die Vielfalt von Menschen, Standpunkten, Talenten und Erfahrungen innerhalb seiner Geschäftstätigkeit und in der Beziehung zu Geschäftspartnern. Daher wird keinerlei Diskriminierung oder Ungleichbehandlung aufgrund von nationaler, ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung am Arbeitsplatz, in den sozialen Medien oder sonstigen öffentlichen Plattformen akzeptiert.

Angemessene Vergütung der Arbeitsleistung

Deloitte Legal folgt dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Es wird eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung unserer Arbeitnehmer, ungeachtet des Geschlechts oder der Herkunft, sichergestellt. Dies umfasst insbesondere eine angemessene und fristgerechte Entlohnung, die den Mitarbeitern die Sicherung ihres Lebensunterhalts ermöglicht bzw. die Existenzhaltung sichert und mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes entspricht.

Wahrung der Arbeitssicherheit

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter haben für Deloitte Legal höchste Priorität. Deloitte Legal hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze konsequent ein und legt darüberhinausgehende eigene Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit fest. Universell gültige Sicherheitsstandards sorgen für eine einheitliche Beachtung der Arbeitssicherheit in Bezug auf Standort, Arbeitsplatz und die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel. Darüber hinaus stellen Arbeitsschutzbeauftragte die Gewährleistung der Arbeitssicherheit an allen Standorten sicher, um auch so Arbeitsunfällen vorzubeugen und Maßnahmen zu ergreifen. Sicherheit am Arbeitsplatz bedeutet auch, extremer körperlicher und geistiger Ermüdung vorzubeugen. Aus diesem Grund steht unsere Arbeitszeitenregelung im Einklang mit allen gesetzlichen Anforderungen. Zusätzlich fördert das Unternehmen aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter mit verschiedenen Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement.

Wahrung des Rechts auf Bildung einer Koalition, Vereinigung und Kollektivhandlungen

Deloitte Legal erkennt das Recht auf die Koalitionsfreiheit an. Dies umfasst unter anderem auch das Recht der Arbeitnehmer zur Gründung einer Arbeitnehmervertretung (z.B. Gewerkschaft, Betriebsrat), den Eintritt in eine Arbeitnehmervertretung sowie das Recht auf Streiks und Kollektivverhandlungen. Es wird sichergestellt, dass die Ausübung der Koalitionsrechte keine negativen Auswirkungen auf das Arbeitsklima, die berufliche Laufbahn oder den Arbeitslohn des Arbeitnehmers hat. Außerdem wird den Arbeitnehmern jederzeit die Möglichkeit gegeben, in einen offenen Dialog mit der Unternehmensführung zu treten, um etwaige Probleme anzusprechen. Dies steht im Einklang mit der Unternehmenskultur von Deloitte Legal, die eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern fördert und in jedem Fall das Ziel verfolgt, das Wohl des

Unternehmens und der Mitarbeiter zu wahren. Deloitte Legal fördert den regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen.

Rechtmäßiger Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften

Wir stellen ungeachtet dessen, ob auf einen eigenen oder auf einen externen Sicherheitsdienst zurückgegriffen wird, sicher, dass dieser die Menschenrechte achtet und nicht widerrechtlich handelt. Hierzu zählen das Verbot der Folter und die widerrechtliche demütigende Behandlung sowie das Recht auf Unversehrtheit von Leib und Leben und die Aufrechterhaltung der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit.

Verbot von Kinderarbeit

Deloitte Legal missbilligt jede Form von Kinderarbeit im Sinne der einschlägigen ILO-Kernarbeitsnormen und stellt sich gegen jegliche Form des Kinderhandels, der Kinderprostitution und anderer Praktiken, die die Rechte von Kindern verletzen und ihre Freiheit und Entwicklung durch schädliche Arbeitsbedingungen gefährden. Kinder sollten in allen Phasen ihrer Entwicklung geschützt und gefördert werden. Daher richtet Deloitte Legal sein Handeln nach den in den ILO-Kernarbeitsnormen definierten und niedergeschriebenen Standards.

Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit

Im Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen lehnt Deloitte Legal den Einsatz von Zwangsarbeit, Pflichtarbeit und Sklaverei im Sinne des LkSG ab und bekennt sich zum Verbot von Zwangsarbeit zur politischen Umerziehung, von Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Menschenhandel sowie dem Verbot sexueller Ausbeutung oder Erniedrigung von allen Beteiligten der Liefer- und Wertschöpfungskette. Deloitte Legal stellt dies für interne Arbeitsverhältnisse sicher und erwartet von seinen Lieferanten, dass Arbeitsverhältnisse nur auf freiwilliger Basis eingegangen und aufrechterhalten werden und duldet keine arbeitsbedingte Unterdrückung.

Wahrung von Landrechten

Deloitte Legal wendet sich gegen jegliche Art von widerrechtlichem und menschenrechtsverletzendem Entzug von Land. Darunter fällt beispielsweise die Zwangsräumung oder das Entziehen von Land, Wäldern und Gewässern zum eigenen Vorteil, durch welche Menschen oder Gemeinschaften ihre Lebensgrundlage verlieren können. Deloitte Legal ist der Ansicht, dass jede dauerhafte oder vorübergehende Entfernung von Einzelpersonen und Gemeinschaften von dem Land, das sie bewohnen und den Ressourcen, die sie für ihren Lebensunterhalt benötigen, mit allen Mitteln verhindert werden muss.

Schutz von Umweltrechten

Deloitte Legal ist der Ansicht, dass Menschenrechte und Umweltrechte eng miteinander verwoben sind. Daher gilt es, dem Umweltschutz eine besondere Relevanz zuzuschreiben. Wir verurteilen jegliche Art und Weise der negativen Beeinträchtigung und Zerstörung der Umwelt durch Einzelpersonen oder Unternehmen scharf. Deloitte Legal bekennt sich daher zu verschiedenen internationalen Umweltstandards und hält sich an die Verbote des Übereinkommens von Minamata über Quecksilber, des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe und des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.



3. Unser Ansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten

Die Achtung der Menschen- und Umweltrechte ist ein kontinuierlicher Prozess. Deloitte Legal orientiert sich bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten an den Anforderungen des LkSG und damit einhergehend an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Umsetzung von spezifischen Präventions- und Abhilfemaßnahmen hängt von den systematisch festgestellten Risiken ab und unterliegt einer stetigen Überprüfung sowie Weiterentwicklung der Prozesse zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten. Wir haben uns im Rahmen freiwilliger Selbstverpflichtung darauf verständigt, die folgenden Maßnahmen zur Erfüllung der Anforderungen aus dem LkSG anzuwenden:

Strukturen und Verantwortlichkeiten im Sorgfaltspflichtenprozess

Zur uneingeschränkten Achtung der Menschenrechte und Umwelt hat Deloitte Legal entsprechende Sorgfaltspflichtenprozesse als integralen Bestandteil in die Organisation und die Beziehungen zu Geschäftspartnern verankert. Die Gesamtverantwortung obliegt der Geschäftsleitung von Deloitte Legal.

Für die Sicherstellung der Einhaltung aller menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten hat Deloitte Legal eine Reihe von Verantwortlichkeiten in diesem Kontext definiert. Der für die Beratung zum LkSG zuständige Partner übernimmt die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten, überwacht das LkSG-Risikomanagement und berichtet regelmäßig im Geschäftsführungskreis über den Umsetzungsstand der Sorgfaltspflichten.

Risikoanalyse

Mithilfe etablierter Prozesse werden die relevanten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Themen sowie die potenziell Betroffenen aus dem eigenen Geschäftsbereich und den direkten Geschäftsbeziehungen identifiziert. Dazu zählt die Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und Auswirkungen durch alle erbrachten und beschafften Dienstleistungen und Produkte. Die Ergebnisse der Risikoanalyse fließen in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl, das Third Party Risk Management (TPRM) sowie Fusionen und Übernahmen ein. Außerdem nutzt Deloitte Legal die Ergebnisse der Risikoanalyse als Grundlage zur Erstellung und erforderlichenfalls zur Anpassung von Präventionsmaßnahmen, wie etwa internen Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Prozessen und Schulungen. Die Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und Auswirkungen wird sowohl jährlich als auch anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen des Unternehmensprofils oder der Geschäftsaktivitäten aktualisiert.

Präventionsmaßnahmen

Um der Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte und Umwelt Rechnung zu tragen, wurden an verschiedensten Stellen vielfältige Präventionsmaßnahmen etabliert. Priorität hat hierbei der Schutz der Rechte potenziell betroffener Personen(-Gruppen). Alle Betroffenengruppen haben die Möglichkeit eine anonyme Beschwerde über das Hinweisgebersystem [Deloitte Speak Up - Helpline](#) abzugeben.

Wir stehen regelmäßig im Austausch mit externen Vereinen und Arbeitsgruppen zu verschiedenen relevanten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Themen. Deloitte ist Mitglied in verschiedenen Brancheninitiativen (z.B. econsense, UN Global Compact), führt Partnerschaften (z.B. Laureus Sport for Good Stiftung) und initiiert eigene Initiativen (z.B. „Diversity & Inclusion“, „Globe-Pride-Initiative“).

Die Mitarbeiter von Deloitte Legal werden mit entsprechenden Schulungen zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt im Sinne dieser Grundsatzklärung und der dahinterliegenden Menschenrechtsstrategie sensibilisiert. Deloitte Legal wird die nötigen Fachkenntnisse für die effektive Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in die Schulungskonzepte integrieren und adressatengerecht vermitteln. Zusätzlich bietet Deloitte Legal zu den prioritären, menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken spezifische Schulungen an.

Außerhalb des Unternehmens werden alle direkten Geschäftspartner mit dem Supplier Code of Conduct dazu verpflichtet, die im jeweiligen Land der Geschäftstätigkeit geltenden Gesetze sowie die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten, Menschenrechte und Umwelt zu achten und ihre eigenen Geschäftspartner

entsprechend diesen Regelungen zu verpflichten. Bei der Lieferantenauswahl berücksichtigen wir zudem menschenrechtliche und umweltbezogene Erwartungen im Sinne dieser Grundsatzklärung. Deloitte Legal wird diese Vorgaben als festen Bestandteil einer Lieferantenbewertung etablieren, um die Aufnahme einer Vertragsbeziehung vorab zu evaluieren.

Durch die Kerntätigkeiten von Deloitte Legal (Rechtsberatung) werden überdies weitere Unternehmen bei der Durchsetzung von Menschen- und Umweltrechten im Sinne des LkSG unterstützt. Somit kann ein aktiver Beitrag für die Wirtschaft und Gesellschaft auch außerhalb des eigenen Geschäftsbereiches geleistet werden.

Beschwerdemechanismus

Ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagementsystem ist integraler Bestandteil der Prozesse zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten, um allen Stakeholdern, sowohl aus dem eigenen Geschäftsbereich als auch der Liefer- und Wertschöpfungskette, die Möglichkeit einer (anonymen) Beschwerde zu geben. Nur so können Verletzungen innerhalb des Unternehmens oder in der Liefer- und Wertschöpfungskette effektiv aufgedeckt, verhindert oder abgestellt werden – entsprechend der dritten Säule „Zugang zu Abhilfe“ der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Im Rahmen des Beschwerdemechanismus nimmt Deloitte Legal Verstöße gegen Menschen- oder Umweltrechte ernst und stellt einen öffentlich zugänglichen und vertraulichen Meldeweg zur Verfügung. Über die [Deloitte Speak Up - Helpline](#) kann jede Person, auch anonym, zu jeder Zeit tatsächliche oder vermutete Verstöße von Deloitte Legal Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Lieferanten in verschiedenen Sprachen entweder per Telefon oder Online-Webformular melden und anschließend nachverfolgen. Das Portal ist auch für alle ausländischen hinweisgebenden Personen über das Webformular und/oder eine Hotline zu erreichen. Die Bearbeitung der Hinweise bzw. Beschwerden erfolgt durch unabhängige Personen (unparteiisch, unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet). Wir gewährleisten, soweit möglich und in unserem Einflussbereich liegend, dass hinweisgebende Personen im Zusammenhang mit den von ihnen eingereichten Beschwerden vor Benachteiligung jeglicher Art geschützt werden.

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird regelmäßig, mindestens einmal im Jahr und anlassbezogen, überprüft. Darüber hinaus ermöglicht das aus der Bearbeitung von Beschwerden gewonnene Wissen Deloitte Legal die kontinuierliche Verbesserung seiner Prozesse zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten in den Bereichen Menschenrechte und Umwelt.

Abhilfe

Die Prävention von Menschenrechtsverstößen und Umweltverletzungen steht für Deloitte Legal an erster Stelle. Bei jedweder Art von Risiko steht die Prävention im Vordergrund. Sollte ein Verstoß erst nach seinem Eintreten erkannt werden, konzentrieren sich die Bemühungen von Deloitte Legal auf die Minimierung der Auswirkungen sowie das schnellstmögliche Abstellen des Verstoßes. Im eigenen Geschäftsbereich werden die verursachenden Geschäftsaktivitäten unterbunden und menschenrechts- bzw. umweltkonform gestaltet.

Für den Fall, dass Deloitte Legal entgegen aller Bemühungen in seinen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu potenziellen oder tatsächlichen Menschen- oder Umweltrechtsverletzungen beiträgt oder mit diesen indirekt in Verbindung steht, werden angemessene Abhilfemaßnahmen durch die verantwortlichen Stellen ergriffen. Hierfür wird jedem begründeten Verdacht oder konkretem Hinweis über

mögliche Menschen- oder Umweltrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich oder entlang der vor- und nachgelagerten Liefer- und Wertschöpfungsketten sorgfältig und konsequent nachgegangen. Deloitte Legal verpflichtet alle Geschäftspartner, bei der Aufklärung entsprechender Sachverhalte zu unterstützen und in einem angemessenen Zeitrahmen vollumfänglich zu kooperieren. In Abhängigkeit der Schwere der Verletzung behält sich Deloitte Legal angemessene Reaktionsmöglichkeiten vor, u.a. die Aufforderung zur unverzüglichen Beseitigung der Verletzung, die Einleitung rechtlicher Schritte, den Rücktritt von, die Aussetzung oder die Kündigung der Geschäftsbeziehung sowie die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen den Lieferanten. Ziel der ergriffenen Abhilfemaßnahmen ist die Verhinderung, Beendigung oder Begrenzung des Ausmaßes der Verletzung.

Wirksamkeitskontrolle

Mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen wird die Wirksamkeit aller LkSG relevanten Maßnahmen überprüft, um sicherzustellen, dass weiterhin nachteilige menschenrechtliche oder umweltbezogene Auswirkungen erkannt, verhindert, abgestellt oder vermindert werden. Innerhalb von Deloitte Legal wird die Wirksamkeit der verschiedenen Maßnahmen anhand von definierten Kennzahlen (z.B. Schulungsergebnisse, Anteil barrierefreier Arbeitsräume, Anzahl der bei Audits festgestellten Compliance-Verstöße) geprüft. Daneben werden Lieferantenprofile regelmäßig bewertet und zusätzlich durch risikobasierte Audits geprüft.

4. Kontakt für Fragen und Informationen

Für Fragen zu dieser Grundsaterklärung oder zu anderen menschenrechts- oder umweltrechtsbezogenen Themen wenden Sie sich bitte per E-Mail an business_ethics@deloitte.de. Ebenso zur Meldung fragwürdigen Verhaltens oder eines möglichen Verstoßes gegen diese Grundsaterklärung. Alternativ können Sie auch jederzeit eine Meldung über unser vertrauliches [Hinweisgebersystem](#) einreichen.

5.

Schlussbestimmungen

Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt tritt ab dem Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft und ergänzt bisherige oben genannten Standards und Richtlinien zu diesem Themengebiet. Aus der Grundsatzklärung können keinerlei Ansprüche Dritter hergeleitet werden. Sie wurde am 19. Dezember 2022 von der Executive von Deloitte Legal verabschiedet.

Düsseldorf, den 05. März 2024

Deloitte. Legal

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.