

# Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) – Grundsatzerklärung über den Schutz der Menschenrechte bei amedes

## ENTWURF ZUR ABSTIMMUNG - NUR FÜR DEN INTERNEN GEBRAUCH

### Kontakt

Dr. Markus Althoff  
General Counsel  
Chief Officer Legal, Compliance & ESG  
Tel.: +49 151 55 63 93 79  
Markus.Aldhoff@amedes-group.com

### Scope

amedes Medizinische Dienstleistungen GmbH  
Alle Organisationseinheiten

### Gültig ab:

01.01.2024

### Version

1.0

### Freigegeben durch

amedes Geschäftsführung

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Umsetzung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten</b>	<b>3</b>
3.1	Risikomanagementsystem	3
3.2	Risikoanalyse	3
3.3	Beschwerdeverfahren	3
3.4	Präventions- und Abhilfemaßnahmen	4
<b>4</b>	<b>Erwartungshaltung</b>	<b>4</b>

## 1. Vorwort

amedes ist eines der führenden Unternehmen im Bereich der Analytik und klinischen Diagnostik sowie der spezialmedizinischen Patientenversorgung.

Die amedes-Gruppe bietet an über 100 Standorten in Deutschland, Belgien, Österreich und Dubai interdisziplinäre und medizinisch-diagnostische Dienstleistungen für Patient\*innen, niedergelassene Ärzt\*innen und Kliniken. Zudem sind wir Spezialist für das Management von Kliniklaboratorien und betreuen deutschlandweit rund 40 Kliniken. Täglich bearbeiten speziell ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 400.000 Laboranalysen nach dem neuesten Stand von Wissenschaft und Technik. amedes-Spezialist\*innen behandeln mehr als 450.000 Patient\*innen im Jahr.

Ein besonderer Fokus liegt auf den Bereichen der gynäkologischen und internistischen Endokrinologie, wo wir Diagnostik und klinische Medizin besonders eng verknüpfen können. Weitere Schwerpunkte bilden die Felder Fertilitätsmedizin, Rheumatologie und Onkologie. Ergänzt wird unser Angebot durch vielfältige Dienst- und Beratungsleistungen für Labore in Kliniken und Praxen. amedes gehört mit rund 4.400 Mitarbeitenden – darunter mehr als 600 Ärzt\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen – zu den größten Unternehmen in diesem Umfeld.

amedes steht für medizinische Exzellenz, Innovation und Partnerschaft zum Nutzen von Ärzt\*innen und Patient\*innen.

Als Gesundheitsunternehmen betrachtet amedes die Einhaltung der Menschenrechte als integralen Bestandteil unserer Verantwortung in allem, was wir tun. Im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) bekennt sich amedes daher durch die vorliegende Grundsatzzerklärung ausdrücklich zu Achtung der international anerkannten Menschenrechte.

Das LkSG soll der Verbesserung der internationalen Menschenrechtssituation und dem Schutz besonderer Umweltbelange dienen. Hiernach sind Unternehmen verpflichtet, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten. amedes berücksichtigt diese Menschenrechts- und Umweltbelange – im eigenen Geschäftsbereich als auch bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern. Die nachfolgende Grundsatzzerklärung richtet sich somit an die Geschäftsführung, die Führungskräfte sowie alle Mitarbeitenden von amedes sowie unsere Lieferanten und Geschäftspartner.

## 2. Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken

Wir stellen sicher, dass die folgenden menschenrechtlichen und umweltbezogenen Standards in unserem eigenen Geschäftsbereich und bei unseren Geschäftspartnern eingehalten und besonders geschützt werden.

### Faire und sichere Arbeitsbedingungen<sup>1</sup>:

Wir streben danach, ein respektvolles Arbeitsumfeld mit fairen und sicheren Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dabei halten wir uns stets an den gesetzlich festgelegten Mindestlohn oder einen angemessenen Lohn gemäß den Bestimmungen des Beschäftigungsortes bzw. der lokalen Branchenbedingungen. Wir orientieren uns dabei an den internationalen Arbeitsrechtsvorschriften und halten uns an die entsprechenden Gesetze und Vorschriften am jeweiligen Arbeitsort.

Gesundheit und Arbeitssicherheit sind Kernelemente unserer Geschäftstätigkeit. Wir streben danach, Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen, einzudämmen und zu vermeiden. Wir schützen unsere Mitarbeitenden an allen Standorten und minimieren dabei die Gefahr von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Dazu gehören angemessene Sicherheitsmaßnahmen bei der Bereitstellung und Wartung unserer Arbeitsstätten und -mittel, der Schutz vor Gefährdungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe, Maßnahmen gegen übermäßige körperliche und geistige Ermüdung und die sorgfältige Ausbildung und Anleitung unserer Mitarbeitenden.

### Respektierung der Koalitionsfreiheit<sup>2</sup>:

Wir gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden das Recht haben, sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beizutreten. Dabei wird weder die Gründung noch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft als Grund für Diskriminierung oder Vergeltung herangezogen. Des Weiteren unterstützen wir das uneingeschränkte Recht von Gewerkschaften, gemäß den örtlichen Gesetzen tätig zu werden, einschließlich des Streikrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

### Ablehnung von Kinderarbeit, Ausbeutung, Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei<sup>3</sup>:

Wir dulden keine Form von Kinderarbeit. Wir verpflichten uns, das Mindestalter für die Beschäftigung gemäß den lokalen gesetzlichen Schulpflichtbestimmungen zu respektieren, wobei dieses Alter in keinem Fall unter 15 Jahren liegen darf. Wir tolerieren weder Zwangsarbeit und Ausbeutung noch irgendeine Form moderner Sklaverei. Alle Arbeitsverhältnisse müssen auf Freiwilligkeit beruhen und können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jederzeit aus freien Stücken unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist im Einklang mit den geltenden Gesetzen gekündigt werden. Löhne und Gehälter müssen angemessen und konform mit den gesetzlichen Bestimmungen am Arbeitsort sein. Sie dürfen nicht unrechtmäßig vorenthalten werden.

<sup>1</sup> Zahlung eines fairen Lohns, der mindestens dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht; Orientierung an den Übereinkommen 26 und 131 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Einhaltung der Verpflichtungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nach den entsprechenden lokalen Gesetzen, um die Gefahr von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu verhindern; orientiert an den ILO-Übereinkommen 1, 4, 155 und 164. Orientiert an den ILO-Übereinkommen 87, 98, 135 und 154.

<sup>2</sup> Orientiert an den ILO-Übereinkommen 87, 98, 135 und 154.

<sup>3</sup> Orientiert an den ILO-Bestimmungen über das Verbot von Kinderarbeit unter dem Mindestalter gemäß ILO-Übereinkommen 138 und über das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß ILO-Übereinkommen 182.

Achtung des Verbots von Zwangsarbeit, mit Ausnahme von Arbeiten und Dienstleistungen nach den ILO-Konventionen 29 und 105 oder nach dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte von 1966.

### Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und Vermeidung von Diskriminierung<sup>4</sup>:

Wir dulden keine Form der Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von nationaler oder ethnischer Abstammung, Hautfarbe, sozialer Herkunft, Gesundheitszustand, Staatsbürgerschaft, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht oder Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Familienstand, Schwangerschaft, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung und anderen Kriterien, die durch lokale Gesetze oder Vorschriften vor Diskriminierung geschützt sind.

### Umweltschutz und Ressourcennutzung:

Wir bekennen uns zu unserer gemeinschaftlichen Verantwortung, die Natur als Lebensgrundlage zu schützen, Ressourcen zu schonen und unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Wir streben danach, an unseren Labor-, Praxis- und Verwaltungsstandorten verantwortungsvoll zu agieren und die Menschenrechte der lokalen Gemeinschaften zu respektieren. Wir streben danach, dem Boden keinen Schaden zuzufügen, Wasser und Luft nicht zu verschmutzen, schädlichen oder übermäßigen Lärm zu vermeiden und keine übermäßigen Wassermengen zu verbrauchen, um die Gesundheit der Menschen und die natürlichen Grundlagen zur Erzeugung von Nahrungsmitteln zu erhalten und sicherzustellen, dass die Menschen Zugang zu sauberem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen haben.

Wir respektieren und schützen die Rechte derjenigen Menschen, deren Lebensgrundlage von Land, Wäldern und Gewässern abhängt. Widerrechtliche Zwangsräumungen und Enteignungen werden von uns entschieden abgelehnt.

### Gefahrstoffe und Abfallentsorgung<sup>5</sup>:

Wir verzichten auf die Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, die Nutzung von Quecksilber in Herstellungsprozessen nach den festgelegten Stichtagen und gewährleisten eine korrekte Behandlung von Quecksilberabfällen.

Wir verzichten sowohl auf die Produktion sowie die Verwendung bestimmter persistenter organischer Schadstoffe (POPs) als auch die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen gemäß den festgelegten Richtlinien des POP-Übereinkommens.

Wir halten uns an das Verbot der Ausfuhr gefährlicher und bestimmter anderer Abfälle.

## 3. Umsetzung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten

amedes hat Prozesse implementiert, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten im Einklang mit den Sorgfaltspflichten des LkSG stehen. Unser Ziel ist es, mögliche negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt in unserer Geschäftstätigkeit sowie in der Lieferkette zu verhindern, abzustellen oder weiter zu reduzieren. Die Umsetzung von sozialen, ethischen und ökologischen Zielen ist hierbei mit unserem wirtschaftlichen und qualitätsorientierten Handeln in Einklang zu bringen.

### 3.1 Risikomanagementsystem

Im Zentrum des Risikomanagementsystems von amedes zur Einhaltung der im LkSG geregelten Sorgfaltspflichten steht eine jährliche sowie anlassbezogene Risikoanalyse. Diese umfasst sowohl unsere Lieferanten als auch unseren eigenen Geschäftsbereich. Ein weiteres Kernelement ist das Beschwerdeverfahren. So sind wir in der Lage, mögliche und tatsächlich eingetretene Pflichtverletzungen zu identifizieren. Basierend auf den Ergebnissen dieser Verfahren setzen wir Präventions- und Abhilfemaßnahmen ein, um den identifizierten Risiken wirksam und angemessen zu begegnen.

Für die fortwährende Überwachung und Sicherstellung der Qualität unseres Risikomanagementsystems zeichnet sich der Menschenrechtsbeauftragte verantwortlich. Bei amedes übernimmt der/die Chief Officer Legal, Compliance & ESG, diese verantwortungsvolle Rolle.

### 3.2 Risikoanalyse

Wir haben eine initiale Risikoanalyse bei unseren Lieferanten sowie in unserem eigenen Geschäftsbereich durchgeführt. Bei der Betrachtung sind wir priorisiert vorgegangen und haben einen risikobasierten Ansatz gewählt.

Unsere Risikoanalyse gliedert sich in zwei Ebenen: die abstrakte und darauf aufbauend die konkrete Risikoanalyse. Bei der abstrakten Risikoanalyse werden potenzielle Risiken basierend auf einer Länder- und Industriezugehörigkeit identifiziert. Die konkrete Risikoanalyse fokussiert auf dem Profil unseres eigenen Geschäftsbereichs sowie dem des jeweiligen Geschäftspartners.

Die Risikoanalyse erfolgt mit Unterstützung einer toolbasierten, international agierenden Nachhaltigkeitsplattform, wobei ein Abgleich mit öffentlich zugänglichen Quellen wie beispielsweise international anerkannte Indices zugrunde gelegt werden.

Im eigenen Geschäftsbereich führen wir die Risikoanalyse entlang unserer Funktionsbereiche durch. Bei unseren Lieferanten haben wir einen Fokus auf besonderes risikobehaftete Bereiche oder besonders bedeutsamen Lieferanten gelegt.

### 3.3 Beschwerdeverfahren

Wir haben ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, das öffentlich zugänglich ist. Alle Mitarbeitenden von amedes sowie unsere Lieferanten, Einsender und sonstige Dritte haben hierüber die Möglichkeit, Meldungen über Verstöße gegen menschenrechts- und umweltbezogene Sorgfaltspflichten – auch vollständig anonym – abzugeben. Hierzu verweisen wir auf unser webbasiertes Hinweisgebersystem.

<https://valinor.hoganlovells.com/amedes-wb-tool/>

Alle gemeldeten Hinweise werden im Rahmen eines für alle Beteiligten transparenten und ausgewogenen Prozesses bearbeitet.

Nähere Informationen zum Beschwerdeverfahren insbesondere den jeweiligen Meldekanälen sowie die Verfahrensordnung finden Sie [HIER](#).

<sup>4</sup> Orientiert an den ILO-Übereinkommen 110, 111 und 159.

<sup>5</sup> Verweis auf das Minamata-Übereinkommen, das Stockholmer Übereinkommen und das Basler Übereinkommen.

### 3.4 Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Wir haben angemessene sowie wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen festgelegt und umgesetzt, um Risiken zu reduzieren.

Wir legen großen Wert auf eine konsequente Dokumentation unserer Sorgfaltspflichten. Die Dokumentation stellt dabei die Grundlage für unseren Menschenrechtsbericht dar. In dem Menschenrechtsbericht fassen wir explizit die Ergebnisse unserer Risikoanalysen und unseres Beschwerdeverfahrens zusammen und verdeutlichen unser priorisiertes Vorgehen.

Wir stellen außerdem unsere Maßnahmen zum Schutz von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vor und erläutern deren Wirksamkeit. Selbstverständlich überprüfen wir die von uns ergriffenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen regelmäßig, um ihre Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen.

### 4. Erwartungshaltung

amedes erwartet von seiner Geschäftsführung, seinen Führungskräften und seinen Mitarbeitenden, ihr Verhalten an den in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätzen auszurichten. Insbesondere Führungskräfte sind für die Umsetzung dieser Grundsätze verantwortlich und gehalten, diese bei ihren unternehmerischen Entscheidungen zu berücksichtigen.

amedes erwartet von seinen Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die in dieser Erklärung genannten Menschenrechte und Grundätze zum Schutz der Umwelt achten. Dies hat Einfluss auf die Geschäftsbeziehungen, die amedes pflegt.

# amedes-Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

## AMEDES-VERFAHRENSORDNUNG ZUM BESCHWERDEVERFAHREN GEMÄß LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ (LKSG)

### Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>1</b>
<b>1. Was ist der Zweck des Beschwerdeverfahrens?</b>	<b>2</b>
<b>2. Wer kann Hinweise abgeben?</b>	<b>2</b>
<b>3. Welche Hinweise können abgegeben werden?</b>	<b>2</b>
<b>4. Wie kann ich einen Hinweis abgeben?</b>	<b>2</b>
<b>5. Wer bearbeitet die Hinweise?</b>	<b>2</b>
<b>6. Das Beschwerdeverfahren im Einzelnen</b>	<b>3</b>
<b>7. Der Schutz vor Repressalien</b>	<b>4</b>
<b>Ansprechpartner</b>	<b>4</b>

#### Vorwort

amedes übernimmt Verantwortung für die Achtung und Stärkung international anerkannter Menschenrechte innerhalb ihres eigenen Geschäftsbereiches und durch ein angemessenes Management ihrer unmittelbaren Lieferanten. amedes erwartet von ihren Lieferanten, dass sie weltweit die Gesetze zum Schutze der Menschenrechte respektieren und befolgen. amedes setzt alle Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten um und hält die Umsetzung nach. Ein wesentliches Kernelement dieser Sorgfaltspflichten ist die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdeverfahrens, über das Hinweise auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen abgegeben werden können.

Diese Verfahrensordnung informiert über die wesentlichen Merkmale des Beschwerdeverfahrens, den Zugang zum Verfahren bzw. dessen Erreichbarkeit sowie die Zuständigkeiten.

Des Weiteren auch darüber, was mit eingehenden Hinweisen geschieht, d.h. wie das Beschwerdeverfahren durchgeführt wird. amedes ist wichtig, diese Information verständlich und nachvollziehbar darzustellen und größtmögliche Transparenz über den Prozess zu schaffen.

### 1. Was ist der Zweck des Beschwerdeverfahrens?

Das Beschwerdeverfahren soll jeder Person oder Personengruppe die Möglichkeit bieten, relevante Hinweise gegenüber amedes einreichen zu können und somit auf menschenrechtliche sowie umweltbezogene Risiken aufmerksam zu machen. Je früher Risiken erkannt werden, umso höher ist die Chance, drohende Schäden abzuwenden oder weitere Schäden zu verhindern (**Frühwarnsystem**).

Personen oder Personengruppen erhalten ebenso die Möglichkeit, über bereits bestehende Missstände oder Rechtsverletzungen zu informieren, so dass Schäden unmittelbar abgewendet oder minimiert werden können (**Zugang zu angemessener Abhilfe**).

### 2. Wer kann Hinweise abgeben?

Jede Person<sup>1</sup>, die potenziell von Menschenrechts- oder Umweltverletzungen im eigenen Geschäftsbereich von amedes oder innerhalb unserer Lieferkette betroffen ist, kann Hinweise über unser Beschwerdeverfahren abgeben, gleichgültig, ob dies im Inland oder Ausland geschieht.

Auch Dritte die nicht selbst oder unmittelbar betroffen sind, haben Zugang zum Beschwerdeverfahren, etwa um in Verbindung oder als Helfer von betroffenen Personen zu agieren.

### 3. Welche Hinweise können abgegeben werden?

Alle Personen oder Personengruppen, die Hinweise auf ein menschenrechtliches oder auf ein umweltbezogenes Risiko abgeben wollen, können das Verfahren nutzen. Unter einem Risiko ist eine Situation zu verstehen, in der es wahrscheinlich ist, dass ein verbotenes Verhalten in Bezug auf ein menschenrechtliches und/oder umweltbezogenes Standard droht oder bereits eingetreten ist.

- **Faire und sichere Arbeitsbedingungen**<sup>2</sup>
- **Respektierung der Koalitionsfreiheit**<sup>3</sup>
- **Kinderarbeit, Ausbeutung, Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei**<sup>4</sup>
- **Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und Vermeidung von Diskriminierung**<sup>5</sup>
- **Umweltschutz und Ressourcennutzung**<sup>6</sup>
- **Gefahrstoffe und Abfallentsorgung**<sup>7</sup>

### 4. Wie kann ich einen Hinweis abgeben?

Beschwerden können jederzeit auf verschiedenen Wegen abgegeben werden. Jede Beschwerde, unabhängig davon, auf welchem Weg sie bei amedes eingeht, wird unmittelbar und auf die gleiche Weise weiterverarbeitet.

- Wir stellen unser **webbasiertes Hinweisgebersystem** zur Verfügung, in das Hinweise in ein Web-Formular eingegeben werden können. Das Hinweisgebersystem ist unter <https://valinor.hoganlovells.com/amedes-wb-tool/> erreichbar. Das System wird durch Hogan Lovells International LLP zur Verfügung gestellt.
- Per **E-Mail** können Beschwerden und Hinweise an [LKSG@amedes-group.com](mailto:LKSG@amedes-group.com) gesendet werden
- Per **Telefon** sind wir erreichbar unter: +49 89.29 012 813 von Mo.-Fr. von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr erreichbar. Das System wird durch Hogan Lovells International LLP zur Verfügung gestellt.
- Per **Briefpost** erfolgen Hinweise und Beschwerden an: amedes Medizinische Dienstleistungen GmbH  
Abteilung Legal, Compliance & ESG  
LkSG-Beschwerdeverfahren  
Haferweg 40  
22769 Hamburg

Die vertrauliche Behandlung von abgegebenen Hinweisen und Beschwerden wird gewährleistet. Eine Anonyme Abgabe ist insbesondere über das webbasierte Hinweisgebersystem möglich.

### 5. Wer bearbeitet die Hinweise?

Hinweise werden durch den Bereich Compliance unter Hinzuziehung des relevanten Fachbereiches bearbeitet.

Folgende Eigenschaften werden sichergestellt:

- Unparteiisch
- Unabhängig und nicht weisungsgebunden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben
- Frei von Interessenkonflikten
- Für die Aufgabe entsprechend geschult
- Qualifiziert in Hinblick auf die potenziellen Inhalte von Hinweisen
- Mit ausreichend zeitlichen Ressourcen ausgestattet, um Hinweise zeitnah bearbeiten zu können

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit nutzen wir in diesem Text die männliche Form. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Inhalte auf Angehörige aller Geschlechter.

<sup>2</sup> Zahlung eines fairen Lohns, der mindestens dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht; Orientierung an den Übereinkommen 26 und 131 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Einhaltung der Verpflichtungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nach den entsprechenden lokalen Gesetzen, um die Gefahr von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu verhindern; orientiert an den ILO-Übereinkommen 1, 4, 155 und 164.

<sup>3</sup> Orientiert an den ILO-Übereinkommen 87, 98, 135 und 154.

<sup>4</sup> Orientiert an den ILO-Bestimmungen über das Verbot von Kinderarbeit unter dem Mindestalter gemäß ILO-Übereinkommen 138 und über das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß ILO-Übereinkommen 182.

Achtung des Verbots von Zwangsarbeit, mit Ausnahme von Arbeiten und Dienstleistungen nach den ILO-Konventionen 29 und 105 oder nach dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte von 1966.

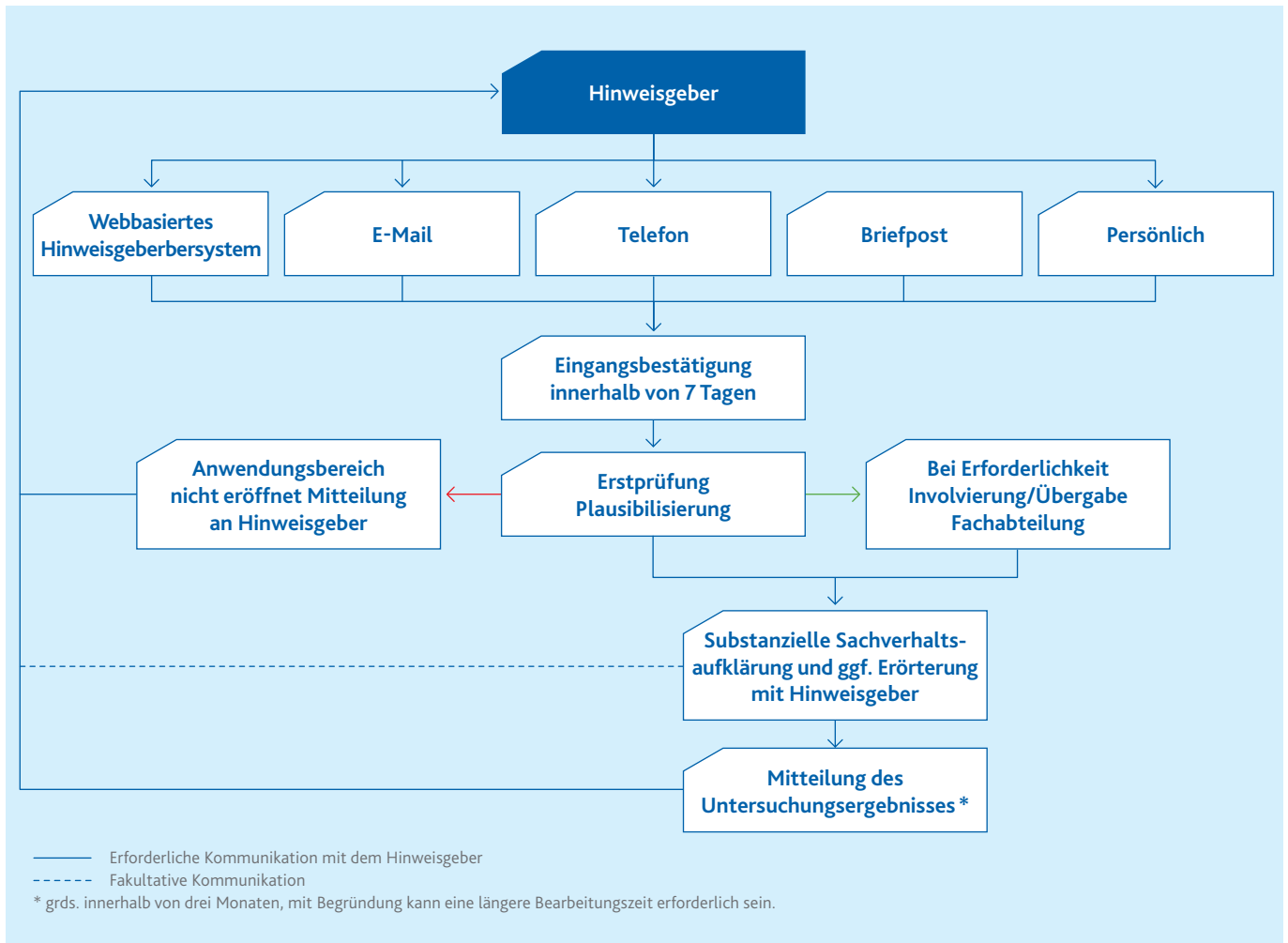
<sup>5</sup> Orientiert an den ILO-Übereinkommen 110, 111 und 159

<sup>6</sup> Vermeidung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, übermäßigen Lärmemissionen und Wasserverbrauch, um die natürlichen Grundlagen zur Nahrungserzeugung zu erhalten, den Zugang zu sauberem Trinkwasser und adäquaten Sanitäranlagen zu gewährleisten und die Gesundheit zu schützen. Einhaltung des strikten Verbots von unrechtmäßigen Zwangsräumungen und unrechtmäßigem Entzug von Land, Wäldern und Gewässern. Wir achten darauf, dass dies nicht die Lebensgrundlage von Menschen beeinträchtigt.

<sup>7</sup> Verweis auf das Minamata-Übereinkommen, das Stockholmer Übereinkommen und das Basler Übereinkommen.

6. Das Beschwerdeverfahren im Einzelnen

- Innerhalb von sieben Tagen nach Eingang eines Hinweises enthält die hinweisgebende Person eine Bestätigung.
- Zunächst erfolgt in einer zentralen Erstprüfung eine Plausibilisierung durch den Fachbereich Compliance, hinsichtlich tatsächlicher in Frage kommenden menschrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken oder Verletzungen und welche Gesellschaft oder welcher Lieferant von der Meldung betroffen ist (Prüfung der Eröffnung des Anwendungsbereiches). Entsprechend des Ergebnisses wird der Hinweis dann (sofern erforderlich) an die zuständige Fachabteilung übergeben.
- Wenn ein Sachverhalt nach erfolgter Erstprüfung nicht weiterbearbeitet wird, erhält die hinweisgebende Person hierüber eine Nachricht mit einer entsprechenden Begründung.
- Bei hinreichender Plausibilisierung wird zeitgerecht sowie aufwands- gerecht der Sachverhalt überprüft. Hierzu kann, falls erforderlich und möglich, die hinweisgebende Person kontaktiert werden, um den Sachverhalt zu erörtern (Umstände, Hintergründe, Ausmaß und Dauer von Gefahren, Risiken oder Verletzungen von Rechten oder Pflichten)
- Das Ergebnis der Sachverhaltsaufklärung ist grds. innerhalb von drei Monaten dem Hinweisgeber mitzuteilen (unter Wahrung jedweder rechtlichen Rahmenbedingung). Sofern die Klärung des Sachverhalts nicht innerhalb von drei Monaten möglich ist (z.B. aufgrund von Komplexität), erhält die hinweisgebende Person eine Rückmeldung mit Begründung.
- Im Übrigen wird auf Basis der Erkenntnisse der Sachverhaltsaufklärung ein Vorschlag zur Abhilfe erarbeitet und falls erforderlich und möglich unter Wahrung jedweder rechtlichen Rahmenbedingung, mit der hinweisgebenden Person erörtert.
- Wird im Zuge der Sachverhaltsaufklärung festgestellt, dass eine Verletzung von Menschenrechten oder der Umwelt unmittelbar bevorsteht oder bereits stattfindet, werden die Abhilfemaßnahmen unmittelbar eingeleitet.
- Die mit dem Beschwerdeverfahren befassten Mitarbeiter verfolgen nach, ob und inwieweit die Abhilfemaßnahmen umgesetzt wurden.



## 7. Der Schutz vor Repressalien

Der Schutz von Hinweisgebern vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund von abgegebenen Hinweisen ist Bestandteil des Konzepts unseres Beschwerdeverfahrens.

Folgende Maßnahmen sollen dem Schutz der hinweisgebenden Person dienen:

- Hinweise werden nur von vordefinierten bestimmten Kreis berechtigter und zuständiger Personen bearbeitet.
- Informationen werden vertraulich behandelt. Namen, personenbezogene Daten oder sonstige Informationen, die Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person ermöglichen, werden nicht weitergegeben, ggf. erfolgt bei interner Kommunikation in der Sache eine Anonymisierung oder Pseudonymisierung, wenn dies zum Schutz notwendig ist oder die hinweisgebende Person das wünscht.
- Die oben aufgeführten Informationen werden auch nach Abschluss des Verfahrens nicht weitergegeben, wenn das zum Schutz der Person erforderlich ist.
- Die zuständigen Ansprechpersonen halten – wenn möglich – über das gesamte Verfahren Kontakt mit den hinweisgebenden Personen.
- Personendaten und Namen werden insbesondere dann nicht an operative Einheiten innerhalb amedes weitergegeben, wenn auf Regelverstöße von Vorgesetzten oder Personen, zu denen Abhängigkeitsverhältnisse bestehen, hingewiesen wird.

Benachteiligende Handlungen oder gar Bestrafungen von hinweisgebenden Personen aufgrund von oder im Zusammenhang mit Beschwerden oder Hinweisen, werden von amedes nicht geduldet.

Wer Kenntnis von benachteiligenden Behandlungen gegenüber hinweisgebenden Personen erlangt, ist aufgefordert, den Bereich Legal, Compliance & ESG zu informieren.

### Ansprechpartner

Dr. Markus Althoff  
General Counsel  
Chief Officer Legal, Compliance & ESG  
Tel.: +49 151 55 63 93 79  
Markus.Aldhoff@amedes-group.com