

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Fresenius SE & Co. KGaA
Anschrift: Else-Kröner-Straße 1, 61352 Bad Homburg

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie	2
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	3
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	6
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse.....	6
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich.....	10
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	12
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern.....	14
B5. Kommunikation der Ergebnisse.....	15
B6. Änderungen der Risikodisposition.....	15
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	16
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich.....	16
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	17
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	19
D. Beschwerdeverfahren	21
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	21
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	22
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	23
E. Überprüfung des Risikomanagements	25

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

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

Der Vorstand von Fresenius überwacht unser konzernweites Programm zur Achtung der Menschenrechte. Die operative Umsetzung ist durch eine konzernweite Governance sowie klare Verantwortlichkeiten innerhalb der Unternehmensbereiche und auf Konzernebene bestimmt.

Konzernfunktion Group Human Rights Office: Das Group Human Rights Office ist für die Gesamtleitung des konzernweiten Menschenrechtsprogramms des Fresenius-Konzerns verantwortlich. Es unterstützt die Unternehmensbereiche in der Implementierung und überwacht die Aktivitäten der Unternehmensbereiche zur Umsetzung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Das Group Human Rights Office besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung Risk & Integrity des Fresenius-Konzerns.

Menschenrechtsfunktion in den Unternehmensbereichen: Jeder Unternehmensbereich hat eine Menschenrechtsfunktion benannt. Diese ist für die operative Umsetzung der konzernweiten Menschenrechtsstrategie im eigenen Unternehmensbereich und in unmittelbar vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffenen Unternehmenseinheiten zuständig.

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.

Im Rahmen der regelmäßigen und anlassbezogenen Risikoanalyse, die wir für unsere eigenen Geschäftsbereiche und unsere Lieferketten durchführen, identifizieren wir Themenfelder und Risiken, die wir aufgrund ihrer potenziellen Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit unter Berücksichtigung unserer Einflussmöglichkeiten als prioritär bewerten. Dort, wo Risiken bestehen,

implementieren wir geeignete Präventions- und, wenn anwendbar, Abhilfemaßnahmen.

Eine Berichterstattung zum Menschenrechtsprogramm erfolgt mindestens jährlich sowie anlassbezogen an die Geschäftsleitung sowie an weitere Gremien. Im Jahr 2023 betraf dies u. a. die Ergebnisse der Risikoanalyse sowie eine Berichterstattung zur Implementierung des Menschenrechtsprogramms. Damit verbundene Vorstandsbeschlüsse und Entscheidungen werden in den Protokollen der Sitzungen festgehalten und anschließend über die Menschenrechtsfunktion an relevante Fachbereiche kommuniziert.

A2. Grundsaterklärung über die Menschenrechtsstrategie

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

Die Grundsaterklärung wurde hochgeladen
<https://www.fresenius.com/de/menschenrechte>

Wurde die Grundsaterklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsaterklärung 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 Grundsaterklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Im Berichtsjahr wurde intern in einem Rundschreiben über das Menschenrechtsprogramm und dessen Fundament – unsere Menschenrechtserklärung – informiert. Anlässlich des Internationalen Tags der Menschenrechte (10. Dezember) wurden außerdem über das Intranet sowie per E-Mail, Informationen zu unserer unternehmerischen, menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, der Grundsaterklärung sowie dem Beschwerdekanaal kommuniziert. Der Fresenius-Betriebsrat wurde darüber hinaus gesondert im Rahmen einer Betriebsräteversammlung über das Menschenrechtsprogramm unterrichtet.

Unsere Menschenrechtserklärung haben wir in deutscher und englischer Sprache auf unserer Internetseite veröffentlicht, sodass sich die interessierte Öffentlichkeit jederzeit über unsere Menschenrechtsstrategie informieren kann.

Unmittelbare Zulieferer, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein potenzielles Risiko festgestellt wurde, konnten sich auf unsere Internetseite über unsere Grundsaterklärung informieren. Eine gesonderte Information ist für das kommende Berichtsjahr geplant.

Welche Elemente enthält die Grundsaterklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagements
- 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 der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Grundsatzerklärung nach deutschem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wurde erstmals zum 1. Januar 2023 veröffentlicht und hat damit die 2018 für den Fresenius-Konzern veröffentlichte Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte ersetzt.

Im Berichtszeitraum haben wir unsere Grundsatzerklärung aufgrund von Veränderungen in der Konzernstruktur angepasst: Informationen zu Fresenius Medical Care wurden nach der im Dezember 2023 erfolgten Dekonsolidierung ersatzlos gestrichen.

Eine Aktualisierung gem. § 6 Abs. 2 des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes auf Grundlage der im Rahmen der Risikoanalyse festgestellten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken erfolgte außerdem nach Abschluss der Risikoanalyse.

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
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

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

Die operative Umsetzung ist durch eine konzernweite Governance sowie klare Verantwortlichkeiten innerhalb der Unternehmensbereiche und auf Konzernebene bestimmt.

Konzernfunktion Group Human Rights Office: Das Group Human Rights Office ist für die Gesamtleitung des konzernweiten Menschenrechtsprogramms des Fresenius-Konzerns verantwortlich. Es unterstützt die Unternehmensbereiche in der Implementierung und überwacht die Aktivitäten der Unternehmensbereiche zur Umsetzung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Das Group Human Rights Office besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung Risk & Integrity des Fresenius-Konzerns.

Menschenrechtsfunktion in den Unternehmensbereichen: Jeder Unternehmensbereich hat eine Menschenrechtsfunktion benannt. Diese ist für die operative Umsetzung der konzernweiten Menschenrechtsstrategie im eigenen Unternehmensbereich und in unmittelbar vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffenen Unternehmenseinheiten zuständig.

Risikoverantwortliche und Fachexperten: Wir haben Risikoverantwortliche für relevante Fachbereiche festgelegt. Als Fachexpertinnen bzw. Fachexperten sind die Risikoverantwortlichen für ein angemessenes Risikomanagement und die Durchführung der Risikoanalysen in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich – bspw. im Bereich Personal, Einkauf oder in der Abteilung für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Human Rights Council: Das Human Rights Council ist das Beratungsgremium des Group Human Rights Office für Menschenrechtsfragen. Die Mitglieder des Group Human Rights Office sowie die Menschenrechtsfunktionen der Unternehmensbereiche sind mit weiteren Personen aus relevanten Fachabteilungen im Human Rights Council vertreten. Die rund 20 Mitglieder sind in unterschiedlichen Funktionen des Konzerns tätig, u. a. Compliance, Recht, Nachhaltigkeit, Kommunikation und Beschaffung und decken so die vielfältigen Perspektiven des Themas ab. Die Teilnehmenden diskutieren konzernweite Initiativen und stellen neue Konzepte und Methoden vor.

Im Jahr 2023 traf sich das Human Rights Council quartalsweise. Schwerpunkte der vier Treffen waren die weitere Implementierung des Menschenrechtsprogramms, die Weiterentwicklung der Unterstützungsmaterialien zur Durchführung der Risikoanalyse, Maßnahmen in den Unternehmensbereichen sowie die Vorstellung eines Leitfadens zum Umgang mit Menschenrechtsverletzungen.

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

Unsere Grundprinzipien menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht sind in die operativen Abläufe integriert. Die Fachabteilungen sind in ihrem Funktionsbereich für die konkrete Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten verantwortlich. Diese Fachabteilungen, beispielsweise die Personal- oder Einkaufsabteilung, stellen ihr Fachwissen für die Risikobewertung zur Verfügung und ergreifen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich geeignete Maßnahmen für das Risikomanagement. Die in der Menschenrechtserklärung beschriebenen Aspekte werden zudem auch durch die Compliance-Management-Systeme, das Interne Kontrollsystem und das Menschenrechtsprogramm in relevante Fachbereiche und Prozesse integriert. So wird die Strategie bspw. folgendermaßen über die Fachabteilungen in operative Prozesse integriert: Arbeitssicherheitskonzepte konzentrieren sich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement für Mitarbeitende und sollen die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren minimieren.

Intern ist die Selbstverpflichtung, Menschenrechte zu achten, über eine "Social & Labor Standards"-Richtlinie festgelegt, die soziale Mindeststandards für die Fresenius-Gruppe definiert und die Inhalte unseres Verhaltenskodex weiter spezifiziert.

Der Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien für Mitarbeitende regeln auch unsere Beziehungen zu Lieferanten und anderen Geschäftspartnern. Wir erwarten, dass diese die geltenden Gesetze sowie ethische Verhaltensstandards im täglichen Geschäft einhalten, und haben dies auch in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgehalten. Ergänzend dazu führen unsere Einkaufsabteilungen risikobasierte Geschäftspartnerprüfungen vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen durch. Risikobasiert werden zudem explizite Menschenrechts- und Umweltklauseln in Verträge aufgenommen.

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

Im Jahr 2023 wurden verschiedene Schulungen zum Menschenrechtsprogramm, zur Risikoanalyse, zum Umgang mit Menschenrechtsverletzungen und zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durchgeführt.

Folgende Ressourcen und Expertise werden zudem zur Umsetzung bereitgestellt:

- Informationsmaterial und Risikolisten
- Konzernweites Risikomanagementsystem, Fragebögen und digitale Auswertungsplattform
- Anleitungen und Handreichungen zur Risikoidentifikation und -analyse
- Workshops zur Durchführung von Risikoanalysen
- Handreichung und Workshops zum Umgang mit spezifischen Risiken und Menschenrechtsverletzungen
- Human Rights Council zum konzernweiten Austausch

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.

Menschenrechtliche Risiken können sich im Laufe der Zeit ändern. Wir führen daher jährlich eine Risikoanalyse durch. Im Berichtszeitraum erfolgte diese im dritten und vierten Quartal.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Die Identifizierung und Bewertung menschenrechtlicher Risiken ist ein umfassender Prozess, der bei uns aus der Risikoidentifizierung, der Risikoanalyse und der Risikobewertung besteht. Wir verfolgen dabei einen risikobasierten Ansatz. Dieser gliedert sich in drei Phasen.

Phase 1: Zur Identifizierung potenzieller Menschenrechtsrisiken führt Fresenius eine länder- und branchenspezifische Analyse durch.

Phase 2: Um zu bewerten, welche der identifizierten potenziellen Risiken tatsächliche Risiken sein können, führen wir eine Gap-Analyse durch. Dafür verwenden wir standardisierte Fragebögen, um Prozesse, Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen für jeden potenziellen Risikobereich zu erfassen. Die Fragebögen werden für die Analyse des eigenen Geschäftsbereichs sowie in der Lieferkette eingesetzt. Im eigenen Geschäftsbereich sind die Risikoverantwortlichen und Expertinnen und Experten der betroffenen Fachbereiche eng in diese Gap-Analyse eingebunden.

Phase 3: Alle im Zuge der Gap-Analyse identifizierten Lücken und gegebenenfalls Risiken werden im dritten und letzten Schritt der Risikoanalyse unter Berücksichtigung der Auswirkungen (Impact) auf die Betroffenen sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit (Likelihood) analysiert und bewertet. Für priorisierte Risiken definieren wir anschließend Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen.

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

Ja, aufgrund weiterer Anlässe: Anlassbezogene Risikoanalyse aufgrund von Berichten über menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette von medizinischen Einwegprodukten.

Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.

Anlassbezogene Risikoanalyse aufgrund von Berichten über menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette von medizinischen Einwegprodukten.

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

Die anlassbezogene Analyse führte zu keiner veränderten Risikolage in der Lieferkette unserer analysierten Lieferanten von medizinischen Einwegprodukten, basierend auf der unmittelbaren Lieferanten-Rückmeldung mit entsprechenden Maßnahmen, Zertifikaten und Bekenntnissen zu gesetzeskonformem Verhalten.

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

Studien und Medienberichte über die Menschenrechtslage in der Lieferkette von medizinischen Einwegprodukten wurden verwendet, um zielgerichtete Fragen an unsere Geschäftspartner in der Lieferkette zur Durchführung der Risikoanalyse zu erarbeiten.

Ergebnisse der Risikoermittlung

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

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen

Ergebnisse der Risikoermittlung

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

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen

Ergebnisse der Risikoermittlung

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

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit

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 des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

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

Um unseren Beitrag zu leisten, dass immer mehr Menschen Zugang zu medizinischer Versorgung haben, sind wir auch auf eine hohe Anzahl an Lieferanten aus der ganzen Welt angewiesen. Unser Fokus lag vor allem auf den Wertschöpfungsabschnitten, die sich in Ländern und Branchen mit einem potenziell hohen Menschenrechtsrisiko befinden. Priorisiert haben wir Lieferanten mit bestehenden Vertragsbeziehungen und größeren Ordervolumen.

Zur weiteren Gewichtung und Priorisierung von Risiken haben wir eine umfassende Methodik zur Bewertung von Auswirkung (Impact) und Eintrittswahrscheinlichkeit (Likelihood) eingeführt. Mittels dieser Methodik werden die Risiken anschließend auf einer 4x4-Skala verortet.

Die Bewertung der Auswirkung (Impact) auf Betroffene reicht von „niedrig“ bis „schwer“ und erfolgt anhand von jeweils vier Bewertungskriterien: Umfang, Skala, Abhilfemöglichkeit und Unternehmensbeteiligung.

Die Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit (Likelihood) reicht von „unwahrscheinlich“ bis „fast sicher“ und erfolgt anhand von jeweils drei verschiedenen Bewertungskriterien: Prozessbewertung, Bewertung von bereits bekannten ähnlichen Fällen sowie Kontextfaktoren, welche die Eintrittswahrscheinlichkeit erhöhen könnten.

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Als weltweit tätiger Gesundheitskonzern ist das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für uns als Konzernmutter sowie für unser drei eigenständig agierenden, vollkonsolidierten Unternehmensbereiche von hoher Relevanz. So hat Fresenius Kabi beispielsweise alle Produktionseinheiten entweder nach ISO 45001 zertifiziert oder die Norm bereits umgesetzt, wobei eine Zertifizierung aussteht.

In der Risikoanalyse wurde ein spezifisches Risiko in Südafrika identifiziert, das mit der unzureichenden Schulung von Nachtschichtarbeitenden zusammenhängt. Mitarbeitende im Schichtdienst und in der Produktion können neben anderen besonders von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren betroffen sein.

Gleiches gilt, wenn die zulässigen Arbeitszeiten überschritten werden. Dieses Risiko wurde im Zuge der Risikoanalyse in unserem chinesischen Werk identifiziert, das aufgrund von Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie und um den Corona-bedingten Ausfall von erkranktem Personal zu kompensieren aufgetreten ist. Eine ausführliche Beschreibung findet sich in im Abschnitt „Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich“.

Als Unternehmen im Gesundheitsbereich arbeiten unsere Mitarbeitenden direkt oder indirekt für das Wohl von Tausenden Patientinnen und Patienten. Dabei kann es vorkommen, dass Mitarbeitende mehr als die gesetzlich zulässige Stundenanzahl im Dienst der Patientinnen und Patienten leisten oder gesetzlich sowie betrieblich vorgeschriebene Pausenzeiten nicht einhalten bzw. verschieben. Gründe dafür können Personalengpässe oder andere, besondere externe Umstände sein.

Darüber hinaus können auch beim Umgang mit Betriebsmitteln Risiken entstehen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, mögliche Lücken bei Regeltrainings zur Handhabung von Betriebsmitteln zu identifizieren und zu schließen. Das betrifft auch die Dokumentation solcher Trainings sowie den Trainingsumfang.

Bei der täglichen Patientenversorgung arbeiten wir mit und für Menschen rund um das sensible Thema Gesundheit. Bei diesem wichtigen Thema können Situationen entstehen, die unsere Patientinnen und Patienten sowie deren Verwandte emotional belasten. In solchen Situationen kann es dazu kommen, dass unsere Mitarbeitenden verbal und/oder nonverbal bedroht werden. Auch hier arbeiten wir kontinuierlich daran, etwaige Risiken zu minimieren und unseren Mitarbeitenden die richtigen Methoden zum Umgang mit solchen Situationen zu vermitteln, um Ihnen ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Deutschland
- Spanien
- Südafrika

Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Forschungs- und Medienberichte sowie Indizes wie der Global Rights Index des Internationalen Gewerkschaftsbunds (ITUC) beschreiben ein besonders hohes Risiko der Missachtung der Koalitionsfreiheit in Kolumbien. Daher und weil uns im Jahr 2021 Gewerkschaften und Beschäftigte in Südamerika informierten, dass zwei Mitarbeitende unserer spanischen Kliniktochter Quirónsalud durch Unbekannte mutmaßlich Morddrohungen erhalten haben – außerhalb unserer Geschäftstätigkeit und außerhalb ihres Arbeitsumfeldes – ist dies weiterhin ein priorisiertes Risiko für uns. Denn Drohungen im Allgemeinen, aber insbesondere derartige, sind völlig inakzeptabel und nicht vereinbar mit den Prinzipien und Werten bei Fresenius Helios

und in der gesamten Fresenius-Gruppe. Wir dulden in unserem Konzern keine Gewalt, Gewaltandrohung oder andere Formen der Nötigung oder Einschüchterung. Das stellen wir auch in unserem Verhaltenskodex und unserer Menschenrechtserklärung klar.

Die beschriebenen Vorwürfe hat das lokale Management von Quirónsalud in Kolumbien in enger Kooperation mit dem zu dieser Zeit eingesetzten Fresenius-Vorstand für den Bereich für Personal, Risikomanagement und Recht untersucht und alle notwendigen Vorkehrungen getroffen, um das Leben unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb ihrer Geschäftstätigkeit zu schützen sowie die ermittelnden Behörden zu unterstützen. Darüber haben wir ebenfalls in unserem Online-Nachhaltigkeitsbericht 2021 berichtet.

Im gesamten Fresenius-Konzern gilt der Grundsatz, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu respektieren. Einschließlich des Rechts unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich frei zu entscheiden, ob sie eine Arbeitnehmervertretung oder eine Gewerkschaft gründen und / oder sich von einer solchen vertreten lassen wollen, immer in Übereinstimmung mit dem Recht am jeweiligen Arbeitsort. Das kommunizieren wir klar in unserer Menschenrechtserklärung und verankern dies ebenfalls in einer internen "Social & Labor Standards"-Richtlinie, die ebensolche Punkte klar und verbindlich für alle Gesellschaften der Fresenius-Gruppe festlegt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Kolumbien

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:

- Einführung einer "Social & Labor Standards"-Richtlinie
- Einführung einer Guideline zum Umgang mit Menschenrechten und zur Risikoanalyse (SOP)
- Einführung einer Menschenrechts-Governance mit Risikoverantwortlichen in den einzelnen
- Teilbereichen wie Human Resources, Einkauf, Compliance oder auch Arbeits- und Umweltschutz
- Individuelle und lokale Maßnahmen, um unsere Mitarbeitenden im Rahmen unseres Einflussvermögens bestmöglich zu schützen

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

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

- Kommunikation und Informationen zur Menschenrechtserklärung (Grundsatzklärung): verfügbar für alle Mitarbeitende
- Kommunikation und Information zum Menschenrechtsprogramm: verfügbar für alle Mitarbeitende
- Informationen zum Meldekanal: verfügbar für alle Mitarbeitende

- Schulungen zur Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: alle Mitarbeitende
- Schulung zur Risikoanalyse: Mitarbeitende, die in die Risikoanalyse eingebunden sind, Risikoverantwortliche und Expertinnen und Experten

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

Unsere Schulungen umfassen verschiedene Themenbereiche und werden in unterschiedlichen Ansätzen vermittelt: von Online-Schulungen über Classroom-Trainings, von verpflichtenden Schulungen und zusätzlichen Informationsmöglichkeiten bis hin zu Schulungen zu spezifischen Themen wie der Durchführung einer menschenrechtlichen Risikoanalyse oder dem Umgang mit Menschenrechtsverstößen.

Über diesen themenspezifischen und zielgruppengerechten Ansatz vermitteln wir relevante und praxisnahe Inhalte zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht für Betroffene – wie beispielsweise ein Arbeitssicherheitstraining – sowie für Risikoverantwortliche, wie Personen, die in die Risikoanalyse oder den Aufbau von Präventivmaßnahmen eingebunden sind. So werden wir den vielfältigen Dimensionen von Menschenrechten gerecht und verankern nötige Kenntnisse bei unseren Mitarbeitenden. Das befähigt sie, Risiken zu kennen und ihnen vorzubeugen.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

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

Die Interne Revision (Internal Audit) überprüft bei Audits auch menschenrechtsbezogene Aspekte. Das Group Human Rights Office unterstützt die Unternehmensbereiche und überwacht deren Aktivitäten zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Es kontrolliert zudem die Risikoanalyseergebnisse sowie die Umsetzung risikomindernder Maßnahmen. Mittels interner Analysen, bspw. durch Fragebögen, wurden Prozesse zudem risikobasiert kontrolliert.

Im Berichtsjahr haben wir unser Internes Kontrollsystem um weitere Menschenrechtsaspekte ergänzt, die fortlaufend und risikobasiert implementiert werden. Dabei wird die Einhaltung wesentlicher Kernprozesse durch Stichproben überprüft werden.

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

Aus den beschriebenen Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen durch unterschiedliche, nicht miteinander verbundene Bereiche, haben sich keine Hinweise ergeben, dass die Maßnahmen zur Vorbeugung unangemessen oder unwirksam wären.

Andere/weitere Maßnahmen

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

- Einführung einer "Social & Labor Standards"-Richtlinie

- Einführung einer Guideline zum Umgang mit Menschenrechten und zur Risikoanalyse (SOP)
- Einführung einer Menschenrechts-Governance mit Risikoverantwortlichen in den einzelnen Teilbereichen wie Human Resources, Einkauf, Compliance oder auch Arbeits- und Umweltschutz.
- Individuelle und lokale Maßnahmen, wie bspw. in Kolumbien, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen unseres Einflussvermögens bestmöglich zu schützen. Dazu setzen wir beispielsweise in den Kliniken von Quirónsalud in Kolumbien mehr Sicherheitspersonal ein als sonst in Kliniken üblich, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Patientinnen und Patienten im Klinikbereich 24 Stunden am Tag noch besser schützen zu können. Darüber hinaus hat Quirónsalud in Kolumbien ein monatliches Komitee mit Teilnehmenden aus dem lokalen Management und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingerichtet, um den Dialog weiter zu stärken und Arbeitnehmerfragen zu diskutieren sowie dann gemeinsam Lösungen zu finden.

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

Mit der Einführung der "Social & Labor Standards"-Richtlinie werden über gesetzliche Anforderungen hinaus soziale Mindeststandards für die Fresenius-Gruppe definiert, die damit auch für unser Unternehmen gelten. Die Einführung der Menschenrechts-Guideline (SOP) definiert den Auf- und Ausbau der Menschenrechtsorganisation sowie den risikobasierten Ansatz menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in der Fresenius-Gruppe. Entsprechend ist diese auch für unser Unternehmen risikobasiert gültig.

Richtlinien und Standardverfahrensanweisungen verankern und konkretisieren Maßnahmen und sind damit die Basis und ein wirksames Mittel zur Vorbeugung und Minimierung der Risiken.

Die Einführung der Menschenrechts-Governance in der Fresenius-Gruppe, damit auch in unserem Unternehmen, verankert neben anderen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten auch die risikobasierte Umsetzung von Präventionsmaßnahmen. Individuelle und lokale Maßnahmen helfen zudem dabei, konkreten Risiken zu begegnen.

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Durch unzureichende Dokumentationen über Maßnahmen und Prozesse bei Lieferanten kann es zu Umweltverunreinigung in der Lieferkette kommen, bspw. durch übermäßigen Wasserverbrauch der Lieferanten, schädliche Emissionen und unzureichende Dokumentation über Präventionsmaßnahmen.

Wo tritt das Risiko auf?

- Brasilien
- China
- Indien

Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Durch fehlende oder nicht anerkannte Gewerkschaften in der Lieferkette besteht das Risiko, dass Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit in einzelnen Unternehmen nicht geachtet oder ermöglicht werden.

Wo tritt das Risiko auf?

- Indien

Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Kann ein Lieferant nur unzureichende Dokumentation über den Umgang mit persistenten organischen Schadstoffen vorlegen, besteht das Risiko, dass es auch zu fehlerhaftem und nicht ordnungsgemäßem Umgang mit POP-haltigen Abfällen kommen kann.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Indien

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

- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung

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

Unser für Lieferanten und Geschäftspartner verbindlicher Geschäftspartner-Verhaltenskodex definiert unsere Anforderungen an eine Zusammenarbeit. Darin sind auch konkrete Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte enthalten. Mit der Einführung und risikobasierter Implementierung von Menschenrechts- und Umweltklauseln in Verträgen verankern wir darüber hinaus konkrete Anforderungen zur Zusammenarbeit und Auskunft im Fall von Menschenrechtsverletzungen oder der Vermutung von Missständen.

Im Rahmen einer Lieferanten-Selbstauskunft, die wir risikobasiert einsetzen, holen wir zum einen Informationen zur Achtung der Menschenrechte ein und können auf dieser Basis zum anderen konkrete Maßnahmen einleiten und vereinbaren.

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.

Auf Basis der Lieferanten-Rückmeldungen konnte festgestellt werden, dass keines der zuvor ermittelten potenziellen Risiken zu einem priorisierten Risiko bei mittelbaren Lieferanten führt. Basis dafür sind unsere in diesem Bericht aufgeführten Maßnahmen, wie der risikobasierte Einsatz von Lieferanten-Selbstauskünften und die weiterführenden Risikoanalysen, neben anderen Maßnahmen.

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

Andere/weitere Maßnahmen: Verbindlicher Geschäftspartner-Verhaltenskodex

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

Unser für Lieferanten und Geschäftspartner verbindlicher Geschäftspartner-Verhaltenskodex definiert unsere Anforderungen an eine Zusammenarbeit. Darin sind auch konkrete Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte enthalten. Unsere Geschäftspartner werden in diesem Bezug ausdrücklich dazu angehalten, diese Anforderungen auch in Ihrer Lieferkette als Maßstab für die Zusammenarbeit einzusetzen.

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

Es wurden keine Risiken für mittelbare Lieferanten priorisiert. Allerdings definiert unser für Lieferanten verbindlicher Geschäftspartner-Verhaltenskodex unsere Anforderungen an eine Zusammenarbeit. Darin sind auch konkrete Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte enthalten. Unsere Geschäftspartner werden in diesem Bezug ausdrücklich angehalten, diese Anforderungen auch in ihrer Lieferkette als Maßstab für die Zusammenarbeit einzusetzen.

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträgerinnen und -träger kommuniziert?

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

Bestätigt

B6. Änderungen der Risikodisposition

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

2024 wird erstmalig rückwirkend für das Geschäftsjahr 2023 über prioritäre Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie in der Lieferkette berichtet. Aus diesem Grund gibt es noch keine Vergleichsbasis zum vorangegangenen Zeitraum, auf die Bezug genommen werden kann.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

Ja, nur im Ausland

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

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Geben Sie die Anzahl an

1

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Aufgrund von Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie und um den Coronabedingten Ausfall von erkranktem Personal zu kompensieren, haben unsere Produktionsstätten die Produktion zeitweise von einem 3-Schicht-Modell auf ein 2-Schicht-Modell umgestellt. Dies hatte in einer Produktionsstätte eine Mehrbelastung der Mitarbeitenden zur Folge. Die Arbeitssicherheitsmaßnahmen wurden dabei jederzeit eingehalten, es kam es zu keinem erhöhten Auftreten von Arbeitsunfällen. Die Produktionsabläufe wurden angepasst, um die Mehrbelastung zu eliminieren. Weitere Abhilfemaßnahmen, wie das Einstellen weiterer Mitarbeitenden, wurden eingeleitet und befinden sich weiterhin in der Umsetzung. Der hier beschriebenen Verletzung liegt kein strukturelles Risiko zugrunde. Vielmehr handelt es sich um eine in einem begrenzten Zeitraum aufgetretene Situation, die mithilfe umfassender Abhilfemaßnahmen abgestellt wurde.

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

- China

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.

Bei der Auswahl und Implementierung von Abhilfemaßnahmen ist unser Ziel, künftige Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Durch die Umstellung der Produktion wurden die strukturellen Rahmenbedingungen geschaffen, künftige Verletzungen hinsichtlich der Arbeitszeiten zu vermeiden.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Jede Abhilfemaßnahme hat das Ziel, die menschenrechtliche oder umweltbezogene Verletzung zu beenden oder zu minimieren und, sofern möglich, umzukehren. Um die Wirksamkeit zu messen, informieren wir uns in einem jeweils fallbezogen festgelegten Abstand über die Umsetzung der Maßnahmen. Falls nötig, leiten wir weitere Maßnahmen ein. Ein Vorgang gilt nur dann als abgeschlossen, wenn alle Abhilfemaßnahmen vollständig umgesetzt wurden.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

Teilweise

Erläutern Sie.

Die Umstellung der Produktionsabläufe ist überwiegend abgeschlossen und wird 2024 finalisiert.

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.

Die Verletzung wurde durch die interne Risikoanalyse identifiziert, die in sich eine Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt und zu einer Erhöhung des Bewusstseins hinsichtlich Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren führt.

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.

Wir behandeln jede Meldung sowie jede mögliche und tatsächliche Verletzung mit großer Sorgfalt. Ist eine Priorisierung nötig, nehmen wir diese anhand von klaren Parametern vor: Wir berücksichtigen die Schwere der Auswirkungen auf die Betroffenen sowie die Möglichkeit, den Ursprungszustand wieder herzustellen. Zusätzlich berücksichtigen wir den Umfang, also wie viele Personen von der Verletzung betroffen sind.

Wenn in einem Sachverhalt mehr als eine Menschenrechtsverletzung festgestellt wird, werden die Abhilfemaßnahmen unmittelbar nach der schwerwiegenderen Verletzung priorisiert. Dabei beziehen wir weiterhin alle Auswirkungen auf Menschenrechte mit ein, um einen ganzheitlichen Abhilfeansatz zu verfolgen.

In welchen Themen wurden Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Geben Sie die Anzahl an

1

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Bei zwei durch einen externen Dienstleister eingesetzten Zeitarbeitskräften kam es in den Herbst- und Wintermonaten 2022 zu Unregelmäßigkeiten in deren Lohnabrechnungen. Einerseits wurden die Gehälter nicht in vereinbarter Höhe und nach dem vereinbarten Zahlungsmodell gezahlt. Andererseits wurden aufgrund von Abweichungen in den Vertragsdaten keine Sozialleistungen für den Abweichungszeitraum durch den Dienstleister gezahlt. Der Fall erreichte uns in 2023. Alle Zeitarbeitskräfte wurden nach Klärung des Sachverhalts und Abhilfe ordnungsgemäß vergütet. Die abweichenden Gehaltszahlungen und Sozialleistungen wurden im Berichtszeitraum durch den Dienstleister beglichen.

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

Bei der Auswahl und Implementierung von Abhilfemaßnahmen ist unser Ziel, etwaige Verletzungen schnellmöglich zu korrigieren und künftige Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Der Dienstleister hat einen umfassenden Korrekturplan vorgelegt, in dem Maßnahmen zur Behebung der Verstöße, zur Verhinderung von Wiederholungen und zur Wiedergutmachung der entstandenen Schäden skizziert werden.

Um zukünftigen Verstößen proaktiv vorzubeugen und eine sofortige Kommunikation im Falle solcher Vorkommnisse sicherzustellen, wurde außerdem eine Menschenrechtsvereinbarung mit dem Dienstleister unterzeichnet. In dieser verpflichtet sich der Dienstleister im Rahmen seiner Geschäftsbeziehungen mit Fresenius zur Achtung der Menschenrechte in seiner Geschäftstätigkeit.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Jede Abhilfemaßnahme hat das Ziel, die menschenrechtliche oder umweltbezogene Verletzung zu beenden oder zu minimieren und, sofern möglich, umzukehren. Um die Wirksamkeit zu messen, informieren wir uns in einem jeweils fallbezogen festgelegten Abstand über die Umsetzung der Maßnahmen. Falls nötig leiten wir weitere Maßnahmen ein. Ein Vorgang gilt nur dann als abgeschlossen, wenn alle Abhilfemaßnahmen vollständig umgesetzt wurden.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

Ja

Erläutern Sie.

Alle Zeitarbeitskräfte wurden ordnungsgemäß vergütet. Die offenen Gehaltszahlungen und Sozialleistungen wurden beglichen. Das Abrechnungssystem des Dienstleisters wurde angepasst.

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.

Die Verletzung war auf Unregelmäßigkeiten im Buchungssystem des Dienstleisters zurückzuführen. Es besteht kein Hinweis auf erforderliche Anpassungen der Präventionsmaßnahmen, da wir risikobasierte Geschäftspartnerprüfungen durchführen und, wo nötig, zusätzliche vertragliche Vereinbarungen schließen sowie unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner kommunizieren. Neben den jährlichen und anlassbezogenen Risikoanalysen bieten wir potenziell Betroffenen ein externes, von einem unabhängigen Anbieter betriebenes Hinweisgebersystem über unsere Website an. Weitere Informationen dazu finden sich in Kapitel 4 dieses Berichts.

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

Ja

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

Wir behandeln jede Meldung sowie jede mögliche und tatsächliche Verletzung mit großer Sorgfalt. Ist eine Priorisierung nötig, nehmen wir diese anhand von klaren Parametern vor: Wir berücksichtigen die Schwere der Auswirkungen auf die Betroffenen sowie die Möglichkeit, den Ursprungszustand wiederherzustellen. Zusätzlich berücksichtigen wir den Umfang, also wie viele von der Verletzung betroffen sind. Wenn mehr als eine Menschenrechtsverletzung festgestellt wird, werden die Abhilfemaßnahmen nach der schwerwiegenderen Verletzung priorisiert. Dabei beziehen wir weiterhin alle Auswirkungen auf die Menschenrechte mit ein, um einen ganzheitlichen Abhilfeansatz zu verfolgen.

Beschreiben Sie, welche Abhilfemaßnahmen ggfs. ergriffen wurden, und insbesondere welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung von Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Konzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden.

Der Verstoß wurde auf der Baustelle einer neuen Fertigungsstätte eines Lieferanten festgestellt und hängt nicht direkt mit Materialien oder Vorprodukten der Produkte unseres Konzerns zusammen. Der Lieferant hat uns umfassend über die Beendigung des Verstoßes informiert. Darauf aufbauend haben wir mit unserem Lieferanten eine vertragliche Vereinbarung über die Festlegung weiterer Präventionsmaßnahmen sowie deren Wirksamkeitsüberprüfung getroffen.

In welchen Themen wurden Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Geben Sie die Anzahl an

1

Sofern Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums trotz entsprechender Konzepte verhindert, beendet oder minimiert werden konnten:

Beschreiben Sie Ihre weiteren Maßnahmen.

Der Verstoß wurde beendet.

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.

Um es potenziell Betroffenen so leicht wie möglich zu machen, bieten wir ein externes, von einem unabhängigen Anbieter betriebenes Hinweisgebersystem über unsere Website an. Es bietet allen Menschen die Möglichkeit, ihren Hinweis ohne örtliche oder zeitliche Einschränkung barrierefrei abzugeben. Das System steht aktuell auf Deutsch, Englisch und Spanisch zur Verfügung. Das Meldesystem ist nach europäischem Datenschutzrecht zertifiziert und erfüllt höchste Datensicherheitsstandards. Weder der Betreiber noch Dritte können auf die Hinweise zugreifen.

Dies können nur die Verantwortlichen des Business-Integrity-Teams von Fresenius, die die Hinweise selbstverständlich vertraulich behandeln und gewissenhaft bearbeiten. Hinweise können auch anonym abgegeben werden. Dabei können keine Rückschlüsse auf die Identität der Hinweisgebenden gezogen werden. Ein geschützter und nur für die Hinweisgebenden zugänglicher Postkasten innerhalb des Meldesystems ermöglicht – wenn gewünscht – eine anonyme Kommunikation mit den verantwortlichen Mitarbeitenden des Business-Integrity-Teams von Fresenius. Hinweise zum Thema Menschenrechte können auch über eine eigens hierfür eingerichtete Mailadresse benannt (humanrights@fresenius.com) oder postalisch an die nachfolgende Adresse übermittelt werden:

Fresenius SE & Co. KgaA
Business Integrity
Else-Kröner-Str. 1
61352 Bad Homburg v.d.H.
Deutschland

Mitarbeitende von Fresenius und deren Dienstleister können sich ebenfalls per E-Mail, telefonisch oder persönlich an das Business-Integrity-Team von Fresenius wenden. Mitarbeitende finden die jeweils zuständigen Ansprechpersonen, den Link zum Hinweisgebersystem und die Verfahrensbeschreibung auch über das Fresenius-Intranet.

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: Der Beschwerdemechanismus ist für alle Personen geöffnet, darunter auch Patientinnen und Patienten sowie Kunden.

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

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

Unsere webbasierte Verfahrensordnung ist sowohl über das Fresenius-Intranet für Mitarbeitende als auch über unsere Internetseite für alle Menschen öffentlich zugänglich und unter folgendem Link abrufbar:

<https://www.fresenius.com/de/hinweisgebersystem>

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

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

Alle Hinweise werden von speziell geschulten Mitarbeitenden unseres Business-Integrity-Teams bearbeitet. Je nach Sachverhalt kann es notwendig sein, dass wir zur Klärung eines Vorfalls weitere Fachbereiche hinzuziehen.

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

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.

Fresenius verpflichtet sich und alle in den Prozess eingebundenen Mitarbeitenden, sämtliche Hinweise professionell, unabhängig und unparteilich, sorgfältig und vertraulich zu bearbeiten.

Nach den Grundsätzen eines fairen Verfahrens sind alle relevanten Umstände des Sachverhalts einzubeziehen. Außerdem ist stets das Verhältnismäßigkeitsprinzip zu wahren. Für Betroffene gilt die Unschuldsvermutung, solange nicht das Gegenteil bewiesen ist.

Unsere in den Prozess eingebundenen Mitarbeitenden sind erfahren im professionellen Umgang mit Hinweisen auf Fehlverhalten und den zugrunde liegenden Sachverhalten. Sie werden laufend auf unsere Prozesse und die jeweils relevanten Themen geschult. Außerdem arbeiten sie weisungsunabhängig an eingehenden Hinweisen.

Alle Menschen haben die Möglichkeit, anonym zu melden, sowohl über Telefon als auch über unser Hinweisgebersystem. Darüber hinaus stellt eine Unternehmensrichtlinie zum Case-Management sowie eine strenge Zugangsbeschränkung zum Hinweisgebersystem sicher, dass die Identitäten von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern nur den Personen bekannt sind, die mit der Beschwerde befasst sind.

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

In unserem Fresenius-Verhaltenskodex sowie in unserer konzernweit gültigen Verfahrensanweisung haben wir fest verankert, dass wir keine Benachteiligungen von Mitarbeitenden tolerieren, die in gutem Glauben mögliche oder tatsächliche Verstöße melden oder Ermittlungen in diesem Zusammenhang unterstützen. Diesem Schutz dienen auch unsere Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit („Need-to-know-Prinzip“) und strenge Regeln zum Umgang mit Interessenskonflikten. Bei externen Hinweisgebenden bemühen wir uns darum, einen vergleichbaren Schutz zu erwirken. Hierzu hat Fresenius zum Beispiel in seinem Verhaltenskodex für Geschäftspartner (https://www.fresenius.com/sites/default/files/2022-01/Verhaltenskodex%20f%C3%BCr%20Gesch%C3%A4ftspartner_de.pdf) entsprechende Erwartungen formuliert. Ein Verstoß gegen diese ausdrückliche Benachteiligungsverbot kann nach den gleichen in diesem Kapitel beschriebenen Regeln gemeldet werden.

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.

Insgesamt gingen im Berichtszeitraum über unsere bestehenden Meldewege 47 Hinweise mit Menschenrechtsbezug bei Fresenius SE & Co. KGaA und den Unternehmensbereichen Fresenius Kabi, Fresenius Helios und Fresenius Vamed ein. Wir prüfen jede Beschwerde im Rahmen unserer Case-Management-Prozesse auf Menschenrechtsaspekte. Wenn die Beschwerde substantiiert ist, ergreifen wir geeignete Abhilfemaßnahmen. Im Berichtsjahr betraf dies drei Meldungen, zwei davon unsere Lieferkette betreffend. Alle Meldungen wurden untersucht. Wo notwendig wurden Abhilfemaßnahmen eingeleitet bzw. werden weiter fortgeführt. Im Durchschnitt dauerten die Verfahren mehrere Monate.

Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

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

Die Ergebnisse aus unseren Risikoanalysen und die Erkenntnisse zu den potenziellen Zielgruppen fließen in die Weiterentwicklung unseres Hinweisverfahrens sowie bei der Bearbeitung von Hinweisen ein. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden wir die Wirksamkeit des oben dargestellten Verfahrens jährlich und anlassbezogen überprüfen. Falls nötig nehmen wir entsprechende Anpassungen und Änderungen bezüglich der Zugänglichkeit und des Ablaufs des Verfahrens vor.

Um uns kontinuierlich zu verbessern, freuen wir uns auch über Anregungen und Feedback von Hinweisgebenden. Da wir um größtmögliche Transparenz bemüht sind, veröffentlichen wir regelmäßig Informationen zur Anzahl der eingegangenen Hinweise, zu den zugrunde liegenden Themen sowie zu den aus den Hinweisen gezogenen Schlussfolgerungen und den ergriffenen Maßnahmen. Die Veröffentlichungen erfolgen dabei stets anonymisiert.

Auch bei und nach der Bearbeitung von menschenrechtlichen Verstößen in der Lieferkette gilt für uns: Ergebnisse aus unseren Risikoanalysen und die Erkenntnisse zu den potenziellen Zielgruppen fließen in die Weiterentwicklung unseres Hinweisverfahrens sowie bei der Bearbeitung von Hinweisen ein. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden wir die Wirksamkeit des oben dargestellten Verfahrens jährlich und anlassbezogen überprüfen. Falls nötig nehmen wir entsprechende Anpassungen und Änderungen bezüglich der Zugänglichkeit und des Ablaufs des Verfahrens vor.

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
- Beschwerdeverfahren

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.

Das Group Human Rights Office unterstützt die Unternehmensbereiche und überwacht deren Aktivitäten zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Die Angemessenheit und Wirksamkeit werden über die implementierten Prozesse, Maßnahmen und entsprechenden Dokumentationen geprüft. Dazu gehört beispielsweise, wie viele Schulungen und Workshops zur menschenrechtlichen Risikoanalyse mit den Risikoverantwortlichen und Fachexpertinnen und -experten durchgeführt wurden.

Die Prozesse der Risikoanalyse und Priorisierung von Risiken bauen auf dem gruppenweiten Prozess zur Risikoidentifikation auf. Alle Schritte der Risikoanalyse und Priorisierung werden dokumentiert. Über IT-Prozesse werden diese zusammengeführt und lassen sich auswerten. Hier werden die zur Verfügung stehenden internen und externen Daten, die Bewertungen, Erläuterungen und Präventionsmaßnahmen auf Angemessenheit und Wirksamkeit hin geprüft.

Beschwerden von inner- oder außerbetrieblichen Anspruchsgruppen wird in angemessener Weise nachgegangen. Sollte sich eine solche Beschwerde als begründet erweisen, ergreifen wir wirksame Abhilfemaßnahmen. Wir prüfen alle Beschwerden sorgfältig, um unsere Geschäftsprozesse zu verbessern. Bei Bedarf werden Korrektur- und/oder Verbesserungsmaßnahmen ergriffen.

Neben der Überprüfung durch das Group Human Rights Office sind zudem interne Kontrollen ein wesentlicher Bestandteil des Risikomanagements von Fresenius. Unser Internes Kontrollsystem (IKS) besteht aus einem umfassenden Set an internen Kontrollen und ergänzenden Prozessen. Die Ergebnisse fließen in die regelmäßige Überprüfung unseres Menschenrechtsprogramms auf Angemessenheit und Wirksamkeit ein.

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?

Beschwerdeverfahren

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

Die Achtung der Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten und Lieferketten umzusetzen, ist eine wichtige und gleichzeitig komplexe Aufgabe. Wir sind davon überzeugt, dass alle Anspruchsgruppen die Geduld und Gründlichkeit verdienen, die wir in unsere aktuellen und fortlaufenden Bemühungen investieren. Wir sind fest entschlossen, zuzuhören und von anderen Organisationen und Anspruchsgruppen zu lernen, während wir weiter Fortschritte machen.

So wurde beispielsweise unser Betriebsrat in die Entwicklung unseres Beschwerdeverfahrens einbezogen. Es erfolgt zudem regelmäßig ein Bericht über alle Erkenntnisse aus dem Beschwerdeverfahren an den Gesamtbetriebsrat. Darüber können neben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch externe Anspruchsgruppen wie Kunden, Lieferanten und andere Rechteinhaberinnen und -inhaber schon heute namentlich oder anonym Meldungen über unser Hinweisgebersystem abgeben, die im Zuge der Weiterentwicklung unserer Aktivitäten zur Achtung der Menschenrechte Berücksichtigung finden. Für die Weiterentwicklung unseres Menschenrechtsprogramms planen wir, den Austausch mit internen und externen Interessengruppen und deren Vertretungen weiter auszubauen, die im Ergebnis der Risikoanalyse für die wesentlichen Risiken als relevante Beteiligte erscheinen.