LUXEMBOURG

PACTE NATIONAL
ENTREPRISES ET
DROITS DE L'HOMME

Menschenrechts-bericht

Nationaler Pakt für Unternehmen und Menschenrechte 2024

Basierend auf dem Berichtsrahmen für die
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

OSL

ZONE INDUSTRIELLE PIRET
L-7737 COLMAR-BERG
Tel.: 48 82 16 - 1
Fax: 48 82 16 - 244

Oeko-Service Luxembourg SA

Zone Industrielle Piret, L-7737 Colmar-Berg

Inhaltsverzeichnis

Informationen zur Organisation ... 3
Vorbereitende Angaben ... 3
Kontextbezogene Angaben ... 3
Menschenrechtsbericht ... 4
TEIL A: GRUNDLAGEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE ... 4
TEIL B: SCHWERPUNKT DER BERICHTERSTATTUNG ... 9
TEIL C: UMGANG MIT FOLGENSCHWEREN MENSCHENRECHTSPROBLEMEN ... 12

Informationen zur Organisation

Vorbereitende Angaben

Name der Organisation: Oeko-Service Luxembourg SA beauftragt auf der Grundlage des modifizierten Gesetzes vom 25. März 2005 über die Funktionsweise und Finanzierung der Aktion SuperDrecksKëscht® zur Umsetzung/Durchführung derselben.

Menschenrechtsbeauftragte.r: Thomas Hoffmann

Datum der Unterzeichnung des Nationalen Pakt für Unternehmen und Menschenrechte: 06.07.2022

Anzahl der Mitarbeitenden in Luxemburg: ca. 80

Anzahl der Mitarbeitenden außerhalb von Luxemburg: 0

Anzahl der Organisationen, die in diesem Bericht mit eingefasst sind: 1

Name(n) der eingefassten Organisationen: 1

Kontextbezogene Angaben

In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? Abfallwirtschaft, Dienstleistungen, Weiterbildung, Beratung

Nennen Sie die zehn wichtigsten Länder, in denen Ihr Unternehmen tätig ist (*max. 10*):

Ausschliesslich Luxemburg

Nennen Sie die zehn wichtigsten Länder, aus denen Sie Ihre Waren oder Dienstleistungen beziehen (*max. 10*):

Deutschland, Frankreich, Belgien, Schweiz

Menschenrechtsbericht

TEIL A: GRUNDLAGEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Gemäß Prinzip 16 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte muss das Unternehmen, um die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte zu verankern, seine Verpflichtung öffentlich in einer Grundsatzerklärung formulieren, die: (a) auf höchster Unternehmensebene angenommen wird, ((b) sich auf einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen stützt; (c) menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstigen Parteien festlegt, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind; (d) öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird; (e) sich in den operativen Politiken und Verfahren widerspiegelt, die notwendig sind, um sie innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens zu verankern.

A1: GRUNDSATZERKLÄRUNG

UNGP	Informationen und Ziele	
A1	**Wie äußert sich die Organisation öffentlich über seine Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte?**	*Die SDK erklärt auf ihrer Website,* *Schutz der Menschenrechte - SuperDreckskëscht* *dass sie sich gemäß den Vorgaben des Nationalen Pakts für Unternehmen und Menschenrechte für den Schutz der Menschenrechte einsetzt und ihre Erklärung zu den Menschenrechten auf der genannten Website veröffentlicht. Das Engagement für den Schutz der Menschenrechte wird auch in den veröffentlichten Berichten (siehe unten) dargelegt. (A1.3, C1.2).* *Im Verhaltenskodex veröffentlicht auf* *Philosophie und Umweltpolitik - SuperDreckskëscht* *erklärt die SDK explizit ihre Selbstverpflichtung zum Schutz der Menschenrechte.*

		Mehrere Aspekte werden im Rahmen von Zertifizierungen, insbesondere für die soziale Verantwortung von Unternehmen, aber auch im Rahmen von Umweltmanagementsystemen kommuniziert. So greift auch der Umweltkodex der SDK Menschenrechtsaspekte auf.
A1.1	**Wie wurde die öffentliche Grundsatzerklärung entwickelt?**	*Seit 2011 wird die SDK ununterbrochen mit dem CSR-Siegel für soziale Verantwortung von Unternehmen ausgezeichnet. Darüber hinaus ist sie seit 1999 nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 und seit 2016 nach dem europäischen EMAS-Standard zertifiziert. In diesem Rahmen veröffentlicht sie jährliche Nachhaltigkeitsberichte, die sich am internationalen GRI-Standard orientieren. Als Maßnahme, die im Auftrag des MECB arbeitet, verpflichtet sich die SDK zudem zur Einhaltung der UN-Nachhaltigkeitsziele, die die Grundlage des 3. Nationalen Nachhaltigkeitsplans bilden. So wurden bei der Entwicklung von Managementsystemen und Prüfverfahren mehrere Menschenrechtsaspekte entwickelt. Anfang 2025 wurde dann die Umweltpolitik durch einen umfassenden Verhaltenskodex ergänzt.*
A1.2	**Auf wessen Menschenrechte bezieht sich die öffentliche Grundsatzerklärung?**	*Da sich der Auftrag der SDK zunächst auf das nationale Ressourcenmanagement und die nachhaltige Entwicklung bezieht, stehen die nationalen Interessengruppen im Vordergrund.* *Dies umfasst Mitarbeiter, Auftragnehmer und Lieferanten, Kunden und Verbraucher, Geschäftspartner, lokale Gemeinschaften (NGOs) etc.*

A1.2

Welche Menschenrechte werden in Ihrem Engagement angesprochen?

(Bitte kreuzen Sie die identifizierten Menschenrechte an).

Tabelle Menschenrechte - SuperDrecksKëscht/Oeko-Service Luxembourg S.A.
Wesentlichkeitabstufung: 5 sehr hoch - 1 nicht wesentlich
Status 01.01.2023

	Menschenrechte	Wesentlichkeit SDK	Betroffene
1	Recht auf Freiheit und Gleichheit	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
2	Verbot von Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Gender etc.	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
3	Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
4	Recht auf Freiheit von Sklaverei, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
5	Recht auf Freiheit von Folter und von grausamer, ummenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
6	Anerkennung als Rechtsperson	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
7	Gleichheit vor dem Gesetz	1	nicht beeinflussbar
8	Rechtsschutz - Klagerecht und Berufungsrecht	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
9	Keine willkürliche Verhaftung, Freiheitsberaubung oder Abschiebung	1	nicht beeinflussbar
10	Recht auf ein faires Gerichtsverfahren	1	nicht beeinflussbar
11	Recht auf Unschuldsvermutung	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
12	Recht auf Privatspäre	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
13	Recht auf freie Bewegung Bestimmung seines Aufenthaltsortes	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
14	Asylrecht	1	nicht beeinflussbar
15	Recht auf Erhalt der Staatsangehörigkeit	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
16	Recht auf Schutz der Familie und Recht auf Eheschliessung	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
17	Recht auf Sicherheit des Eigentums	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
18	Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
19	Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
20	Recht auf Versammlungsfreiheit	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
21	Recht auf Zugang zur öffentlichen Teilnahme, Wahlrecht und Demokratie	1	nicht beeinflussbar
22	Recht auf soziale Sicherheit	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
23	Recht auf Arbeit und freie Wahl des Arbeitsplatzes	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
24	Recht auf Erholung und Freizeit	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
25	Recht auf einen menschenwürdigen Lebensstandard - Essen Unterkunft und ärztliche Versorung	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
26	Recht auf Bildung	5	alle Stakeholder - Auftrag der SDK
27	Recht auf freie Teilhabe am Kulturleben	3	Stakeholder im Rahmen Beschaffung/Lieferkette
28	Recht auf eine soziale und internationale Ordnung, in der die Menschenrechte verwirklicht werden können	1	nicht beeinflussbar
29	Gegenseitiger Respekt - Verpflichtung gegenüber den Mitmenschen	5	alle Stakeholder insbesondere Mitarbeiter
30	Niemand hat das Recht, anderen diese in den Artikeln 1 bis 29 festgehaltenen Rechte und Freiheiten wegzunehmen.	5	alle Stakeholder
31	Recht auf Zugang zu einer sauberen, gesunden und nachhaltigen Umwelt	5	alle Stakeholder - Auftrag der SDK

Anhang 6 - Keine Änderung gegenüber Status 01.01.2023

A1.3

Wie wird die öffentliche Grundsatzerklärung verbreitet?

Die SDK erklärt auf ihrer Website,

Schutz der Menschenrechte - SuperDreckskëscht

dass sie sich für den Schutz der Menschenrechte gemäß den Spezifikationen des Nationalen Pakts für Unternehmen und Menschenrechte einsetzt und ihre Menschenrechtserklärung auf der genannten Website veröffentlicht.

A2: VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

UNGP	Informationen und Ziele	
A2	**Wie zeigt das Unternehmen, welche Bedeutung es der Umsetzung seiner Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten beimisst?**	*Strategie des Unternehmens* *Die im Verhaltenskodex, der Umweltpolitik und den Leitsätzen der SDK (siehe Anhänge 1, 2 und 3) dargestellte Unternehmensstrategie beinhaltet bzw. greift allgemeine Richtlinien zur Menschenrechtspolitik auf.*
A2.1	**Wer ist im Betriebsalltag für Fortschritte in Bezug auf die Menschenrechte verantwortlich und weshalb?**	*Menschenrechtsbeauftragter und Klimaschutz/CSR-Team (A2.1) (siehe Anhang 4)* *Wie gefordert hat die SDK mit der Unterzeichnung der freiwilligen Selbstverpflichtungserklärung einen Menschenrechtsbeauftragten ernannt und diesen Punkt im Organigramm der Beauftragten verankert. Darüber hinaus beschäftigen sich das CSR/Klimaschutz-Team und der Betriebsrat mit Menschenrechtsthemen. Ein Mitglied der Geschäftsleitung und des Betriebsrates ist ebenfalls Teil des CSR/Klimaschutz-Teams.*
A2.2	**Welche Arten von Menschenrechtsproblemen werden von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat** **diskutiert und weshalb?**	*Die Treffen im CSR/Klimaschutz-Team betreffen die Themen und Aspekte, die auch im Rahmen der CSR-Zertifizierung abgedeckt werden, d. h. Unternehmensstrategie, Unternehmensführung, soziale Verantwortung von Unternehmen und Umwelt/Nachhaltigkeit. Die Beschaffung/Einkauf ist in dieser Hinsicht ein relevantes Thema für die Menschenrechte. Bei den Treffen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung geht es unter anderem um die Einhaltung der Leitsätze, die sich insbesondere auf die Rechte der Arbeitnehmer beziehen.* *Im Rahmen der EMAS/ISO 14001-Zertifizierung diskutiert der Lenkungsausschuss - Berater für alle Aktivitäten der SDK - ebenfalls menschenrechtsrelevante Themen, insbesondere die Anforderungen sowie die Chancen und Risiken im Zusammenhang mit den Stakeholdern.*
A2.3	**Wie werden Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer darüber aufgeklärt, in welcher Weise sie**	*Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter* *Die obligatorische EMAS-Schulung - die alle zwei Jahre für alle Mitarbeiter sowie im Jahr des Arbeitsbeginns für neue*

	die Achtung der Menschenrechte bei ihren Entscheidungen und Handlungen berücksichtigen müssen?	*Mitarbeiter durchgeführt wird - behandelt insbesondere das Thema Menschenrechte im Zusammenhang mit den Beschaffungskriterien sowie im Rahmen des Stakeholder-Managements.* *Die letzte verpflichtende Schulung für alle Mitarbeiter fand 2024 statt. Das Thema Menschenrechte war Teil der Schulung.* *Darüber hinaus findet eine kontinuierliche Weiterbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiter für nachhaltige Entwicklung statt, die in vielerlei Hinsicht auch Menschenrechtsthemen betrifft.*
A2.4	**Wie macht das Unternehmen in seinen Geschäftsbeziehungen deutlich, welche Bedeutung es der Achtung der Menschenrechte beimisst??**	*Management von Stakeholdern im Rahmen von Wertschöpfungsketten* *Die SDK hat im Rahmen der UMS EMAS/14001 die Anforderungen und Erwartungen sowie die Chancen und Risiken aller Stakeholder definiert. Die wichtigsten Stakeholder und die Art der Zusammenarbeit sind in einer Stakeholder-Management-Liste aufgeführt. Die Treffen mit den wichtigsten Stakeholdern werden in Protokollen dokumentiert.* *Bei diesen Treffen werden auch Menschenrechtsthemen behandelt, insbesondere in Bezug auf Beschaffungskriterien sowie Kriterien für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen. Die Aktivitäten der SDK beschränken sich in der Regel auf Luxemburg. Die Lieferanten stammen aus Luxemburg und den angrenzenden EU-Ländern. Franchisenehmer gibt es jedoch auch in der Schweiz und in Schweden. Ihre Einhaltung der SDK-Philosophie wird im Rahmen einer Compliance-Prüfung inspiziert.*
A2.5	**Welche Erfahrungen hat das Unternehmen im Berichtszeitraum im Hinblick auf die Erreichung seiner menschenrechtsbezogenen Ziele gesammelt und was hat sich dadurch geändert?**	*Da wir bereits seit langem nach ISO 14001, CSR (INDR) und EMAS zertifiziert sind, haben wir keine neuen Erkenntnisse gewonnen und keine Änderungen vorgenommen. Der Schutz der Menschenrechte ist bei uns seit langem etabliert.*
Aktionsplan für Teil A2: **Kein besonderer Plan, integriert in unser Umwelt- und CSR-Programm.**		

TEIL B: SCHWERPUNKT DER BERICHTERSTATTUNG

Gemäß **Grundsatz 18** der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sollten Unternehmen zur Bewertung von Menschenrechtsrisiken alle **tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte**, an denen sie entweder durch ihre eigenen Aktivitäten oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sein können, ermitteln und bewerten.

UNGP	Informationen und Ziele	
B1	**Erklärung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme: In dieser Erklärung sind alle folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu nennen, die sich im Berichtszeitraum aus der Tätigkeit des Unternehmens und seinen Geschäftsbeziehungen ergeben haben.** *(Bitte kreuzen Sie die identifizierten signifikanten Risiken an und/oder fügen Sie weitere identifizierte Risiken hinzu.)*	*☒ Risiken im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit von Verbrauchern, Arbeitnehmern des Unternehmens, benachbarten Gemeinden und innerhalb der Wertschöpfungskette* *☒ Risiken im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer oder der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.* *☒ Risiken im Zusammenhang mit der Vergabe von Unteraufträgen oder der Wertschöpfungskette* *☒ Risiken im Zusammenhang mit fairen und gerechten Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit (z. B. Druck, außerhalb des Vertrags zu arbeiten), Vergütung, Pausen usw.).* *☒ Risiken durch diskriminierende Praktiken (Geschlecht, Familienstand, Menschen mit Behinderungen, Alter, Wohnsitz usw.), Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.* *☒ Risiken im Zusammenhang mit der Diskriminierung oder Verfolgung von Einzelpersonen aufgrund ihres Glaubens, ihrer Meinung oder ihrer religiösen Praktiken.* *☒ Risiken im Zusammenhang mit dem Privatleben (für Arbeitnehmer: Fragen z. B. im Zusammenhang mit der Organisation von Telearbeit oder dem Risiko des Missbrauchs einer Überwachungskamera).* *☒ Risiken im Zusammenhang mit der Missachtung der persönlichen Freiheit, Zensur oder Vergeltungsmaßnahmen für die Äußerung abweichender Meinungen.* *☒ Risiken im Zusammenhang mit der Achtung der Vereinigungsfreiheit und der Freiheit zu Kollektivverhandlungen (z. B. Diskriminierung gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer,*

		Nichtgewährung der Mittel zur Ausübung der Vertretung, der Verhandlungen usw.). *☒ Risiken im Zusammenhang mit der Marginalisierung oder dem ungerechtfertigten Ausschluss von Personen von Entscheidungsprozessen und öffentlichen Angelegenheiten.* *☒ Risiken im Zusammenhang mit der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.* *☒ Risiken im Zusammenhang mit fairen und gerechten Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit (z. B. Druck, außerhalb des Vertrags zu arbeiten), Bezahlung, Pausen usw.).* *☒ Risiken im Zusammenhang mit wirtschaftlicher Unsicherheit, Armut und unzureichendem Zugang zu Grundbedürfnissen, was das Wohlergehen und die Menschenwürde gefährden kann.* *☐ Risiken im Zusammenhang mit dem fehlenden Zugang zu angemessener Gesundheitsversorgung, Diskriminierung bei der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen.* *☐ Risiken im Zusammenhang mit dem Verbot der Teilnahme am kulturellen Leben und am wissenschaftlichen Fortschritt sowie mit dem Schutz der moralischen und materiellen Interessen von Kulturschaffenden.* *☐ Sonstige identifizierte Risiken:*
B2	**Feststellung von folgenschweren Menschenrechtsproblemen: Beschreiben Sie, wie die folgenschweren Menschenrechtsprobleme festgestellt wurden; machen Sie dazu auch Angaben zu Beiträgen von Stakeholdern.**	*Es gibt keine Menschenrechtsthemen, die über das Management des CSR durch die CSR-Leitung und das CSR/Klimaschutz-Team hinausgehen - wie das CSR-Label darlegt.*
B3	**Festlegung der geografischen Schwerpunkte: Wenn sich die Berichterstattung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme auf bestimmte Länder oder Regionen**	*Die Aktivitäten beschränken sich auf das luxemburgische Staatsgebiet und die ausländischen Partner auf Kerneuropa (EU und Schweiz).*

	konzentriert, ist diese Schwerpunktsetzung zu begründen.	
B4	**Weitere schwerwiegende Auswirkungen: Geben Sie an, welche weiteren schwerwiegenden menschenrechtlichen Auswirkungen, die jedoch nicht zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen zählen, im Berichtszeitraum eingetreten sind bzw. noch bearbeitet wurden, und erläutern Sie, was dagegen unternommen wurde.**	*Keine Auwirkungen/Probleme aufgetreten.*
Aktionsplan für Teil B: **Kein besonderer Plan, integriert in unser Umwelt- und CSR-Programm.**		

TEIL C: UMGANG MIT FOLGENSCHWEREN MENSCHENRECHTSPROBLEMEN

[Teil C ist für neue Unterzeichner von 2024 freiwillig].

Gemäß Grundsatz 19 und 20 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sollten die Unternehmen zur Verhinderung und Abschwächung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte die Ergebnisse ihrer Folgenabschätzungen für alle relevanten internen Funktionen und Prozesse berücksichtigen und geeignete Maßnahmen ergreifen. Um zu überprüfen, ob negative Auswirkungen auf die Menschenrechte behoben werden, sollten die Unternehmen die Wirksamkeit der von ihnen getroffenen Maßnahmen überwachen.

SPEZIELLE VORSCHRIFTEN

UNGP	Informationen und Ziele	
C1	**Verfügt das Unternehmen über spezielle Vorschriften zu folgenschweren Menschenrechtsproblemen und falls ja, welche?**	*Strategie des Unternehmens* *Die in Verhaltenskoeex, Umweltpolitik und den Leitsätzen der SDK (siehe Anhänge 1,2 und 3) dargestellte Unternehmensstrategie greift allgemeine Richtlinien zur Menschenrechtspolitik auf.*
C1.1	**Wie macht das Unternehmen gegenüber den Akteuren, die die Vorschriften umsetzen müssen, deutlich, wie relevant und wichtig diese Vorschriften sind?**	*Die obligatorische EMAS-Schulung - die alle zwei Jahre für alle Mitarbeiter sowie im Jahr des Arbeitsbeginns für neue Mitarbeiter durchgeführt wird - behandelt insbesondere das Thema Menschenrechte im Zusammenhang mit den Beschaffungskriterien sowie im Rahmen des Stakeholder-Managements.*
Aktionsplan für Teil C1: **Kein besonderer Plan, integriert in unser Umwelt- und CSR-Programm.**		

STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

UNGP	Informationen und Ziele	
C2	**Wie geht das Unternehmen vor, um seine Stakeholder an der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme zu beteiligen?**	*Die SDK hat die Anforderungen und Erwartungen sowie die Chancen und Risiken aller Stakeholder im Rahmen der UMS EMAS/ISO 14001 definiert. Die wichtigsten Stakeholder und die Art der Zusammenarbeit sind in einer Liste zur Verwaltung der Stakeholder aufgeführt. Die Treffen mit den wichtigsten Stakeholdern werden in Protokollen dokumentiert.* *Bei diesen Treffen werden auch Menschenrechtsthemen behandelt, insbesondere im Hinblick auf Beschaffungskriterien sowie Kriterien für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen.*
C2.1	**Wie stellt das Unternehmen fest, welche Stakeholder bei dem jeweiligen folgenschweren Menschenrechtsproblem einzubeziehen sind und wann und in welcher Form dies geschehen sollte?**	*Im Rahmen von EMAS und ESR verfügt die SDK über eine ständig aktualisierte Stakeholder-Management-Tabelle mit Kontakt, Art der Kommunikation, Erwartungen und Anforderungen, Chancen und Risiken.*
C2.2	**Welche Stakeholder hat das Unternehmen im Berichtszeitraum in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme eingebunden und weshalb?**	*Es gibt keine Menschenrechtsthemen, die über das allgemeine Management im Rahmen CSR und EMAS hinausgehen.*
C2.3	**Wie haben die Positionen der Stakeholder die Sichtweise des Unternehmens auf das folgenschwere Menschenrechtsproblem und/oder die Problemlösungsstrategie im Berichtszeitraum beeinflusst?**	*Da wir seit langem nach ISO 14001, CSR und EMAS zertifiziert sind, haben wir keine neuen Erkenntnisse gewonnen und keine Änderungen durch Treffen und Kontakte mit Stakeholdern vorgenommen. Der Schutz der Menschenrechte ist in unserem Unternehmen seit langem etabliert.*

BEURTEILUNG VON AUSWIRKUNGEN

UNGP	Informationen und Ziele	
C3	**Wie stellt das Unternehmen fest, inwieweit sich die verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsprobleme im Laufe der Zeit ändern?**	*Es gibt keine Menschenrechtsthemen, die über das allgemeine Management im Rahmen CSR und EMAS hinausgehen.*
C3.1	**Waren im Berichtszeitraum erwähnenswerte Trends oder Muster bei den Auswirkungen folgenschwerer Menschenrechtsprobleme festzustellen und falls ja, welche?**	*Nein*
C3.2	**Kam es im Berichtszeitraum zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen von Menschenrechten, die im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen standen und falls ja, welche?**	*Im Jahr 2024 wurden keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen beobachtet, weder direkt bei der SDK noch bei den Franchisenehmern.*
Aktionsplan für Teil C3 **Kein besonderer Plan, integriert in unser Umwelt- und CSR-Programm.**		

BERÜCKSICHTIGUNG DER ERKENNTNISSE BEI ENTSCHEIDUNGEN UND MASSNAHMEN

UNGP	Informationen und Ziele	
C4	**Wie berücksichtigt das Unternehmen seine Erkenntnisse in Bezug auf die einzelnen folgenschweren**	*Die 2 Hauptaspekte der SDK in Luxemburg decken folgende Bereiche ab: die Beschaffung und den Kauf von Ressourcen und Gütern sowie die Verarbeitung und den Transport von Abfällen zu den Empfängern*

	Menschenrechtsprobleme in seinen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen?	*(Recyclingunternehmen / Abfallbeseitigungsunternehmen).* *<u>Kriterien in Bezug auf Lieferanten (Anhang 5)</u>* *Bei den Lieferanten wird jenen der Vorzug gegeben, die das SDK fir Betriber-Label tragen. Die danach angewandten Kriterien sind die Teilnahme am SDK fir Betriber-Konzept ohne Label und die Vorlage einer Umweltzertifizierung. Auf diese Weise wird das Prinzip der Nähe angewandt, da in erster Linie Unternehmen mit Sitz in Luxemburg ausgewählt werden. Darüber hinaus werden Unternehmen aus dem Bereich der Sozial- und Solidarwirtschaft bevorzugt.* *Die Achtung der Menschenrechte ist zwar nicht explizit Teil der Auswahlkriterien, wird aber indirekt durch die Einhaltung der Kriterien für die Lieferanten aufgegriffen.* *Im Jahr 2023 wurden bei den Lieferanten keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen beobachtet (C3).* *<u>Produktbezogene Kriterien (Anhang 5)</u>* *Die produktbezogenen Kriterien beziehen sich unter anderem auf folgende Punkte: sozialverträgliche Arbeitsbedingungen auf der Produktionsseite (ILO-Mindestanforderungen; Recht auf einen existenzsichernden Lohn und gesunde Arbeitsbedingungen) und fairer Handel.* *Der CSR-/Menschenrechtsbeauftragte kontrolliert stichprobenartig die Einhaltung der produktbezogenen Kriterien.* *Die Auswahl der Empfänger erfüllt die strengen Anforderungen des Gesetzes vom 21. März 2012 in der geänderten Fassung vom 9. Juni 2022, insbesondere in Bezug auf §13 Verwertung, §14 Wiederverwendung, Vorbereitung zur Wiederverwendung und Recycling, §15 Beseitigung und §16 Grundsätze der Selbstversorgung und der Nähe. So wird von vornherein sichergestellt, dass keine Exporte in Länder außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EU und Schweiz) erfolgen und somit die strengen europäischen Arbeits- und Sozialgesetze eingehalten werden.*

		Außerdem führt die SDK regelmäßig Audits durch und bevorzugt Unternehmen, die über zertifizierte Umweltmanagementsysteme und andere Zertifizierungen verfügen (C4). *Das Ressourcenpotenzial ermöglicht zudem eine übersichtliche Darstellung von Rückproduktionsprozessen (Recycling) sowie eine detaillierte Auflistung der durch die Prozesse erzeugten Mengen an Sekundärrohstoffen. Die SDK bevorzugt somit Empfänger mit einer maximalen Rückgewinnungsrate von Sekundärrohstoffen.* *Eine Nachverfolgung der vom Empfänger verteilten Rohstoffe ist (noch) nicht vorgesehen. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass diese innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums verbleiben.* *Einen Sonderfall stellen gebrauchte Speisefette dar. Das Zertifizierungssystem REDCert garantiert hier, dass diese Rohstoffe aus legalen Quellen stammen und nicht aus nicht nachhaltiger Landwirtschaft (z. B. nicht nachhaltiges Palmöl aus gerodeten Regenwäldern).*
C4.1	**Wie werden die Teile des Unternehmens, deren Entscheidungen und Maßnahmen den Umgang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen beeinflussen, an der Entwicklung und Umsetzung von Lösungen beteiligt?**	*Treffen des CSR/Klimaschutz-Teams, des Lenkungsausschusses und der Koordinatoren (Abteilungsleiter) - durch Protokolle belegt.*
C4.2	**Wie geht das Unternehmen mit Spannungen um, die zwischen den Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Minderung der negativen Auswirkungen von folgenschweren Menschenrechtsproblemen und konkurrierenden Unternehmenszielen entstehen?**	*Keine Spannungen*
C4.3	**Welche Maßnahmen hat das Unternehmen im Berichtszeitraum getroffen, um die potenziell negativen Auswirkungen der einzelnen folgenschweren**	*Keine Massnahmen*

	Menschenrechtsprobleme zu verhindern bzw. zu mindern?	
Aktionsplan für Teil C4 **Kein besonderer Plan, integriert in unser Umwelt- und CSR-Programm.**		

FORTSCHRITTSBEOBACHTUNG

UNGP	Informationen und Ziele	
C5	**Wie stellt das Unternehmen fest, ob seine Maßnahmen zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken in der Praxis wirken?**	*Im Rahmen der EMAS- und ISO 14001-Prüfung wird die Umsetzung jährlich von neutralen Prüfern kontrolliert, im Rahmen der ESR-Prüfung alle drei Jahre.*
C5.1	**Welche konkreten Beispiele aus dem Berichtszeitraum verdeutlichen, dass die Maßnahmen des Unternehmens zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken wirken?**	*Auditberichte*
Aktionsplan für Teil C5 **Kein besonderer Plan, integriert in unser Umwelt- und CSR-Programm.**		

ABHILFE

UNGP	Informationen und Ziele	
C6	**Wie gewährleistet das Unternehmen wirkungsvolle Abhilfe, wenn Menschen durch die Handlungen oder Entscheidungen**	*Verfahren zur Meldung von Menschenrechtsverletzungen (Anhang 7)*

	des Unternehmens im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen zu Schaden kommen?	*Dies war bereits im Rahmen der Leitprinzipien und der EMAS/CSR-Strategie möglich, wurde jedoch noch nicht explizit als solches bezeichnet. Eine interne Meldestelle wurde im Dezember 2023 für alle Mitarbeiter im Rahmen des Whistleblower-Gesetzes (Gesetz vom 16. Mai 2023 zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019) eingerichtet. Eine Meldestelle für externe Stakeholder und die Entwicklung des Whistleblowing-Prozesses ist seit Anfang 2024 ebenfalls eingerichtet.*
C6.1	**Welche Möglichkeiten hat das Unternehmen vorgesehen, damit Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme an das Unternehmen herangetragen werden können?**	*Meldestellen*
C6.2	**Woher weiß das Unternehmen, ob die Betroffenen in der Lage sind und die Möglichkeit haben, sich zu beschweren oder Bedenken zu äußern?**	*Die für die Informanten benannten Kontaktpersonen gehören nicht der Geschäftsleitung/Direktion/ Verwaltungsrat an. Im Rahmen des Schutzes personenbezogener Daten, der durch einen Datenschutzbeauftragten gewährleistet wird, wird den Informanten Anonymität zugesichert.*
C6.3	**Wie bearbeitet das Unternehmen derartige Beschwerden und wie bewertet es die Wirkung der Abhilfemaßnahmen?**	*Bisher gab es keine Beschwerden oder Hinweise auf Verstösse.*
C6.4	**Welche Trends und Muster haben sich im Berichtszeitraum bei Beschwerden oder Bedenken sowie den entsprechenden Abhilfemaßnahmen in Bezug auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme ergeben und was hat das Unternehmen daraus gelernt?**	*Bisher gab es keine Beschwerden oder Hinweise auf Verstösse.*

C6.5	**Hat das Unternehmen im Berichtszeitraum im Zusammenhang mit tatsächlich eingetretenen folgenschweren Menschenrechtsrisiken Wiedergutmachung geleistet bzw. ermöglicht und falls ja, welche typischen bzw. Hauptbeispiele sind dafür zu nennen?**	*Es gibt keine Menschenrechtsthemen, die über das allgemeine Management im Rahmen CSR und EMAS hinausgehen.*

Aktionsplan für Teil C6

Kein besonderer Plan, integriert in unser Umwelt- und CSR-Programm.