

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 30.09.2023

Name der Organisation: TK Elevator

Anschrift: E-Plus-Strasse 1, 40472 Düsseldorf

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	9
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	9
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	15
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	23
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	28
B5. Kommunikation der Ergebnisse	30
B6. Änderungen der Risikodisposition	31
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	32
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	32
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	35
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	37
D. Beschwerdeverfahren	38
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	38
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	42
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	44
E. Überprüfung des Risikomanagements	46

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Das Risikomanagement für Menschenrechte und moderne Sklaverei wird vom ESG-Council überwacht. Dieser setzt sich aus dem "Head of ESG" (ESG = Environment, Social & Governance) und den Leitern anderer globaler Funktionen zusammen, wie Health and Safety, Human Resources, Compliance sowie Procurement and Supply Chain

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Der ESG-Council erstellt regelmäßig Fortschrittsberichte und legt sie dem Senior Leadership Team vor, prüft die Erwartungen der Interessengruppen, entwickelt Vorschläge und überwacht die Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie und der Ziele.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzerklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzerklärung wurde hochgeladen

<https://www.tkelevator.com/global-de/unternehmen/compliance/human-rightsmodern-slavery-statement/>

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Erwartungen von TK Elevator an die eigenen Mitarbeiter sowie unsere Lieferanten wurden bereits vor Verabschiedung der Grundsatzerklärung in folgenden Dokumenten dargelegt:

1. Code of Conduct
2. Global Framework Agreement
3. Supplier Code of Conduct

Der Code of Conduct wird an alle Mitarbeiter über ein spezifisches, für alle Mitarbeiter verpflichtendes e-learning kommuniziert und ist selbstverständlich sowohl für Mitarbeiter als auch für Lieferanten und Kunden öffentlich zugänglich. Das Global Framework Agreement wurde durch eine entsprechende Kommunikation bei Verabschiedung im Unternehmen bekannt gemacht. Der Supplier Code of Conduct muss von allen Lieferanten unterschrieben werden bevor sie mit uns zusammenarbeiten können.

Da die Grundsatzerklärung auf diese Dokumente verweist, wurde für die Grundsatzerklärung keine eigenständige Kommunikation über die Veröffentlichung auf der Website hinaus durchgeführt.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer
- Weitere Elemente: Über die genannten Pflichten hinaus werden folgende Bereiche in der Grundsatzerklärung adressiert:
 - Mindestanforderungen in Bezug auf Personal und Arbeitsbedingungen
 - Sicherheitsstandards und -instrumente für alle Geschäftsbereiche
 - Das Global Elevator Industry Safety Forum, das wir mitbegründet haben

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Grundsatzerklärung wurde im Berichtszeitraum neu erstellt.

TK Elevator adressierte seine Erwartungen und Mitarbeiter und Lieferanten bereits vor der Verabschiedung der Grundsatzerklärung in verschiedenen Dokumenten: Code of Conduct - CoC; Supplier Code of Conduct - SCoC; Global Framework Agreement - GFA; Nachhaltigkeitsbericht - Sustainability Report.

Diese Dokumente behandeln bereits alle Themen, die auch Bestandteil des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes - LkSG - sind.

Keines der bestehenden Dokumente behandelte diese Themen jedoch genau in der Art, wie es das LkSG vorschreibt. Daher hat der TKE-Vorstand eine neue Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und moderner Sklaverei gemäß der Vorgaben des LkSG verabschiedet.

Da der Supplier Code of Conduct bereits alle im LkSG adressierten Risiken abdeckt, wurde zur Aufrechterhaltung der Stabilität unserer Lieferantenbeziehungen in der Kommunikation mit unseren Lieferanten keine neuerliche Zustimmung von den Lieferanten verlangt, die den SCoC bereits unterzeichnet hatten.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Jeder bei TK Elevator ist involviert, wenn es darum geht, unsere Geschäfte mit Integrität zu führen und unsere Umweltauswirkungen effektiv zu steuern. Wir haben daher einen funktionsübergreifenden Ansatz für Nachhaltigkeitsthemen in der gesamten Organisation eingeführt. Während das Senior Leadership Team von TK Elevator die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit trägt, mit Unterstützung einer speziellen ESG-Funktion, leistet jeder seinen Beitrag von oben nach unten und umgekehrt.

Um sicherzustellen, dass strategische Entscheidungen zur Nachhaltigkeit die Aufmerksamkeit der obersten Führungsebene erhalten und mit allen relevanten internen Stakeholdern abgestimmt sind, ist unser Senior Leadership Team für die Überprüfung aller Nachhaltigkeitsstrategien und -ziele verantwortlich, bevor diese vom Vorstand genehmigt und abgezeichnet werden.

Der "Head of ESG" koordiniert das "ESG Council", das sich aus den Leitern der relevanten globalen Funktionen wie Gesundheit und Sicherheit, Personalwesen, Compliance sowie Procurement and Supply Chain zusammensetzt. Es hat die Aufgabe, die Erwartungen der Stakeholder zu prüfen, Vorschläge zu entwickeln und die Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie und der Erreichung der Ziele zu überwachen.

Das ESG Council wird von Workstreams unterstützt, die sich bestimmten Themen widmen und sich aus Delegierten unserer Geschäftsbereiche zusammensetzen, die für die Umsetzung unserer ESG-Strategie, die Erreichung von Zielen, die Erfassung von Daten zu Berichtszwecken und die regelmäßige Erstellung und Vorlage von Fortschrittsberichten verantwortlich sind.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Für die Aufnahme in die Lieferantenbasis von TK Elevator ist die Unterzeichnung des Supplier Code of Conduct verpflichtend. Dies wird im Lieferantenmanagement-Tool von TK Elevator

festgehalten und kontrolliert.

Zusätzlich hat TK Elevator für bestimmte Lieferanten ein spezifisches Tool eingeführt, das Presseberichte über Lieferanten analysiert und bei Berichten über Fehlverhalten Warnungen generiert. Diese werden wöchentlich von einem interdisziplinären Team analysiert und bewertet. Bei Bedarf werden entsprechende Aktionspläne initiiert.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Der Verhaltenskodex von TK Elevator (Code of Conduct) und andere Richtlinien zu spezifischen Nachhaltigkeitsthemen, wie z. B. unser Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct), erläutern unseren Ansatz im Detail und bieten unseren Mitarbeitern Orientierung bei ihrer täglichen Arbeit. Diese Dokumente sind auf der Unternehmenswebsite von TK Elevator öffentlich zugänglich.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Die Risikoanalyse wurde durchgeführt im Zeitraum Oktober 2022 bis Dezember 2022, zum Beginn unseres Geschäftsjahres 2022/2023. Wir berichten über das komplette Geschäftsjahr, unser Bericht umfasst somit auch die 3 Monate von Oktober bis Dezember 2022, die vor dem eigentlichen Inkrafttreten des LkSG liegen.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Das "Materiality Assessment", die Wesentlichkeitsbewertung, wird jedes Jahr unter Berücksichtigung der jüngsten Änderungen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung aktualisiert. Ausgehend von einer "Long List" positiver und negativer Auswirkungen findet eine Bewertung der Wesentlichkeit statt, bei der die Auswirkungen anhand der Kriterien Schwere - Ausmaß, Umfang, Abhilfemöglichkeit - und Wahrscheinlichkeit beurteilt werden. Nach einer Bündelung der Auswirkungen in einer "Short List" führt eine externe Validierung zur endgültigen Liste der wesentlichen Themen, die vom Senior Leadership Team von TK Elevator bestätigt wird. Weitere Informationen finden sich im "Sustainability Report" der TK Elevator Group.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Ja, aufgrund wesentlicher Veränderung der Risikolage etwa durch neue Produkte/Projekte/Erschließung neuer Märkte
- Ja, aufgrund weiterer Anlässe: Weitere Anlässe im OSH-Bereich: Schwere Unfälle, teilweise mit Todesfolge.

Im Bereich PSM wurde die Segmentierung der direkten Lieferanten als Ausgangspunkt für die Einführung einer kontinuierlichen Risikobewertung gewählt. Zur Ausweitung der Risikobewertung auf indirekte Lieferanten gab es keinen Anlass.

Im HR-Bereich wurden ebenfalls keine Vorfälle für eine anlassbezogene Risikoanalyse identifiziert.

Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.

Im OSH-Bereich wurden anlassbezogene Risikoanalysen im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen Produktes (neuer Aufzugstyp "EOX") sowie neuer Installationsmethoden durchgeführt. Zudem erfolgten anlassbezogene Risikoanalysen auf Grund von schweren Unfällen, leider inklusive Unfällen mit Todesfolge.

Im Bereich Procurement and Supply chain, PSM, wurde die Segmentierung der direkten Lieferanten als Ausgangspunkt für die Einführung einer kontinuierlichen Risikobewertung gewählt. Zur Ausweitung der Risikobewertung auf indirekte Lieferanten gab es keinen Anlass.

Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.

Im OSH-Bereich werden die Erkenntnisse aus der Analyse zur regelmäßigen Aktualisierung des OSH-Management-Systems genutzt. Zusätzlich wurden 4 neue Sicherheitsrichtlinien implementiert, zu den vier Hauptrisiken bei unseren Tätigkeiten: Absturzgefahr, herabfallende Gegenstände, Quetschung und Stromschlag.

Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.

Wie im Abschnitt zu Beschwerdeverfahren näher erläutert, gingen 17 Beschwerden ein, die für das LkSG relevante Themengebiete betrafen. Von diesen 17 Beschwerden wurde in 9 Fällen das gemeldete Fehlverhalten ganz oder teilweise bestätigt und entsprechende Abhilfemaßnahmen implementiert.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Keine

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Im Bereich PSM - Procurement and Supply Chain - erfolgt die Risikoanalyse abgestuft nach diversen Kriterien in Analogie zu einer FMEA-Analyse: Failure mode and effect analysis. Die Kriterien sind Cluster-bezogene Risiken, Einkaufsvolumen und länderbezogene Risiken. Ausgehend von ca. 55.000 Lieferanten weltweit wurden über diese Analyse ca. 4.000 Lieferanten als "Watchlist"-Lieferanten definiert, für die eine umfassende und fortlaufende, toolgestützte Risikobewertung erfolgt.

Im Bereich HR - Human Resources erfolgte die Gewichtung und Priorisierung der Risiken anhand der TKE-Wesentlichkeitsbewertung auch "Materiality Assessment" genannt. Auf der Grundlage von Beiträgen aus internen und externen Datenquellen wurde eine lange Liste tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen erstellt. Interne Experten bewerteten die Auswirkungen in der langen Liste auf der Grundlage ihres "Schweregrads" - Ausmaß, Umfang, Abhilfemöglichkeit - und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Auswirkungen wurden auf der Grundlage der Bewertungen der internen Experten nach Prioritäten geordnet und in Wesentlichkeitsthemen gruppiert. Die ermittelten Wesentlichkeitsthemen wurden dann von externen Stakeholdern validiert und schließlich vom Senior Leadership Team von TKE genehmigt.

Für den Bereich OSH - Occupational Safety and Health - ist die Vorgehensweise für die Risikoanalyse im OSH-Management-System definiert und wird in den Management Safety Routines - MSR beschrieben.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit: Die wichtigsten ermittelten Risiken stehen im Zusammenhang mit der Installation von Aufzügen und Fahrtreppen (Arbeiten in der Höhe, Stromschlag, herabfallende Gegenstände, Quetschungen), aber auch mit den Tätigkeiten in unseren Produktionsstätten (Schnittverletzungen beim Umgang mit Blechen etc.).

Die Risiken bei der Installation von Aufzügen und Fahrtreppen treten weltweit überall dort auf, wo Aufzüge und Fahrtreppen installiert werden.

Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Argentinien
- Australien
- Bahrain
- Bangladesch
- Belgien
- Brasilien
- Chile
- China
- China, Hongkong Sonderverwaltungszone
- Dänemark
- Deutschland
- Frankreich
- Guatemala
- Indien
- Indonesien
- Irland

- Israel
- Italien
- Japan
- Jordanien
- Kambodscha
- Kanada
- Katar
- Kolumbien
- Kuwait
- Luxemburg
- Malaysia
- Marokko
- Mexiko
- Monaco
- Mongolei
- Myanmar
- Neuseeland
- Niederlande
- Norwegen
- Österreich
- Panama
- Paraguay
- Peru
- Polen
- Portugal
- Puerto Rico
- Russland
- Saudi-Arabien
- Schweden
- Schweiz
- Singapur
- Slowakei
- Slowenien

- Spanien
- Südafrika
- Südkorea
- Taiwan
- Thailand
- Tschechien
- Türkei
- Ungarn
- United States Minor Outlying Islands
- Uruguay
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)
- Vietnam

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz ist ein großes Risiko auf mehreren Ebenen und kann auf Geschlecht, ethnischen Hintergrund, Alter, Minderheiten und anderen Randgruppen beruhen. Ungleichbehandlung kann zu Einkommensunterschieden führen (geschlechtsspezifisches Lohngefälle, ethnische Lohngefälle, Unterschiede zwischen Höchst- und Niedrigstverdienern innerhalb des Unternehmens usw.). Darüber hinaus kann sich dies auch in ungleichen Einstellungspraktiken, Hindernissen beim beruflichen Aufstieg und einer Unterrepräsentation in Führungspositionen äußern. Dies steht nicht nur im Widerspruch zu den gesetzlichen Vorschriften, die eine Ungleichbehandlung verbieten, sondern führt auch zu Risiken bei der Einstellung, Bindung und Motivation von Mitarbeitern, die eine Schlüsselrolle für den Erfolg des Unternehmens spielen.

Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Argentinien
- Australien
- Bahrain
- Bangladesch

- Belgien
- Brasilien
- Chile
- China
- China, Hongkong Sonderverwaltungszone
- Dänemark
- Deutschland
- Frankreich
- Guatemala
- Indien
- Indonesien
- Irland
- Israel
- Italien
- Japan
- Jordanien
- Kambodscha
- Kanada
- Katar
- Kolumbien
- Kuwait
- Luxemburg
- Malaysia
- Marokko
- Mexiko
- Monaco
- Myanmar
- Neuseeland
- Niederlande
- Norwegen
- Österreich
- Panama
- Paraguay

- Peru
- Polen
- Portugal
- Puerto Rico
- Russland
- Saudi-Arabien
- Schweden
- Schweiz
- Singapur
- Slowakei
- Slowenien
- Spanien
- Südafrika
- Südkorea
- Taiwan
- Thailand
- Tschechien
- Türkei
- Ungarn
- Uruguay
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)
- Vietnam

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Transformation im Bereich Arbeitssicherheit durch vielfältige Maßnahmen, inklusive 4 neuer Sicherheitsrichtlinien zur Vermeidung von schweren Unfällen und Todesfällen (serious injuries and fatalities, SIF) und der Implementierung eines umfassenden Programms für psychische Gesundheit ("mental health")

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Mit der Einführung unseres neuen Lernmanagementsystems bieten wir allen Mitarbeitern digitalen Zugang zu über 15.000 Kursen. Neben diesen Entwicklungsmöglichkeiten arbeiten wir weiter an unseren Initiativen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DEI), zum Beispiel durch Mitarbeiterressourcengruppen und Kommunikationskampagnen.

Auch im Bereich OSH wurden diverse Schulungen für Mitarbeiter, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer auf allen Ebenen und in allen Aufgabengebieten durchgeführt.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die angebotenen Schulungen schärfen das Bewusstsein für die Schlüsselkonzepte der Vielfalt, Integration und Gleichstellung. Darüber hinaus soll der Kontakt mit unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen das Einfühlungsvermögen der Mitarbeiter fördern. Dies kann Vorurteile abbauen und eine integrativere Arbeitsplatzkultur fördern und sollte zu einer Verhaltensänderung führen, die mit den Diversitätszielen von TKE übereinstimmt.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

OSH: Durch die Definition kritischer Kontrollen für schwere Verletzungen und Todesfälle, einen neuen Rahmen für das Management von Unterauftragnehmern und neue Sicherheitsroutinen für das Management.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

OSH: Alle Daten, die während der Sicherheitsaudits gesammelt werden, gehen in ein Global B.I. Dashboard ein, um die Statistiken zu analysieren und letztendlich Entscheidungen zu treffen, aus denen wir lernen und uns weiter verbessern können.

Andere/weitere Maßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Sicherheit und Gesundheitsschutz: 10 Sicherheitsregeln und 5 Verhaltensfallen ("behavioral traps") wurden definiert, sowohl im Außendienst als auch in der Fertigung. Ferner wurde eine Vorschrift zur Durchführung lokaler Risikobewertungen für alle durchgeführten Arbeiten und Durchführung von Last-Minute-Risikobewertungen vor Beginn von Arbeiten/Projekten eingeführt.

Des weiteren erfolgte die Einführung des Programms zur Transformation der Sicherheitskultur, einschließlich eines neuen Sicherheits-Brandings und einer neuen Kommunikations- und Engagementstrategie für Sicherheit.

Die Digitalisierung unseres Arbeitsschutzmanagements ist für uns eine wichtige Voraussetzung, um unsere Fortschritte bei der Verbesserung der Sicherheitsstandards und Informationen mit internen Stakeholdern zu teilen. Ein Element davon war ein Upgrade unserer SafeTKE-App, um den Prozess der Meldung von Vorfällen zu vereinfachen und uns einen besseren Überblick über potenzielle Gefahren zu verschaffen.

Im Personalwesen ist die Gewinnung eines breiten Spektrums von Talenten ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie. Wir legen daher Wert auf integrative Strategien, um eine vielfältige Rekrutierungspipeline zu gewährleisten. Dies bedeutet insbesondere, dass wir geschlechtergerechte Auswahllisten für die Besetzung offener Stellen zusammenstellen. Darüber hinaus erkennt TK Elevator die Internationale Menschenrechtskonvention und die Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) an. Wir halten uns auch an alle geltenden Gesetze und Vorschriften in allen Ländern und an allen Standorten. Unser Verhaltenskodex, der Verhaltenskodex für Lieferanten und die Erklärung zu "Modern Slavery" sind in jeder Ausschreibung enthalten, die wir an andere Unternehmen, Lieferanten und Dritte richten. Unser globaler Rahmenvertrag gilt weltweit und bildet die Grundlage für unsere fairen Beschäftigungspraktiken. TK Elevator hat eine globale Rahmenvereinbarung (GFA) mit dem Konzernbetriebsrat und der globalen Gewerkschaft IndustriALL abgeschlossen. Diese Vereinbarung spielt weiterhin eine wichtige Rolle beim Schutz der Menschen- und Arbeitnehmerrechte weltweit.

Als Mitglied des UN Global Compact sind wir dem UN-Programm für faire Beschäftigungspraktiken und Gleichstellung der Geschlechter beigetreten, um unsere Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben.

Darüber hinaus haben wir die UN Women's Empowerment Principles (WEPs) unterzeichnet, um unser Ziel zu unterstützen, die individuellen Karrierewege und die Selbstbestimmung von Frauen zu fördern.

Wir sind der Deutschen Charta der Vielfalt beigetreten, um von dem größten deutschen Netzwerk zur Förderung von Vielfalt und Inklusion in Unternehmen aller Größenordnungen zu profitieren. Unser interner Verhaltenskodex besagt eindeutig, dass kein Mitarbeiter aufgrund seines Geschlechts, seines Alters, seiner Hautfarbe, seiner Rasse, seiner ethnischen oder sozialen Herkunft, seiner Nationalität, seiner sexuellen Orientierung, seiner Behinderung, seiner Religion, seiner Weltanschauung oder seiner politischen Überzeugung diskriminiert werden darf. Wir erwarten von unseren Partnern und Lieferanten, dass sie dieselben Standards einhalten. Die vom Vorstand im Januar 2022 unterzeichnete Verpflichtungserklärung unterstreicht die Bedeutung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung (DEI) als integrale Bestandteile unserer Kultur. Um faire Beschäftigungspraktiken bei der Vergütung zu gewährleisten, basiert der Vergütungsansatz von TK Elevator auf zwei Grundprinzipien: "Bezahlung für Leistung" und "Marktorientierung". Die Vergütungsprozesse und -richtlinien werden auf lokaler Ebene definiert und in Übereinstimmung mit einem klaren, konsistenten globalen Rahmen verwaltet, um die Vergleichbarkeit und die Einhaltung der Grundsätze der Gruppe zu gewährleisten. Darüber hinaus unterliegt der Großteil der Belegschaft Tarifverträgen.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

OSH: Alle bei Sicherheitsaudits gesammelten Daten werden in einem Global B.I. Dashboard verarbeitet, um die Statistiken auszuwerten und letztlich die Entscheidungsfindung für eine kontinuierliche Verbesserung voranzutreiben.

HR: Wir führen globale Mitarbeiterbefragungen durch und planen, sie durch häufigere, kürzere Pulsbefragungen zu ergänzen, die uns helfen werden, Herausforderungen und Chancen schneller zu erkennen und effizienter darauf zu reagieren. Sie umfasst Fragen zu Engagement und Befähigung der Mitarbeiter, Innovation, Sicherheit, Qualität, Kundenorientierung sowie Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Keine

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Arbeitsschutz und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren: Analog zum eigenen Geschäftsbereich, stehen die wichtigsten ermittelten Risiken im Zusammenhang mit der Installation von Aufzügen und Fahrtreppen (Arbeiten in der Höhe, Stromschlag, herabfallende Gegenstände, Quetschungen). Für diese Arbeiten werden auch Auftragnehmer eingesetzt, die somit aus unserer Sicht als unmittelbare Zulieferer einzuordnen sind.

Die Risiken bei der Installation von Aufzügen und Fahrtreppen treten weltweit überall dort auf, wo Aufzüge und Fahrtreppen installiert werden.

Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Albanien
- Algerien
- Angola
- Äquatorialguinea
- Argentinien
- Aserbaidshan
- Australien
- Bahrain
- Bangladesch
- Belgien
- Benin
- Bermuda
- Brasilien
- Bulgarien
- Burkina Faso

- Cayman Island (Kaimaninseln)
- Chile
- China
- China, Hongkong Sonderverwaltungszone
- Dänemark
- Demokratische Republik Kongo
- Deutschland
- Dominikanische Republik
- Ecuador
- Elfenbeinküste
- Frankreich
- Gabun
- Gambia
- Ghana
- Guam
- Guatemala
- Guinea
- Guyana
- Indien
- Indonesien
- Irak
- Irland
- Israel
- Italien
- Jamaika
- Japan
- Jordanien
- Kambodscha
- Kanada
- Kasachstan
- Katar
- Kenia
- Kolumbien

- Kosovo
- Kuwait
- Libanon
- Luxemburg
- Malaysia
- Malediven
- Malta
- Marokko
- Mexiko
- Monaco
- Myanmar
- Neuseeland
- Niederlande
- Nigeria
- Norwegen
- Oman
- Österreich
- Pakistan
- Panama
- Paraguay
- Peru
- Philippinen
- Portugal
- Puerto Rico
- Russland
- Saint Lucia
- Sambia
- Saudi-Arabien
- Schweden
- Schweiz
- Senegal
- Simbabwe
- Singapur

- Slowakei
- Slowenien
- Spanien
- Sri Lanka
- Südafrika
- Südkorea
- Suriname
- Tansania
- Thailand
- Togo
- Trinidad und Tobago
- Tunesien
- Türkei
- Turks- und Caicosinseln
- Ukraine
- Ungarn
- Uruguay
- Usbekistan
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)
- Vietnam
- Zypern

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Wie bereits beschrieben, sind die Kriterien allgemeine Cluster-bezogene Risiken, Einkaufsvolumen und länderbezogene Risiken, aber nicht einzelne der im LkSG adressierten Risiken. Insofern findet bei unmittelbaren Zulieferern keine Priorisierung von Risiken statt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Zur Vorbeugung der identifizierten Risiken haben wir einen Prozess im Lieferantenmanagement etabliert, der für alle Lieferanten eine Verpflichtung beinhaltet, unseren "Supplier Code of Conduct" (SCoC) zu unterzeichnen, und somit vertraglich zu akzeptieren, bevor wir mit ihnen arbeiten. Wenn ein Lieferant bereits einen eigenen Verhaltenskodex hat, kann dieser nach entsprechender Prüfung als gleichwertig mit unserem SCoC anerkannt werden, um unnötige Komplexität zu vermeiden.

Ferner wird auch beim Aufbau neuer Lieferantenbeziehungen sehr deutlich darauf hingewiesen, dass gemeinsame ethische Grundsätze die Grundlage für jede Geschäftsbeziehung sein müssen.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird u.a. mittels Nachhaltigkeitsaudits bei ausgewählten Lieferanten überprüft. Auf Grund der notwendigen Ressourcen sind solche Audits aber nur für eine kleine Anzahl von Lieferanten durchführbar. Im Finanzjahr 2022/2023 führten wir 41 Lieferanten-Audits erfolgreich durch und übertrafen damit unser ursprüngliches Ziel von 35 Audits pro Jahr.

Zusätzlich erfolgte daher die Einführung eines Tools für die risikobasierte Analyse von Medienberichten über unsere Lieferanten, um bei Bekanntwerden von Verstößen gegen die im LkSG geschützten Belange unmittelbar aktiv werden zu können. Diese Analyse umfasst alle auf der "Watchlist" geführten Lieferanten. Die eingehenden Warnhinweise werden wöchentlich in einem interdisziplinären Team mit Kollegen von Compliance und Einkauf (PSM) analysiert und bei Bedarf Aktionspläne erstellt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum erfolgten keine Hinweise über das Hinweisgebersystem zu mittelbaren Zulieferern, die eine anlassbezogene Risikoanalyse erforderlich gemacht hätten. Insofern konnten auch keine Risiken priorisiert werden.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Keine

Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum erfolgten keine Hinweise über das Hinweisgebersystem zu mittelbaren Zulieferern, die eine anlassbezogene Risikoanalyse erforderlich gemacht hätten. Insofern konnten auch keine Risiken priorisiert werden, und es wurden folglich auch keine Präventionsmaßnahmen umgesetzt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Kein vorangegangener Berichtszeitraum.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Ja, im Inland und Ausland

Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Geben Sie die Anzahl an (Optionale Angabe)

1

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Geben Sie die Anzahl an (Optionale Angabe)

99

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

OSH: Im Finanzjahr 2022/23 mussten wir den Tod eines Mitarbeiters von TK Elevator und von fünf Mitarbeitern von Subunternehmern beklagen. Die Schwere jedes einzelnen Verlustes ist für unsere Management-Teams und für uns alle bei TK Elevator nach wie vor ein Grund zu großer Sorge. Sie unterstreicht jedoch auch die Bedeutung und Dringlichkeit unserer Bemühungen um eine Umgestaltung der Sicherheit. Wir sind fest entschlossen, unsere Sicherheitsleistung zu verbessern.

2022/23 war das erste Jahr, in dem TK Elevator den OSHA-Standard für die Unfallhäufigkeit auswies, der alle meldepflichtigen Fälle berücksichtigt und eine umfassendere Perspektive auf unsere Sicherheitsleistung bietet. Zum 30. September 2023 wiesen wir eine TRC-Rate (Total Recordable Case) von 0,73 aus. Der Wert stieg leicht an (von 0,66 im Jahr 2021/22), was auf unsere erweiterten und intensivierten Melde- und Aufdeckungsbemühungen als Voraussetzung für künftige Leistungsverbesserungen zurückzuführen ist. Wir sind weiterhin entschlossen, in den nächsten Jahren Verbesserungen zu erzielen, entsprechend dem ursprünglichen Plan, bis 2026/27 eine 50%ige Reduzierung gegenüber 2021/22 zu erreichen.

HR: Im Berichtsjahr gab es 99 personalbezogene Vorfälle, von denen sich die meisten in den USA ereigneten. Alle diese Vorfälle wurden untersucht und die notwendigen Maßnahmen wurden

ergriffen. Gegen Mitarbeiter von TK Elevator in den USA wurden auch mehrere Klagen wegen Diskriminierung erhoben, die von der Equal Employment Opportunity Commission untersucht wurden. Alle Anschuldigungen wurden untersucht, aber keine wurde bestätigt.

Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.

Alle identifizierten Verletzungen wurden unmittelbar beendet und entsprechende Abhilfemaßnahmen umgesetzt.

Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.

OSH:

Die entsprechenden Maßnahmen sind im unternehmensweiten OSH Management System Manual beschrieben, das an der ISO 45001 ausgerichtet ist und alle Anforderungen zur Gewährleistung der Sicherheit unserer Mitarbeiter und Unterauftragnehmer abdeckt. Die dort definierten Maßnahmen umfassen u.a. Wiederholungsschulungen, Konsequenzenmanagement, Sanktionen/Disziplinarmaßnahmen für Mitarbeiter, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Sicherheitskommunikation und "Stand-downs".

Wir untersuchen und kategorisieren alle Vorfälle. Nachdem wir die notwendigen Maßnahmen ergriffen haben, um eine Wiederholung zu verhindern, führen wir eine Hierarchie von Kontrollen ein.

TK Elevator fordert alle Mitarbeiter und Unterauftragnehmer auf die Arbeit sofort einzustellen, wenn sie der Meinung sind, dass ihre Tätigkeit nicht sicher ist.

HR:

Wir haben eine globale DEI-Community mit Vertretern aus allen Geschäftsbereichen eingerichtet, die regelmäßig um Updates gebeten wird, um den Austausch bewährter Verfahren zu fördern und die Entwicklung lokaler Initiativen zu unterstützen. Es gibt eine globale DEI-Sharepoint-Community für den Wissensaustausch zwischen DEI-Vertretern sowie die Möglichkeit, hilfreiche Online-Schulungen über die globale Lernmanagement-Plattform (LevelUp) zu teilen, die 2023 eingeführt wurde. Wir nutzen diese Community, um den Geschäftseinheiten Anleitungen und Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, wie z. B. die DEI-Toolbox, eine Sammlung von Tools, Ideen und Empfehlungen zur Sensibilisierung für dieses Thema. Darüber hinaus haben wir Employee Resource Groups (ERGs) eingerichtet, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen, sich über ein Thema auszutauschen, das ihnen am Herzen liegt. Das Starterkit und die Einrichtung der ERGs sind global abgestimmt.

Im Herbst 2023 führte unsere Geschäftseinheit Lateinamerika eine Kampagne durch, um das Bewusstsein für die Auswirkungen von Belästigung auf persönliche und berufliche Beziehungen zu schärfen. Die Initiative umfasste Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter und wurde durch eine visuelle Kampagne und Kommunikationsmittel unterstützt. Im Rahmen des

Programms erstellte die Geschäftseinheit auch einen Leitfaden für das Konsequenzenmanagement und ein Unterstützungspaket für Personen, die von Belästigung betroffen sind.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

OSH: An Hand der ausgewählten KPI für OSH, definiert im OSH Management System.

HR: Um unsere DEI-Initiativen und -Bemühungen noch besser auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter abstimmen zu können, haben wir 2021/22 vier spezielle DEI-Fragen in die jährliche Mitarbeiterbefragung aufgenommen. Mit den Erkenntnissen aus diesen Ergebnissen können wir uns jährlich mit externen und Branchen-Benchmarks vergleichen, Programme und Angebote in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion unterstützen und unterschiedliche Reifegrade und regionale Besonderheiten berücksichtigen.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Für die jeweilige, konkret identifizierten Einzelfälle wurden jeweils Abhilfemaßnahmen umgesetzt, die die konkrete Verletzung beendet haben.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.

OSH: Das von uns eingesetzte Sicherheitssystem-Audit, englisch Safety System Audit, SSA, deckt 27 Kategorien von sicherheitsrelevanten Themen ab. Es stellt einen Mechanismus dar, um kontinuierliche Verbesserungen und somit verbesserte Ergebnisse im Bereich der Sicherheit zu fördern.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Ja

Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet und priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen wurden.

OSH: Im Finanzjahr 2022/23 mussten wir den Tod eines Mitarbeiters von TK Elevator und von fünf Mitarbeitern von Subunternehmern beklagen. Die Schwere jedes einzelnen Verlustes ist für unsere Management-Teams und für uns alle bei TK Elevator nach wie vor ein Grund zu großer Sorge. Sie unterstreicht jedoch auch die Bedeutung und Dringlichkeit unserer Bemühungen um eine Umgestaltung der Sicherheit. Wir sind fest entschlossen, unsere Sicherheitsleistung zu verbessern.

In welchen Themen wurden Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Geben Sie die Anzahl an (Optionale Angabe)

5

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Die Schwere jedes einzelnen Verlustes ist für unsere Management-Teams und für uns alle bei TK Elevator nach wie vor ein Grund zu großer Sorge. Sie unterstreicht jedoch auch die Bedeutung und Dringlichkeit unserer Bemühungen um eine Umgestaltung der Sicherheit. Wir sind fest entschlossen, unsere Sicherheitsleistung zu verbessern.

Beschreiben Sie, welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden

Die entsprechenden Maßnahmen sind im unternehmensweiten OSH Management System Manual beschrieben, das an der ISO 45001 ausgerichtet ist und alle Anforderungen zur Gewährleistung der Sicherheit unserer Mitarbeiter und Unterauftragnehmer abdeckt. Die dort definierten Maßnahmen umfassen u.a. Wiederholungsschulungen, Konsequenzenmanagement, Sanktionen/Disziplinarmaßnahmen für Mitarbeiter, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Sicherheitskommunikation und "Stand-downs".

Wir untersuchen und kategorisieren alle Vorfälle. Nachdem wir die notwendigen Maßnahmen

ergriffen haben, um eine Wiederholung zu verhindern, führen wir eine Hierarchie von Kontrollen ein.

TK Elevator fordert alle Mitarbeiter und Unterauftragnehmer auf die Arbeit sofort einzustellen, wenn sie der Meinung sind, dass ihre Tätigkeit nicht sicher ist.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Im Hinblick auf die Installation unserer Aufzugsanlagen und Fahrtreppen betrachten wir alle Sicherheitsaspekte immer sowohl für unsere Mitarbeiter als auch Auftragnehmer. Somit erfassen wir auch entsprechende Kennzahlen zur Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen unter Einbeziehung der Auftragnehmer.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Für die jeweilige, konkret identifizierten Einzelfälle wurden jeweils Abhilfemaßnahmen umgesetzt, die die konkrete Verletzung beendet haben.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine mögliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen ist? Beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen.

Das von uns eingesetzte Sicherheitssystem-Audit, englisch Safety System Audit, SSA, deckt 27 Kategorien von sicherheitsrelevanten Themen ab. Es stellt einen Mechanismus dar, um kontinuierliche Verbesserungen und somit verbesserte Ergebnisse im Bereich der Sicherheit zu fördern.

Darüber hinaus, auch zur Identifizierung weiterer möglicher Risiken, führen wir ein Monitoring unserer Lieferanten mit einem speziellen Tool durch, welches relevante Events im Bereich der Menschenrechte und weiterer Nachhaltigkeitsthemen filtert und anzeigt. Diese Nachrichten werden in einem interdisziplinären Team wöchentlich analysiert. Die Analyse hat im Finanzjahr 2022/2023 alle Fälle als geringfügig eingestuft.

Zudem zeigen unsere Nachhaltigkeits-Audits zwar manchmal Schwachstellen, aber auch hier wurden keine substantiellen Verstöße gegen das LkSG festgestellt.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Das interne Beschwerdemeldesystem von TK Elevator (TK Elevator Ethics Line) umfasst mehrere Meldekanäle. Der Zugang zum Meldesystem ist nicht beschränkt; neben den Mitarbeitern von TK Elevator haben auch alle Dritten Zugang zu den Meldekanälen.

Eine Beschwerde kann

- über eine spezielle E-Mail-Adresse (investigations@tkelevator.com), oder
- über ein webbasiertes Meldetool (<https://tke-wb.compliancesolutions.com/> - in 13 Sprachen verfügbar) eingereicht werden.
- Darüber hinaus gibt es eine Telefon-Hotline (5 Sprachen, 7 Standorte) sowie
- die Möglichkeit der Einreichung per Post.

Alle über diese Kanäle eingereichten Meldungen können auf Wunsch auch anonym eingereicht werden und werden vom TK Elevator Compliance Investigations Team (bestehend aus voll ausgebildeten Juristen, die zur beruflichen Schweigepflicht verpflichtet sind und einem unabhängigen Team angehören, das direkt dem Chief Compliance Officer unterstellt ist) entgegengenommen. Beschwerden können auch persönlich beim Compliance Investigations Team eingereicht werden.

Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt. Bei allen Meldungen besteht die Möglichkeit einer geschützten, vertraulichen Kommunikation; dies gilt - sofern der Beschwerdeführer einen Kommunikationskanal eröffnet hat - auch für anonyme Beschwerden. Auf der Ebene der einzelnen Konzerngesellschaften besteht darüber hinaus für die Mitarbeiter des Unternehmens die Möglichkeit, sich mit Beschwerden direkt an den Compliance Manager des Unternehmens, den für die Einheit zuständigen Compliance Officer oder den Vorgesetzten zu wenden. Unternehmensfremde Dritte können sich an die Kontaktstelle des Unternehmens wenden.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc
- Sonstige: Die Meldekanäle von TK Elevator sind für jedermann zugänglich

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

Informationen über die Meldekanäle (E-Mail-Adresse, Telefonnummern, Adresse), ein Link zum webbasierten System und ein Dokument mit Verfahrensregeln werden auf der Website des Unternehmens (<https://www.tkelevator.com/global-en/company/compliance/submitted-report/>) sowie im Intranet und im Verhaltenskodex bereitgestellt.

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Keiner der Meldekanäle erfordert einen Namen, eine E-Mail-Adresse oder eine Bestätigung der Unternehmenszugehörigkeit, so dass sie für jeden weltweit zugänglich sind. Darüber hinaus werden regelmäßige Kommunikationskampagnen für Mitarbeiter und Personen durchgeführt, die mit TK Elevator in Geschäftsbeziehungen stehen (Lieferanten, Subunternehmer).

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Die Zuständigkeiten im Unternehmen sowie der Prozess, wie mit Beschwerden umgegangen wird, sind in der Verfahrensbeschreibung erläutert.

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

Die Zuständigkeiten im Unternehmen sowie der Prozess, wie mit Beschwerden umgegangen wird, sind in der Verfahrensbeschreibung erläutert.

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

Die Informationen sind anschaulich in einer Präsentation dargestellt. Diese ist in 5 verschiedenen Sprachen verfügbar:

Chinesisch, Deutsch, Englisch, Portugiesisch, Spanisch

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

Informationen über die Meldekanäle (E-Mail-Adresse, Telefonnummern, Adresse), ein Link zum webbasierten System und ein Dokument mit Verfahrensregeln werden auf der Website des Unternehmens (<https://www.tkelevator.com/global-en/company/compliance/submitted-report/>) sowie im Intranet und im Verhaltenskodex bereitgestellt.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

<https://www.tkelevator.com/global-de/tk-elevator-ethics-line.html>

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Dr. André Uhlmann, Chief Compliance Officer

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Unabhängig vom gewählten Meldeweg werden alle Meldungen mit höchster Vertraulichkeit behandelt und die Identität des Hinweisgebers wird mit größter Sorgfalt geschützt.

Alle Meldungen, die über die TK Elevator EthicsLine eingehen, werden vom Compliance Investigations Team als zuständiger Abteilung entgegengenommen. Die Mitglieder des Compliance Investigations Team berichten direkt an den Chief Compliance Officer und sind somit eine unabhängige Funktion innerhalb von TK Elevator.

Das Team besteht aus Anwälten, die der Schweigepflicht unterliegen und im Umgang mit Beschwerden geschult sind. Die Hauptaufgabe des Teams ist die Entgegennahme und Bewertung von Meldungen sowie die Durchführung von Untersuchungen zur Einhaltung der Vorschriften. Die Mitarbeiter sind mit entsprechenden zeitlichen Kapazitäten ausgestattet.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

TK Elevator schützt meldende Personen vor nachteiligen rechtlichen oder faktischen Konsequenzen, die von TK Elevator beeinflusst werden könnten. TK Elevator akzeptiert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen, wie z.B. Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder Einschüchterung als Konsequenz einer in gutem Glauben abgegebenen Meldung oder der Zusammenarbeit bei einer Untersuchung möglichen Fehlverhaltens.

TK Elevator ermutigt Hinweisgeber, Meldungen über die von TK Elevator bereitgestellten Meldewege einzureichen, damit ein angemessener Schutz für Whistleblower gewährleistet werden kann.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Ja

Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.

Von den eingegangenen Meldungen waren 17 für diese Berichterstattung relevant("LKSG-relevant").

In 9 Fällen wurden das gemeldete Fehlverhalten ganz oder teilweise bestätigt und entsprechende Abhilfemaßnahmen implementiert. In den anderen Fällen haben sich die Vorwürfe nicht bestätigt. Entsprechend wurden auch keine Abhilfemaßnahmen getroffen.

Hinsichtlich der Verfahrensdauer erfolgt eine Rückantwort an den Beschwerdeführer spätestens innerhalb einer Woche.

Die Zieldauer ist ein Abschluss der Bearbeitung innerhalb von 3 Monaten.

Im abgelaufenen Finanzjahr ergaben sich folgende Extremfälle hinsichtlich der Bearbeitungsdauer:

Kürzeste Bearbeitungsdauer: Unter einer Woche

Der Beschwerdeführer (ein Mitarbeiter eines Drittunternehmens) gab an, dass ein Kollege von diesem Unternehmen zu TKE gewechselt habe und bei seinem vorherigen Arbeitgeber durch Belästigungen aufgefallen sei. Wir konnten feststellen, dass wir keinen Mitarbeiter mit dem in der Meldung genannten Namen beschäftigen oder neu eingestellt haben. Eine Rückfrage beim Beschwerdeführer war nicht möglich, da dieser unsere Hotline anonym telefonisch kontaktiert und keine Kontaktdaten für einen Rückruf hinterlassen hatte.

Längste Bearbeitungsdauer: 17,6 Wochen

Die Beschwerdeführerin gab an sexuell belästigt worden zu sein. Auf Grund der Schwere der Vorwürfe wurde ihr durch das Unternehmen ein unabhängiger externer Anwalt zur Verfügung gestellt, mit dessen Unterstützung sie Strafanzeige erstattet hat. Wir haben vor Abschluss des Falles die (vorläufigen) Ergebnisse der behördlichen Untersuchung abgewartet, während der Beschwerdeführerin psychologische Unterstützung und bezahlte Freistellung angeboten wurden.

Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.

Bei den Meldungen wurde ein starker Fokus auf Meldungen bezüglich (sexueller) Belästigung festgestellt. Zudem ergab sich ein starker Fokus auf spezifische Regionen.

Basierend auf dieser Erkenntnis wurden Awarenesskampagnen in diesen Regionen durchgeführt, und es erfolgten Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Unser Prozess zum Management von Nachhaltigkeitsrisiken ist in unseren unternehmensweiten, multidisziplinären Risikomanagementprozess integriert. In diesem Zusammenhang erfassen wir Nachhaltigkeitsrisiken in unserem Risikoregister und überprüfen und passen sie mindestens einmal jährlich an.

Die Nachhaltigkeitsrisiken mit der höchsten Priorität betreffen die Sicherheit unserer Mitarbeiter und Subunternehmer, die in der Produktion, bei Montage- und Wartungsarbeiten tätig sind. Wir haben damit begonnen, unser Programm zur Verbesserung der Sicherheit in allen Ländern, in denen wir tätig sind, einzuführen. Dazu gehören umfassende Schulungs- und Coaching-Sitzungen zu Schlüsselaspekten wie Sicherheitsroutinen für das Management und das Management von Unterauftragnehmern. Darüber hinaus verstärken wir unseren Ansatz der sicherheitsgerechten Konstruktion, d. h. wir denken bereits in der frühestmöglichen Phase an die Sicherheit, indem wir dafür sorgen, dass unsere Produkte sicher und einfach zu installieren sind, wodurch die Risiken während des Installationsprozesses minimiert werden. Wir wissen, dass die Aufrechterhaltung einer starken

Sicherheitskultur kontinuierliche Sorgfalt und Aufmerksamkeit erfordert. Deshalb werden wir in den kommenden Jahren unsere Sicherheitskommunikation unter dem Motto "We Get Home" weiter verstärken, um konventionelles Denken zu hinterfragen und eine sicherheitsorientierte Kultur in unserem Unternehmen zu fördern.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Als Bestandteil des "Global Framework Agreement" wurde ein "Internationaler Ausschuss" zur zusätzlichen Kontrolle und zum regelmäßigen Austausch über die Einhaltung und Umsetzung der Vereinbarung eingerichtet.

Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates und seinen beiden Stellvertretern, dem Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrats von TKE, dem für TKE zuständigen Beauftragten der IG Metall und einem Vertreter von IndustriALL Global Union. Bei Bedarf kann der Internationale Ausschuss im Einvernehmen mit der TK Elevator GmbH weitere Teilnehmer als Gäste hinzuziehen.

Der Internationale Ausschuss tagt mindestens dreimal im Jahr und kann bei Bedarf auf eine zusätzliche vierte Sitzung ausweiten.

Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des zentralen Managements und/oder das verantwortliche Mitglied der Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations der TK Elevator GmbH berichten dem Internationalen Ausschuss regelmäßig in seinen Sitzungen auf der Grundlage geeigneter Unterlagen über den Stand der Umsetzung und Einhaltung des "Global Framework Agreement".