Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie von McDonald's Deutschland LLC im Einklang mit dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Die globale Menschenrechtspolitik von McDonald's (abrufbar unter: Human Rights Policy) gilt für die McDonald's Corporation und ihre weltweiten Tochtergesellschaften im Mehrheitsbesitz, einschließlich McDonald's Deutschland LLC (im Folgenden als McDonald's Deutschland bezeichnet).

Mit dieser Erklärung geben wir zusätzliche Informationen über die Menschenrechtsstrategie von McDonald's Deutschland im Einklang mit den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Die Erklärung wird sowohl regelmäßig (mindestens jährlich) als auch anlassbezogen überprüft und bei Bedarf durch den/die Menschenrechtsbeauftragte von McDonald's Deutschland aktualisiert.

McDonald's Verantwortung für Menschenrechte

Zusätzlich zu der oben verlinkten globalen Menschenrechtspolitik ist die Verpflichtung McDonald's zur Achtung der Menschenrechte in den folgenden globalen Richtlinien verankert:

Anwendbar für die gesamte McDonald's Corporation und ihre Tochtergesellschaften, an denen sie eine Mehrheitsbeteiligung hält

- Standards of Business Conduct
- Global Statement of Principles Against Discrimination, Harassment and Retaliation
- Global Statement of Principles on Workplace Violence Prevention

Anwendbar im gesamten Unternehmen und in McDonald's-Restaurants

McD Responsible Recruitment Principles.pdf

Anwendbar in allen McDonald's-Restaurants

- Global Brand Standards

Anwendbar in der gesamten Lieferkette von McDonald's

- Supplier Code of Conduct
- McDonald's Supplier Workplace Standards and Guidance Document (SWSGD) – nur für registrierte Lieferant:innen abrufbar
- Commitment on Forests and Natural Ecosystems
- Supporting Addendum for Commitment on Forests

McDonald's Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte an Mitarbeiter:innen und Lieferant:innen

Die McDonald's Standards of Business Conduct gelten für die McDonald's Corporation und ihre weltweiten Tochtergesellschaften, die sich mehrheitlich in ihrem Besitz befinden und beinhalten unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte an unseren Arbeitsplätzen.

Mit der globalen Grundsatzerklärung zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierung, Belästigung und Vergeltung, geben wir den Mitarbeiter:innen weitere Richtlinien an die Hand. Unsere verantwortungsvollen und ethischen Rekrutierungsprinzipien gelten für das gesamte Unternehmen, die Franchisenehmer und die International Developmental Licensees.

Der McDonald's Verhaltenskodex für Lieferant:innen (Supplier Code of Conduct) enthält unsere Erwartungen bezüglich der Menschenrechte an unsere Lieferant:innen. Diejenigen, die am Supplier Workplace Accountability Program (SWA) von McDonald's teilnehmen, erhalten in unserem Supplier Workplace Standards and Guidance Document (SWSGD) weitere Hinweise zu unseren Erwartungen zu Menschenrechten. Mit Wirkung zum 01.01.2025 ersetzen wir unser eigenes SWA Programm durch den SMETA 4 Pillar Standard von SEDEX. Auch hier erhalten unsere Lieferanten Unterstützung durch das SWSGD. Unsere verantwortungsvollen und ethischen Rekrutierungsgrundsätze enthalten weitere Erwartungen an Lieferant:innen und eigene Mitarbeiter:innen hinsichtlich der Verhinderung aller Formen moderner Sklaverei und Zwangsarbeit, einschließlich des Verbots von Anwerbegebühren.

McDonald's Deutschland Risikomanagement für Menschenrechte

1. **Governance**

McDonald's Deutschland hat eine/n operativen Menschenrechtsbeauftragten benannt, um die Arbeit im Zusammenhang mit dem LkSG zu koordinieren und die Abstimmung mit den Kolleg:innen auf der ganzen Welt sicherzustellen, die am globalen Risikomanagement für Menschenrechte von McDonald's arbeiten. Der/die operative Menschenrechtsbeauftragte koordiniert und überwacht die Umsetzung des Menschenrechtsmanagementsystems und des Sorgfaltspflichtansatzes in den verschiedenen funktionalen Abteilungen bei McDonald's Deutschland. Er/sie trifft sich regelmäßig mit Vertreter:innen der Abteilungen, die die Umsetzung in ihrem Verantwortungsbereich steuern, sowie mit spezifischen Risikoverantwortlichen, die mit der Umsetzung von Präventions- und Minderungsmaßnahmen betraut sind. Der/die operative Menschenrechtsbeauftragte ist in der Abteilung Supply Chain angesiedelt und berichtet an den/die Supply Chain Lead von McDonald's Deutschland. Der/die Supply Chain Lead ist für die Überwachung der Umsetzung des Menschenrechtsrisikomanagementsystems im Einklang mit dem LkSG verantwortlich und berichtet regelmäßig (mindestens jährlich) an das Management Team von McDonald's Deutschland.

2. **McDonald's Deutschland Risikoanalyse**

McDonald's Deutschland führt regelmäßig und ad hoc Risikoanalysen für den eigenen Betrieb und die Lieferkette durch, um potentielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu identifizieren. Ziel dieser Risikobewertungen ist es, mögliche Risiken für Menschenrechts- und Umweltverstöße kontinuierlich zu identifizieren und zu bewerten. McDonald's Deutschland führt mindestens eine regelmäßige, jährliche Risikoanalyse durch. Bei einer signifikanten Veränderung oder Ausweitung der Risikosituation in unseren eigenen Betrieben oder in der Lieferkette oder bei Hinweisen auf mögliche Menschenrechts- oder Umweltverstöße bei indirekten Lieferant:innen werden zusätzliche Ad-hoc-Risikoanalysen durchgeführt.

Die regelmäßigen Risikobewertungen von McDonald's Deutschland umfassen zwei Schritte:

In einer ersten, abstrakten Risikobewertung werden anhand von produkt-, branchen- und länderspezifischen Daten Bereiche in der eigenen Geschäftstätigkeit und Lieferkette mit erhöhter Risikoexposition sowie die von den Risiken potenziell betroffenen Personengruppen identifiziert.

Wenn sich Risiken abzeichnen, erfolgt im nächsten Schritt eine konkrete Risikobewertung. Dabei werden interne Daten berücksichtigt, die unter anderem über das Supplier Workplace Accountability Program (SWA) gesammelt werden. Für die identifizierten Risiken erfolgt eine Bewertung nach dem Schweregrad für die Rechteinhaber:innen und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Außerdem wird der ursächliche Beitrag zu dem Risiko und die Einflussmöglichkeit ermittelt, um das Risiko zu verhindern oder zu beseitigen. Zukünftig werden die Ergebnisse aus dem SMETA 4 Pillar Audit von SEDEX zu Grunde gelegt.

In seiner Risikobewertung hat McDonald's Deutschland die folgenden Risiken für seine Lieferkette und seinen eigenen Betrieb identifiziert und priorisiert:

- Zwangsarbeit / moderne Sklaverei
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Verstöße bei Arbeitszeiten
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen
- Ungleiche Behandlung bei der Beschäftigung
- Existenzsichernder Lohn

3. Prävention und Abhilfemaßnahmen

Als Ergebnis der Risikoanalyse hat McDonald's Deutschland Präventivmaßnahmen zur Behebung der festgestellten Risiken festgelegt.

Risiken und Verstöße bei Lieferant:innen, die in direktem Zusammenhang mit dem Kerngeschäft von McDonald's stehen, werden durch das "Supplier Workplace Accountability Program" (SWA) von McDonald's gesteuert, künftig erfolgt dies durch das SMETA 4 Pillar Audit von SEDEX.

McDonald's hat einen umfassenden Einführungsprozess für alle neuen Lieferant:innen, in dessen Verlauf der Grad der im SWA (künftig SMETA 4 Pillar Audit von SEDEX) erforderlichen Überwachung festgelegt wird. Sie erhalten eine Einführung in das Programm und den Prozess der Einbindung. Alle Betriebsstätten müssen den Verhaltenskodex für Lieferant:innen anerkennen, einen Fragebogen zur Selbstbewertung (SAQ) ausfüllen und ein Audit vor Ort durchführen. Der Selbstbewertungsfragebogen muss jährlich für alle registrierten und zugelassenen Lieferant:innen ausgefüllt werden und deckt die Bereiche Menschenrechte, Integrität im Geschäftsleben, Arbeitsumfeld, Umweltmanagement und Managementsysteme / Beschwerde-mechanismen ab.

Für Risiken oder Verstöße, die bei Lieferant:innen durch das McDonald's Programm festgestellt werden, wird in engem Dialog mit dem/der betreffenden Lieferant:in ein Korrektur- und Präventionsplan (CAPA) aufgestellt. So werden erkannte Risiken und Verstöße in Angriff genommen und korrigiert.

McDonald's Deutschland hat folgende Präventivmaßnahmen ergriffen:

- Weitere Konsultationen und Sensibilisierung der Lieferant:innen zu Risiken und Umsetzung weiterer risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Durchführung von Schulungen und Sensibilisierungen in den zuständigen Abteilungen

4. Beschwerdeverfahren

McDonald's bietet als System mehrere Kanäle, um menschenrechts- und umweltbezogene Beschwerden einzureichen:

Die McDonald's Business Integrity Line ist offen für Beschwerden und Hinweise von jedermann (z.B. Mitarbeiter:innen, Lieferant:innen und deren Mitarbeiter:innen, NGOs, Dritte). McDonald's Deutschland hat den Ablauf des Mechanismus in seiner Verfahrensordnung detailliert beschrieben (Verfahrensordung). Wenn Beschwerdeführer anonym bleiben wollen, steht ihnen dies frei (soweit dies nach nationalem Recht zulässig ist). Alle Hinweise werden vorbehaltlich der geltenden gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen vertraulich behandelt. McDonald's duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern oder Hinweise geben.

Die Meldungen können in mehreren Sprachen und auf eine der folgenden Möglichkeiten eingereicht werden:

- Durch Senden einer Mail an die Business Integrity Mailbox: business.integrity@us.mcd.com,
- Durch einen gebührenfreien Anruf bei der Business Integrity Line-Telefonnummer: 8001816466 (Germany). Weitere gebührenfreie Nummern für andere Länder sind auf der Website von McDonald's Business Integrity zu finden.
- Durch Übermittlung einer Nachricht online

Für die eigenen Mitarbeiter:innen, sowohl im Service Center als auch in den Restaurants, bietet McDonald's Deutschland ein zusätzliches internes Beschwerdeverfahren über die "Vertrauensstelle" an. Es handelt sich hierbei um einen kostenlosen, vertraulichen Kanal, der für alle Mitarbeiter:innen leicht zugänglich ist. Der Kanal wird aktiv in der Mitarbeiter-App, im Intranet und auf Plakaten in allen Restaurants kommuniziert.

5. Wirksamkeitsprüfung

McDonald's Deutschland evaluiert die Wirksamkeit von Präventions- und Abhilfemaßnahmen jährlich und ad hoc. Unter der Leitung der/des operativen Menschenrechtsbeauftragten überprüfen die zuständigen Abteilungen die Wirksamkeit anhand festgelegter Kriterien. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in das laufende Risikomanagement-System integriert.