

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Helios Health GmbH

Anschrift: Friedrichstrasse 136, 10117 Berlin

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	9
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	12
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern.....	13
B5. Kommunikation der Ergebnisse.....	14
B6. Änderungen der Risikodisposition.....	14
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	15
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich.....	15
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	16
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	16
D. Beschwerdeverfahren	17
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	17
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	18
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	20
E. Überprüfung des Risikomanagements	20

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 bei Fresenius Helios: Fresenius Helios hat eine Menschenrechtsfunktion benannt. Diese ist für die operative Umsetzung der konzernweiten Menschenrechtsstrategie im eigenen Unternehmensbereich und in unmittelbar vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffenen Unternehmenseinheiten von Fresenius Helios 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.helios-health.com/what-we-do>

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 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 und damit gleichermaßen für Fresenius Helios 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 bei Fresenius Helios: Fresenius Helios hat eine Menschenrechtsfunktion benannt. Diese ist für die operative Umsetzung der konzernweiten Menschenrechtsstrategie im eigenen Unternehmensbereich und in unmittelbar vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffenen Unternehmenseinheiten von Fresenius Helios 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 Helios 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.

Ausgehend davon, dass medizinische Einwegprodukte für uns als Gesundheitsunternehmen zu wichtigen Arbeitsmitteln zählen, haben wir dieses

Thema in einer Fokusanalyse aufgrund von Berichten über menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette von bspw. medizinischen Einmalhandschuhen untersucht.

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
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Ergebnisse der Risikoermittlung

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

Keine

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 Gesundheitsdienstleister arbeiten wir Tag und Nacht für das Wohl unserer Patientinnen und Patienten. Dabei 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?

- Deutschland
- Spanien

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 im Fresenius 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 (Grundsatzerklärung): 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. Das betrifft auch die Achtung der Vereinigungsfreiheit, die für alle Kliniken und Bereiche von Fresenius Helios gleichermaßen gelten: Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, 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 – oder nicht, in Übereinstimmung mit dem Recht am jeweiligen Arbeitsort. Wir schätzen die konstruktive Zusammenarbeit und den Dialog mit Gewerkschaften – in allen Regionen, in denen wir tätig sind. Darin sind sowohl unsere globalen Personalfunktionen, unternehmensspezifischen Ansprechpersonen sowie das Klinik-Management am jeweiligen Ort involviert. Im Rahmen des Arbeitsumfeldes sind Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Kernelemente unserer Geschäftstätigkeit. Wir streben danach, Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen, einzudämmen und zu vermeiden. Dafür haben wir unterschiedlichste Prozesse und Maßnahmen etabliert.

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?

Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Im Zuge der menschrechtlichen und umweltbezogenen Analyse der Lieferkette wurden sowohl für Helios Deutschland als auch für Quirónsalud unter Anwendung von relevanten Kriterien, wie Umsatzclustern, Länderrisiken, Angemessenheit, Verursachungsbeitrag sowie ESG-Bewertungen keine der zuvor aufgeführten Risiken bei unmittelbaren Zulieferern im ersten Scope der Analyse identifiziert.

Ein Grund dafür ist, dass sowohl Helios Deutschland als auch Quirónsalud überwiegend lokale Vertragspartner haben. So bezieht Helios Deutschland Waren und Dienstleistungen von unmittelbaren Lieferanten die zu mehr als 95 % ihren Vertragssitz in Deutschland haben. Die Lieferanten von Quirónsalud haben zu mehr als 95 % ihren Vertragssitz in Spanien.

In einer initialen Risikobewertung, aufbauend auf unserem risikobasierten Ansatz, wurden keine prioritären Risiken identifiziert.

Die Risikoanalyse wird ab 2024 auf Basis weiterer Kriterien weiterentwickelt. Darüber hinaus ist das Ziel, Lieferanten-Daten sukzessive um Informationen zu mittelbaren Lieferanten und deren Sitz sowie um Produktionslandinformationen zu erweitern, um damit mehr Kenntnisse über die Risikolage in der tieferen Lieferkette zu erlangen.

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

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 risikobasierten 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?

Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.

Die Helios Kliniken GmbH hat im Zentralen Dienst Compliance eine Meldestelle zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Umgangs mit eingegangenen Hinweisen eingerichtet. Unterstützt wird die Meldestelle durch Ombudspersonen. Interne und externe Anspruchsgruppen können ihre Meldungen entweder über eine eigens eingerichtete, vom Zentralen Dienst Compliance verwaltete E-Mail-Adresse einreichen oder über den Kontakt zu Ombudspersonen. Beide Zugänge zum Meldesystem sind sowohl für interne als auch für externe Anspruchsgruppen über die Helios-Website erreichbar. Für interne Anspruchsgruppen sind die Kontaktdaten zudem auch über das Firmen-Intranet einsehbar. Die Meldestelle soll es Personen ermöglichen, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtlicher und umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch die Geschäftstätigkeit von Helios selbst oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind. Die Meldestelle trägt für einen ordnungsgemäßen Umgang mit Hinweisen Sorge, sie ist nicht weisungsgebunden und behandelt alle Meldungen vertraulich. Weiterhin hält die Meldestelle die Abarbeitung notwendiger Maßnahmen in der verantwortlichen Einheit nach und unterrichtet die hinweisgebenden Personen hierüber. Die Meldestelle erstattet zudem regelmäßig Bericht an die Geschäftsführung.

Alle Anspruchsgruppen können über die Helios-Website die Verfahrensordnung in Textform einsehen, worin sämtliche relevanten Informationen zu Prozess und Zuständigkeiten beschrieben werden. Die Verfahrensordnung steht internen Anspruchsgruppen ebenfalls im Helios-Intranet zur Verfügung.

Quirónsalud als Teil von Fresenius Helios hat eine von Fresenius Helios festgelegte Whistleblower-Richtlinie. Darüber hinaus wurden vier Protokolle eingeführt, die festlegen, wer auf welche Weise je nach Art und Umfang vorzugehen hat. Im Jahr 2023 nutzte Quirónsalud die Richtlinie und die Protokolle, um ein eigenes Whistleblower-Verfahren zu definieren, und begann mit der Anpassung des derzeitigen Beschwerdemechanismus.

Quirónsalud hat die Verwaltung des Whistleblower-Kanals ausgelagert, und je nach Protokoll sind am Untersuchungsverfahren verschiedene interne und externe Abteilungen und/oder Fachleute beteiligt: Human Resources (Arbeit), Prävention, externe Anwaltskanzlei und ein lokaler Untersuchungsausschuss, der auf der Ebene des Krankenhauses eingesetzt wird.

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Die Helios Kliniken GmbH hat im Zentralen Dienst Compliance eine Meldestelle zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Umgangs mit eingegangenen Hinweisen eingerichtet. Unterstützt wird die Meldestelle durch Ombudspersonen. Interne und externe Anspruchsgruppen können ihre Meldungen entweder über eine eigens eingerichtete, vom Zentralen Dienst Compliance verwaltete E-Mail-Adresse einreichen oder über den Kontakt zu Ombudspersonen. Beide Zugänge zum Meldesystem sind sowohl für interne als auch für externe Anspruchsgruppen über die Helios-Website erreichbar. Für interne Anspruchsgruppen sind die Kontaktdaten zudem auch über das Firmen-Intranet einsehbar. Die Meldestelle soll es Personen ermöglichen, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtlicher und umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch die Geschäftstätigkeit von Helios selbst oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind. Die Meldestelle trägt für einen ordnungsgemäßen Umgang mit Hinweisen Sorge, sie ist nicht weisungsgebunden und behandelt alle Meldungen vertraulich. Weiterhin hält die Meldestelle die Abarbeitung notwendiger Maßnahmen in der verantwortlichen Einheit nach und unterrichtet die hinweisgebenden Personen hierüber. Die Meldestelle erstattet zudem regelmäßig Bericht an die Geschäftsführung.

Alle Anspruchsgruppen können über die Helios-Website die Verfahrensordnung in Textform einsehen, worin sämtliche relevanten Informationen zu Prozess und Zuständigkeiten beschrieben werden. Die Verfahrensordnung steht internen Anspruchsgruppen ebenfalls im Helios-Intranet zur Verfügung.

Quirónsalud als Teil von Fresenius Helios hat eine von Fresenius Helios festgelegte Whistleblower-Richtlinie. Darüber hinaus wurden vier Protokolle eingeführt, die festlegen, wer auf welche Weise je nach Art und Umfang vorzugehen hat. Im Jahr 2023 nutzte Quirónsalud die Richtlinie und die Protokolle, um ein eigenes Whistleblower-Verfahren zu definieren, und begann mit der Anpassung des derzeitigen Beschwerdemechanismus.

Quirónsalud hat die Verwaltung des Whistleblower-Kanals ausgelagert, und je nach Protokoll sind am Untersuchungsverfahren verschiedene interne und externe Abteilungen und/oder Fachleute beteiligt: Human Resources (Arbeit), Prävention, externe Anwaltskanzlei und ein lokaler Untersuchungsausschuss, der auf der Ebene des Krankenhauses eingesetzt wird

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren
- Beteiligung an einem Verfahren
- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

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

Helios als führender Gesundheitsdienstleister in Europa führt unter dem Dach der Holding Helios Health GmbH die Helios Gruppe in Deutschland sowie das spanische Unternehmen Quirónsalud.

Die Helios Kliniken GmbH hat im Zentralen Dienst Compliance eine Meldestelle zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Umgangs mit eingegangenen Hinweisen eingerichtet. Unterstützt wird die Meldestelle durch Ombudspersonen. Interne und externe Anspruchsgruppen können ihre Meldungen entweder über eine eigens eingerichtete, vom Zentralen Dienst Compliance verwaltete E-Mail-Adresse einreichen oder über den Kontakt zu Ombudspersonen. Beide Zugänge zum Meldesystem sind sowohl für interne als auch für externe Anspruchsgruppen über die Helios-Website erreichbar. Für interne Anspruchsgruppen sind die Kontaktdaten zudem auch über das Firmen-Intranet einsehbar. Die Meldestelle soll es Personen ermöglichen, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtlicher und umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch die Geschäftstätigkeit von Helios selbst oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind. Die Meldestelle trägt für einen ordnungsgemäßen Umgang mit Hinweisen Sorge, sie ist nicht weisungsgebunden und behandelt alle Meldungen vertraulich. Weiterhin überprüft die Meldestelle in der verantwortlichen Einheit die Abarbeitung notwendiger Maßnahmen und unterrichtet die hinweisgebenden Personen darüber. Die Meldestelle erstattet zudem regelmäßig Bericht an die Geschäftsführung.

Alle Anspruchsgruppen können über die Helios-Website die Verfahrensordnung in Textform einsehen, worin sämtliche relevanten Informationen zu Prozess und Zuständigkeiten beschrieben werden. Die Verfahrensordnung steht für interne Anspruchsgruppen ebenfalls im Helios-Intranet zur Verfügung.

Als Teil von Fresenius Helios befolgt Quirónsalud eine von Fresenius Helios aufgestellte Whistleblower-Richtlinie. Die Richtlinie wurde an die eigenen Geschäftsbedürfnisse und an die spanischen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Darüber hinaus hat Quirónsalud vier Vorgehensprotokolle implementiert, in denen festgelegt ist, wer je nach Art und Umfang der gemeldeten Beschwerde für die entsprechende Untersuchung sowie Bearbeitung verantwortlich ist. Weiterhin gibt es eine Standard Operating Procedure (SOP), in der die praktischen Komponenten des Meldekanals festgelegt sind.

Im Jahr 2023 nutzte Quirónsalud die Richtlinie und die Protokolle, um ein eigenes Meldeverfahren zu definieren, und begann mit der Einführung des angepassten Beschwerdemechanismus.

Quirónsalud hat das Management des Meldekanals an eine externe Partei ausgelagert. Je nach Protokoll sind am Untersuchungsverfahren verschiedene interne und externe Abteilungen und/oder geschultes Fachpersonal beteiligt: Personalwesen, Prävention, externe Anwaltskanzlei sowie lokaler Untersuchungsausschuss auf Krankenhausebene.

Wir entwickeln unsere Meldekanäle und Prozesse kontinuierlich weiter und werden über die Anpassungen und Weiterentwicklung berichten.

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:

Helios Deutschland: Der webbasierte Helios-Verhaltenskodex ist über das Helios-Intranet für Mitarbeiter und über unsere Website für alle Personen unter der folgenden Adresse öffentlich zugänglich:

<https://www.helios-gesundheit.de/unternehmen/ueber-helios/werte/compliance/menschenrechte/>

Quirónsalud: Quirónsaluds webbasierter Verfahrenskodex ist sowohl in englischer als auch in spanischer Sprache über das Intranet von Quirónsalud für Mitarbeitende und über unsere Website für alle Personen unter folgender Adresse öffentlich zugänglich:

<https://www.quironsalud.com/en/group/whistleblowing-channel>

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

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

Helios Deutschland: Leitung Zentraler Dienst Compliance

Quirónsalud: Risiko- und Compliance-Ausschuss (bestehend aus Mitgliedern verschiedener Abteilungen wie Finanzen, Beschaffung, CSR, Compliance, Datenschutz), der dem Leiter der Compliance-Abteilung unterstellt ist.

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.

Helios Deutschland: Der Kreis der Personen, die Meldungen erhalten, ist beschränkt auf die Mitarbeitenden des Zentralen Dienstes Compliance (2 Personen). Erhaltene Informationen werden getrennt von den anderen Arbeitsdaten auf einem gesonderten Laufwerk gespeichert, auf welches ausschließlich diese Mitarbeitenden Zugriff haben. Die Identität der Hinweisgebenden wird im Rahmen des Bearbeitungsprozesses nicht offengelegt bzw., soweit das zur Bearbeitung erforderlich wäre, nur mit Einwilligung des oder der Hinweisgebenden.

Quirónsalud: Der Personenkreis, der Meldungen erhält, ist auf die Manager des Whistleblower-Kanals beschränkt. Die eingegangenen Informationen werden getrennt von anderen Arbeitsdaten auf einem separaten Laufwerk gespeichert, auf welches nur zuvor benannte Manager Zugriff haben. Die Identität eines Hinweisgebers wird im Rahmen des Verarbeitungsverfahrens nicht offengelegt oder, wenn dies für die Verarbeitung erforderlich ist, nur mit Zustimmung des Hinweisgebers.

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

Helios Deutschland: Es werden Schulungsmaßnahmen für alle verantwortlichen Führungskräfte (Geschäftsführung einer Helios-Gesellschaft) implementiert, in welchen die Anforderungen und Vorgaben zum ordnungsgemäßen Umgang mit Hinweisen und Maßnahmen zum Abstellen von Vorfällen vermittelt werden.

Quirónsalud: Es werden Schulungsmaßnahmen für alle verantwortlichen Führungskräfte gemäß der SOP und den spezifischen Protokollen durchgeführt, in denen Anforderungen und Vorgaben für den ordnungsgemäßen Umgang mit Informationen und Maßnahmen zur Behebung von Vorfällen vermittelt 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 zwölf Hinweise mit Menschenrechtsbezug bei Fresenius Helios 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 keine der Meldungen. 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?

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

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

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 prüfen. Falls nötig nehmen wir entsprechende Anpassungen und Änderungen bezüglich der Zugänglichkeit und des Ablaufs des Verfahrens vor. Die Abteilung Risk, Internal Audit und Compliance von Quirónsalud entwickelt derzeit ein umfassendes Konzept zur Weiterentwicklung des Beschwerdeverfahrens, das im Jahr 2024 genehmigt und umgesetzt werden soll.

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 Helios. 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.