

**Gruppenrichtlinie zu
Sozial- und Arbeitsstandards**

Inhaltsverzeichnis

1	Zielsetzung	3
2	Anforderungen / Prozess	4
2.1	Verbot von Kinderarbeit	4
2.2	Verbot von Zwangsarbeit und anderen Formen der modernen Sklaverei	4
2.3	Verbot von Diskrimination und Achtung der Gleichbehandlung	5
2.4	Achtung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	5
2.5	Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen	5
2.6	Gerechte Vergütung	6
2.7	Verbot von Vergeltungsmaßnahmen & Umgang mit Beschwerden	7
3	Verbundene interne Kontrollen	7

1 Zielsetzung

Der Fresenius-Konzern (im Folgenden: „wir“ oder „uns“) verpflichtet sich zu verantwortungsvollen und ethischen Geschäftsaktivitäten. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Achtung der Menschenrechte ein zentraler Aspekt unserer unternehmerischen Verantwortung ist. Daher haben wir es uns zum Ziel gesetzt, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Unsere Gruppenrichtlinie zu Sozial- und Arbeitsstandards (im Folgenden: „Richtlinie“) wurde vom Konzernvorstand verabschiedet und orientiert sich an den international anerkannten Menschenrechts- und Arbeitsstandards. Dazu gehört die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die beiden wichtigsten daraus abgeleiteten Menschenrechtsrahmenwerke: der Internationale Pakt über politische und bürgerliche Rechte (Zivilpakt) und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt). Ferner berufen wir uns auf die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Die in dieser Richtlinie beschriebenen Standards sind unsere globalen Mindeststandards in Bezug auf Sozial- und Arbeitsstandards. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften in allen Geschäftsbereichen, diese Richtlinie vollständig einzuhalten. Niedrigere Sozial- und Arbeitsstandards sind für uns inakzeptabel. An internationalen Standorten, an denen nationale Gesetze oder Praktiken die in dieser Richtlinie dargelegten Standards einschränken oder ihnen widersprechen, sehen wir uns dennoch dazu veranlasst diese anzuwenden soweit es die örtlichen Gesetze zulassen.

Bei der Umsetzung dieser Richtlinie soll die Geschäftsleitung der jeweiligen Geschäftsbereiche die Informations-, Anhörungs- und gegebenenfalls Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitnehmervertretungen einhalten, sofern diese nach den jeweils geltenden lokalen Gesetzen bestehen.

Anwendungsbereich

Diese Richtlinie ist verbindlich für Fresenius Corporate und die Geschäftsbereiche Fresenius Kabi, Fresenius Helios und Fresenius Vamed, einschließlich aller von ihnen kontrollierten nationalen und internationalen Gesellschaften. Bei Minderheitsbeteiligungen sind die Stimmrechte und Befugnisse durch die die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter in den jeweiligen Gremien oder Ausschüssen auszuüben, um die Umsetzung dieser Mindeststandards zu unterstützen und die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze durchzusetzen.

Diese Richtlinie beschreibt sowohl unsere Selbstverpflichtung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch Sozial- und Arbeitsstandards, von denen wir erwarten, dass sie eingehalten werden. Zudem fordern wir von Dritten, wie Auftragnehmern, Beratern, Lieferanten und Zwischenhändlern sowie weiteren Geschäftspartnern, diese Richtlinie einzuhalten und vergleichbare Sozial- und Arbeitsstandards für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren eigenen Betrieben einschließlich ihrer Lieferketten anzuwenden.

Drittanbieter von Arbeitskräften oder Zeitarbeitsfirmen betreffend, werden wir Dienstleistungsunternehmen in Anspruch nehmen, die ordnungsgemäß registriert und nach lokalem Recht niedergelassen sind. Wir achten darauf, dass diese Dienstleister sich aktiv zu vergleichbaren Standards verpflichten, wie sie in den jeweiligen Fresenius-Verhaltenskodizes für Geschäftspartner der Unternehmensbereiche festgelegt sind.

2 Anforderungen / Prozess

2.1 Verbot von Kinderarbeit

Wir lehnen Kinderarbeit strikt ab und verpflichten uns dazu, das geltende Mindestalter für Beschäftigung einzuhalten und zu achten. Das Mindestalter darf grundsätzlich nicht unter 15 Jahren liegen, es sei denn, das lokale Recht des Arbeitsortes sieht in Übereinstimmung mit internationalen Standards¹ etwas anderes vor. Jegliche Arbeit zu Ausbildungszwecken in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, zum Beispiel als Praktikantinnen und Praktikanten sowie als Auszubildende oder ähnliches, gilt nicht als „Beschäftigung“ im Sinne dieses Absatzes.

Junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 15 und 18 Jahren sollen nur für Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung nicht gefährden und ihre Ausbildung nicht beeinträchtigen. Junge Beschäftigte sind von Überstunden, Nacharbeit und gefährlicher Arbeit befreit. Gefährliche Arbeit ist definiert als Arbeit, die aufgrund ihrer Art und/oder ihrer Umstände voraussichtlich die Gesundheit, Sicherheit oder moralische Integrität der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährden kann. Beschäftigte mit einem Mindestalter von 18 Jahren gelten nicht als junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Absatzes.

2.2 Verbot von Zwangsarbeit und anderen Formen der modernen Sklaverei

Wir verbieten jegliche Form von Zwangsarbeit und anderen Formen der modernen Sklaverei. Zwangsarbeit wird in dem ILO-Übereinkommen 29 definiert als „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie [die betreffende Person] sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.“

Moderne Sklaverei umfasst Begriffe wie Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Sklaverei und sklavereiähnliche Praktiken sowie Menschenhandel. Sie umfasst Ausbeutungssituationen, denen eine Person aufgrund von Drohung, Gewalt, Nötigung, Täuschung und/oder Machtmissbrauch nicht entkommen kann.

Die Beschäftigung muss frei gewählt sein. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen frei entscheiden können, ob sie ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit uns eingehen oder dieses, unter Einhaltung angemessener Kündigungsfristen und in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht, beenden möchten. Praktiken, wie das unrechtmäßige Einbehalt

¹ Orientiert am ILO-Übereinkommen NR. 138

von Ausweispapieren sowie das Zahlen von Gebühren oder Kautions zur Gewährleistung eines Anstellungsverhältnisses, sind strengstens untersagt.

2.3 Verbot von Diskrimination und Achtung der Gleichbehandlung

Die Achtung der Würde und die Gleichbehandlung stehen im Mittelpunkt der Unternehmenswerte von Fresenius. Wir streben ein faires und respektvolles Arbeitsumfeld an, das Chancengleichheit fördert und frei von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing und Vergeltungsmaßnahmen ist.

Wir dulden keine Form von Diskriminierung aufgrund von Alter, Ethnie, Hautfarbe, Herkunft, Staatsbürgerschaft, Behinderungsstatus, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Familienstand, Schwangerschaft, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung, rassistischer Zuschreibung und anderen Kriterien, die durch lokale Gesetze und Vorschriften geschützt sind.

Bei der Einstellung, der Festlegung von Vergütungen und den beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wie z. B. der Zugang zu Schulungen und Beförderungen, folgen wir einem festgelegten Prozess. Dieser stellt sicher, dass Entscheidungen auf Grundlage fairer und transparenter Kriterien getroffen werden, insbesondere basierend auf Fähigkeit, Erfahrung und Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Bei Fresenius bemühen wir uns um gleiche Entlohnung, indem wir geschlechtsneutrale Stelleneinstufungssysteme und Entgeltstrukturen umsetzen, die – in Übereinstimmung mit geltendem Recht – auf transparenten und objektiven Kriterien, wie Fähigkeit, Qualifikation und Verantwortlichkeit beruhen.

Wir orientieren uns an dem Grundsatz, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt wird.

2.4 Achtung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz ist ein zentrales Element unserer Geschäftstätigkeit bei Fresenius. Unser Risikomanagementsystem für Gesundheit und Sicherheit fokussiert sich auf die Identifizierung, Abschwächung und Vermeidung von gesundheits- und sicherheitsbezogenen Risiken. Wir streben nach einer Unternehmenskultur, die sichere Arbeitsweisen fördert.

2.5 Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen

Bei Fresenius achten wir das Recht auf Vereinigungsfreiheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Recht, einer Organisation zur Interessenvertretung (einer anerkannten Gewerkschaft, Arbeitsorganisation oder Arbeitnehmervertretung) beizutreten

oder nicht beizutreten, ohne Repressalien, Einschüchterungen oder Belästigungen befürchten zu müssen.²

Wir respektieren die Freiheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, frei von Zwang und im Einklang mit dem geltenden lokalen Gesetz eine informierte Entscheidung darüber zu treffen, ob sie Vereinigungen ihrer Wahl gründen und beitreten möchten oder nicht. Wir greifen auch nicht in die Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung ein, wenn diese ihre Aufgaben in einer Weise wahrnehmen, die den Betrieb unseres Unternehmens nicht beeinträchtigt. Zudem dulden wir keine diskriminierenden Praktiken oder benachteiligendes Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich an solchen gesetzlich geschützten Aktivitäten beteiligen oder nicht beteiligen.

Wenn unsere Belegschaft von einer Interessenvertretung repräsentiert wird, verpflichten wir uns umfänglich, einen konstruktiven Dialog mit ihrer frei gewählten Vertretung aufzunehmen und auf Verhandlungsanfragen in gutem Glauben und im Einklang mit dem geltenden Recht zu reagieren. Ferner verpflichten wir uns dazu, relevante Informationen für etwaige Verhandlungen zur Verfügung zu stellen und die Konsultationsverfahren zu befolgen, die nach den lokalen Gesetzen und Geschäftsaktivitäten erforderlich sind.

An Standorten, an denen es keine Arbeitnehmervertretungen gibt oder das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Gewerkschaft beizutreten oder eine Repräsentanz zu wählen gesetzlich eingeschränkt ist, verpflichten wir uns zu einem offenen und konstruktiven Dialog zwischen unserer Belegschaft und der Unternehmensführung. Darüber hinaus lassen wir die Entwicklung alternativer Vereinigungs- und Tarifverhandlungsformate zu und erkennen diese an.

2.6 Gerechte Vergütung

Wir bei Fresenius sind der festen Überzeugung, dass gerechte Löhne und Gehälter ein grundlegendes Element zur Gewährleistung fairer und angemessener Arbeitsbedingungen sind.² Alle Beschäftigte sollen sowohl bei der Einstellung als auch während der gesamten Dauer ihres Anstellungsverhältnisses Zugang zu den wichtigsten Informationen über die Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses haben, einschließlich Informationen zu ihrer Vergütung und den geltenden Arbeitsplatzrichtlinien.

Wir sind bestrebt, gerechte Löhne und Gehälter zu zahlen, die den lokalen Industriestandards oder den lokalen Mindestlöhnen entsprechen oder diese übertreffen. Bei der Festlegung der Löhne und Gehälter berücksichtigen wir die jeweiligen Marktbedingungen. Darüber hinaus werden objektive Kriterien wie der Qualifizierungsgrad, die Arbeitserfahrung oder die für die Position erforderliche Verantwortung bei der Festlegung der Vergütungssysteme berücksichtigt. Wir streben eine Vergütung an, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihren Familien einen angemessenen Lebensunterhalt ermöglicht.

Wir zahlen Löhne und Gehälter regelmäßig aus. Wir dulden keine unrechtmäßigen oder vergeltenden Lohnaussetzungen, Lohneinbehalte oder Lohnabzüge.

² In Anlehnung an Art. 7 des Sozialpakts

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für uns einen hohen Stellenwert. Wir bemühen uns daher um Flexibilität, sowohl in Bezug auf den Arbeitsort (innerhalb des Beschäftigungslandes) als auch in Bezug auf die Arbeitszeit, soweit es die jeweilige Funktion erlaubt. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem verantwortungsvollen Umgang mit ihrer Arbeitszeit. Überstunden bis zur gesetzlichen zulässigen Höchstarbeitszeit können auf Grundlage der Anforderungen der Patientinnen und Patienten sowie des Unternehmens erforderlich sein. Bei der Einteilung von Arbeitszeiten und Diensten, einschließlich Überstunden, verfolgen wir einen konsequenten Ansatz zur Berücksichtigung der Wünsche unserer Belegschaft, sofern möglich. Vertraglich berechnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Zuschläge für geleistete Überstunden. Darüber hinaus beachten wir Ruhezeiten, Urlaubszeiten und Freistellungen in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen und Praktiken.

2.7 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen & Umgang mit Beschwerden

Jegliche Form von Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Verstöße gegen diese Richtlinie melden, ist strengstens untersagt. Alle Unternehmensbereiche sollen sicherstellen, dass die in dieser Richtlinie definierten Grundsätze in vollem Umfang beachtet werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, sich frei zu äußern. Die Vertraulichkeit jeglicher Meldung soll gewährleistet werden. Beschwerden sind auf transparenter, gerechter und unparteiischer Weise nachzugehen.

3 Verbundene interne Kontrollen

Das Interne Kontrollsystem (IKS) zielt unter anderem darauf ab, die Zuverlässigkeit der Finanzkennzahlen- und -berichte zu stärken, die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften sicherzustellen, das Risikomanagement zu unterstützen und die Effizienz der Prozesse und Verfahren zu steigern. Die Kontrollziele in Bezug auf Sozial- und Arbeitsstandards finden sich im Konzern-Rahmenwerk für interne Kontrollen des Fresenius Konzerns.

Version: 1.0

10.02.2025