

Menschenrechtsgrundsätze

Version 1.0 – gültig ab April 2026 – nächste Überprüfung: 2028

1. Zweck und Geltungsbereich

Die Achtung der Menschenrechte ist für die licili UG (haftungsbeschränkt) eine Grundvoraussetzung verantwortlichen unternehmerischen Handelns. Diese Grundsätze legen dar, zu welchen Standards wir uns verpflichten und wie wir ihre Einhaltung sicherstellen.

Sie gelten für alle Mitarbeitenden, die Geschäftsführung sowie für alle Personen, die in unserem Auftrag tätig werden. Von unseren Lieferanten, Subunternehmern und Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung gleichwertiger Standards.

2. Bezugsrahmen

Wir orientieren uns an den folgenden international anerkannten Rahmenwerken:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Deutsches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) als inhaltlicher Maßstab, auch soweit wir aufgrund unserer Unternehmensgröße nicht unmittelbar in dessen Anwendungsbereich fallen

3. Unsere Verpflichtungen

3.1 Verbot von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei

Wir lehnen jede Form von Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel und moderner Sklaverei ab. Jedes Beschäftigungsverhältnis beruht auf Freiwilligkeit und kann von den Beschäftigten unter Einhaltung der vereinbarten Fristen beendet werden. Ausweispapiere werden nicht einbehalten.

3.2 Verbot von Kinderarbeit

Wir beschäftigen keine Personen unterhalb des gesetzlichen Mindestalters und dulden keine Kinderarbeit in unserer Lieferkette.

3.3 Verbot von Diskriminierung

Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, Familienstand, sozialer Herkunft, politischer Meinung oder Gewerkschaftszugehörigkeit. Näheres regelt unsere Richtlinie zu Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion.

3.4 Schutz vor Belästigung

Jede Form körperlicher, psychischer oder sexueller Belästigung sowie jede Form der Einschüchterung ist unzulässig. Betroffene und Zeugen können sich an die im Abschnitt 6 genannten Stellen wenden, ohne Nachteile befürchten zu müssen.

3.5 Vereinigungsfreiheit

Wir achten das Recht unserer Beschäftigten, sich zu organisieren, Interessenvertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zu führen. Beschäftigten, die von diesem Recht Gebrauch machen, entstehen keine Nachteile.

3.6 Faire Vergütung und Arbeitszeiten

Wir zahlen mindestens den gesetzlichen Mindestlohn und orientieren uns darüber hinaus an branchenüblichen Vergütungen. Arbeitszeiten und Überstunden bewegen sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Wir achten auf eine gleiche Vergütung für gleiche und gleichwertige Arbeit.

3.7 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Maßnahmen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit sind in unserem Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement beschrieben.

3.8 Schutz der Privatsphäre und Datenschutz

Als Anbieter einer Software zur Analyse von Kundenfeedback tragen wir besondere Verantwortung für das Recht auf Privatsphäre und informationelle Selbstbestimmung. Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich weisungsgebunden im Auftrag unserer Kunden, ausschließlich innerhalb der Europäischen Union und niemals zum Training übergreifender oder öffentlicher KI-Modelle. Unsere KI-Systeme werden nicht für Social Scoring, biometrische Überwachung oder vergleichbare grundrechtsrelevante Anwendungen eingesetzt.

4. Erwartungen an Lieferanten und Geschäftspartner

Wir erwarten von unseren Lieferanten, Subunternehmern und Geschäftspartnern, dass sie diese Grundsätze oder gleichwertige Standards einhalten und entlang ihrer eigenen Lieferkette weitergeben. Nachhaltigkeits- und Menschenrechtsaspekte fließen in unsere Lieferantenauswahl ein. Bei begründeten Hinweisen auf Verstöße suchen wir zunächst das Gespräch und wirken auf Abhilfe hin; bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen behalten wir uns die Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

5. Sorgfaltsprozess

- Regelmäßige Ermittlung und Bewertung menschenrechtlicher Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette, angemessen zu unserer Unternehmensgröße
- Ableitung und Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden
- Dokumentation der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit
- Überprüfung der ermittelten Risiken und der getroffenen Maßnahmen mindestens jährlich sowie anlassbezogen bei wesentlichen Veränderungen

6. Hinweise und Beschwerden

Mitarbeitende, Geschäftspartner und betroffene Dritte können Hinweise auf tatsächliche oder mögliche Menschenrechtsverletzungen jederzeit melden – an die Geschäftsführung oder vertraulich an unseren externen Datenschutzbeauftragten (secjur GmbH, dsb@secjur.com).

Hinweise werden vertraulich behandelt und können auf Wunsch anonym abgegeben werden. Personen, die in gutem Glauben einen Hinweis geben, dürfen deswegen keine Nachteile erleiden. Jedem Hinweis wird nachgegangen; getroffene Maßnahmen werden dokumentiert.

7. Verantwortlichkeiten und Überprüfung

Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Grundsätze liegt bei der Geschäftsführung. Die Grundsätze werden allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und sind unter <https://support.licili.de/menschenrechtsgrundsätze> öffentlich einsehbar. Das Dokument selbst wird mindestens alle zwei Jahre überprüft.

Freigabe

Diese Richtlinie wurde von der Geschäftsführung der licili UG (haftungsbeschränkt) beschlossen und in Kraft gesetzt.

Göppingen, den 15.04.2026

Lukas Kauderer, Geschäftsführer

licili UG (haftungsbeschränkt) · Grabenstraße 38 · 73033 Göppingen · Amtsgericht Ulm HRB 739309