

VIACAMA

VIACAMA MENSCHENRECHTSERKLÄRUNG

Inhalte

01 Unsere menschenrechtliche Verantwortung	3
02 Unsere Grundprinzipien	3
02 01 BEREITSTELLUNG FAIRER & SICHERER ARBEITSBEDINGUNGEN	4
02 02 ACHTUNG DES RECHTS AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT & KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN	4
02 03 STRIKTE ABLEHNUNG VON KINDERARBEIT, ZWANGSARBEIT, AUSBEUTUNG & MODERNER SKLAVEREI	4
02 04 FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG & VERURTEILUNG VON DISKRIMINIERUNG	5
02 05 SCHUTZ VON GESELLSCHAFT & UMWELT	5
02 06 SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN & VERTRAULICHER INFORMATIONEN	5
02 07 ÜBERNAHME VON VERANTWORTUNG IN UNSEREN LIEFERKETTEN	6
03 Wie wir unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte umsetzen.....	6
03 01 VERANTWORTLICHKEITEN & GOVERNANCE	6
03 02 RISIKOANALYSE & AUSWIRKUNGEN	7
03 03 VORBEUGUNG & ABHILFE	7
03 04 BESCHWERDEVERFAHREN.....	7
04 Menschenrechtsbezogene Maßnahmen & Schwerpunkte in der VIACAMA Gruppe	8
05 Überwachung der Wirksamkeit	9
06 Dokumentation & Berichterstattung.....	9
07 Blick nach vorn	9

01| Unsere menschenrechtliche Verantwortung

Wie in unserem VIACAMA Verhaltenskodex definiert, erachten wir es als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, Geschäfte auf ethische und verantwortungsbewusste Weise zu führen. Dazu gehören die Achtung der international anerkannten Menschenrechte, der Schutz der Umwelt und der effiziente Umgang mit Ressourcen. Dabei orientieren wir uns an internationalen Standards und geltender Gesetzgebung.¹

Das vorliegende Dokument bekennt unseren Einsatz für die Unterstützung, den Schutz und die Förderung von Menschenrechten und damit in engem Zusammenhang stehende Umweltaspekte – im Folgenden gesamthaft als „Menschenrechte“ bezeichnet. Es baut auf unserer 2020 veröffentlichten Verpflichtungserklärung zu Menschenrechten auf, spiegelt die Weiterentwicklung unserer Bemühungen zur Einbettung der Menschenrechte in unsere unternehmerischen Aktivitäten wider und ergänzt andere relevante Richtlinien soweit anwendbar. Ebenso entspricht es der Vorgabe des deutschen Gesetzes zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG), eine Grundsatzerklärung zum Thema Menschenrechte zu veröffentlichen.

Die in dieser Erklärung dargelegten Grundsätze gelten für unsere gesamte Geschäftstätigkeit sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VIACAMA Gruppe. Die VIACAMA Gruppe umfasst folgende Leitgesellschaften:

- VAMED Standortentwicklung und Engineering GmbH
- VAMED Management und Service GmbH
- VIACAMA Technical Services GmbH
- VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H.

Darüber hinaus umfasst diese Erklärung auch die VIACAMA AG (Holdinggesellschaft der VIACAMA Gruppe).

02| Unsere Grundprinzipien

Um unsere menschenrechtliche Verantwortung deutlich zu machen, bekennen wir uns ausdrücklich zu folgenden Menschenrechtsaspekten – sowohl in unserer eigenen

¹ Unsere in dieser Erklärung dargelegte Verpflichtung orientiert sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) sowie an relevanten international anerkannten Menschenrechtsstandards und -rahmen, wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), dem Internationalen Pakt der Vereinten Nationen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, dem Internationalen Pakt der Vereinten Nationen über politische und bürgerliche Rechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. In Fällen, in denen internationale Menschenrechtsstandards durch lokale Gesetze eingeschränkt werden, bemühen wir uns, die in den internationalen Standards abgebildeten Prinzipien zu fördern, ohne mit lokalen Gesetzen in Konflikt zu geraten.

Wir bekennen uns zur Einhaltung geltender nationaler Gesetze, wie dem deutschen Gesetz über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG).

Geschäftstätigkeit als Gruppe als auch in unseren Lieferketten – als grundlegende Prinzipien für unser unternehmerisches Handeln.

02 | 01 BEREITSTELLUNG FAIRER & SICHERER ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir verpflichten uns zu einem respektvollen Umgang am Arbeitsplatz mit fairen und sicheren Arbeitsbedingungen. Wir zahlen Löhne, die den örtlichen Branchenbedingungen bzw. den örtlichen Mindestlöhnen entsprechen oder diese übersteigen. Bei der Lohnfestlegung berücksichtigen wir die jeweiligen Marktgegebenheiten.² Dabei halten wir uns an die einschlägigen Gesetze und Vorschriften des jeweiligen Arbeitsortes und orientieren uns an internationalen Normen des Arbeitsrechts.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Kernelemente unserer Geschäftstätigkeit. Wir verpflichten uns, potenzielle Gefahren und Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz festzustellen, zu mindern und zu vermeiden. Auf diese Weise fördern wir eine Kultur, die ein sicheres Arbeitsumfeld fördert und Schäden verhindert.³

02 | 02 ACHTUNG DES RECHTS AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT & KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen, einschließlich des Rechts unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, frei zu wählen, ob sie ein bestimmtes Kollektiv oder eine Gewerkschaft gründen oder sich durch diese vertreten lassen; dies stets in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen der Beschäftigung.⁴

02 | 03 STRIKTE ABLEHNUNG VON KINDERARBEIT, ZWANGSARBEIT, AUSBEUTUNG & MODERNER SKLAVEREI

Wir tolerieren im Rahmen unseres unternehmerischen Tuns weder die Anwendung noch die Androhung von Gewalt oder andere Formen von Nötigung. Wir verbieten strikt den Einsatz, die Unterstützung oder Billigung von ausbeuterischer und illegaler Kinder- oder Zwangsarbeit⁵ sowie jede andere Form moderner Sklaverei. Arbeitsverhältnisse müssen auf freiwilliger Basis beruhen und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jederzeit aus freiem Willen und mit angemessener Kündigungsfrist im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen gekündigt

² Zahlung eines angemessenen Lohns, der mindestens dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn entspricht; geleitet von den Konventionen 26 und 131 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

³ Beachtung der Arbeitsschutzpflichten nach dem Recht der Arbeitsstätte, wenn dadurch die Gefahr von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren entsteht; geleitet von den ILO-Konventionen 1, 4, 155 und 164.

⁴ Geleitet von den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154.

⁵ Geleitet von den ILO-Regeln zum Verbot von Kinderarbeit unter dem Mindestalter gemäß ILO-Konvention 138 und zum Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß ILO-Konvention 182.

werden können. Gehälter müssen fair sein und den Gesetzen des Beschäftigungsortes entsprechen und dürfen nicht rechtswidrig einbehalten werden.⁶

02 | 04 FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG & VERURTEILUNG VON DISKRIMINIERUNG

Wir dulden keine Form von Diskriminierung, Belästigung oder ungerechtfertigter Benachteiligung aufgrund von nationaler oder ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, sozialer Herkunft, Gesundheitszustand, Staatsbürgerschaft, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht oder Geschlechtsidentität, Geschlechtsbekenntnis, Familienstand, Schwangerschaft, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung und aller anderen Kriterien, die durch lokale Gesetze und Vorschriften geschützt sind.⁷

02 | 05 SCHUTZ VON GESELLSCHAFT & UMWELT

Uns ist der enge Zusammenhang zwischen Menschenrechten und Umweltschutz bewusst und ist dies erklärte Grundlage unseres Handelns. Wir bekennen uns daher zum Schutz der Umwelt und zum sorgsamem Umgang mit ihren Ressourcen. Die Geschäftstätigkeit der VIACAMA zielt dementsprechend darauf ab, mögliche negative Einflüsse auf Umwelt und Gesundheit zu vermeiden.

Dadurch verpflichten wir uns, im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit die Schädigung oder Beeinträchtigung von Böden, Wasser- und Luftverschmutzung, unnötige Lärmbelästigung und übermäßigen Wasserverbrauch zu unterlassen, die Gesundheit der Menschen, die natürlichen Grundlagen für die Produktion von Nahrungsmitteln und den Zugang der Menschen zu sauberem Trinkwasser oder sanitären Einrichtungen zu erhalten.

Wir beteiligen uns nicht an der rechtswidrigen Vertreibung von Menschen sowie der rechtswidrigen Enteignung von Land, Wäldern oder Gewässern, die die Lebensgrundlage von Menschen sichern.

02 | 06 SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN & VERTRAULICHER INFORMATIONEN

Wir respektieren die Privatsphäre jeder Person. Wir wissen um unsere Verantwortung für die personenbezogenen Daten unserer Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten und verpflichten uns, personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen

⁶ Achtung des Zwangsarbeitsverbots, mit Ausnahme von Arbeiten und Dienstleistungen, die im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105 oder dem Internationalen Pakt der Vereinten Nationen über bürgerliche und politische Rechte von 1966 stehen

⁷ Geleitet von den ILO-Konventionen 110, 111 und 159.

zu schützen. Dabei berücksichtigen wir die besondere Sensibilität sowohl von Mitarbeiter- als auch Patienten- und Gesundheitsdaten.

02 | 07 ÜBERNAHME VON VERANTWORTUNG IN UNSEREN LIEFERKETTEN

Die hohen Standards, die wir uns selbst setzen, erwarten wir auch von Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten. Von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die in dieser Erklärung dargelegten Grundsätze respektieren. Dazu gehört auch die praktische Implementierung geeigneter Prozesse zur Achtung der Menschenrechte. Von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern erwarten wir daher, dass sie nachweisen, wie sie die für uns relevanten Menschenrechtsgrundsätze einhalten.

03| Wie wir unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte umsetzen

Um unserer Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt gerecht zu werden, verfolgen und entwickeln wir unsere menschenrechtlichen Risikoanalysen und Due Diligence Maßnahmen kontinuierlich weiter. In Übereinstimmung mit unserem gruppenweiten Ansatz hat jeder Unternehmensbereich Risikomanagementsysteme gemäß seinem spezifischen Geschäftsmodell und seiner Organisationsstruktur eingerichtet.

Unsere Sorgfaltspflicht basiert (sowohl für unsere eigene Geschäftstätigkeit als auch für unsere Lieferketten) auf den folgenden vier Säulen.

03 | 01 VERANTWORTLICHKEITEN & GOVERNANCE

Der Vorstand der VIACAMA AG überwacht unser gruppenweites Programm zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Die operative Umsetzung orientiert sich an klaren Verantwortlichkeiten: Wir haben einen Chief Human Rights Officer sowie Menschenrechtsbeauftragte in jedem Unternehmensbereich bestellt. Diese Menschenrechtsbeauftragten arbeiten eng mit den Abteilungen zusammen, die für die Umsetzung unserer Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte relevant sind. Die Fachabteilungen des jeweiligen Unternehmensbereichs, z.B. Personalwesen oder Einkauf, stellen ihr Fachwissen für die Risikobewertung zur Verfügung und sind dafür verantwortlich, angemessene Risikomanagementmaßnahmen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zu ergreifen.

Die Geschäftsführenden der einzelnen Leitgesellschaften bzw. Unternehmensbereiche stellen ihrerseits dem Vorstand der VIACAMA AG sämtliche Informationen entsprechend aufbereitet

zur Verfügung, damit dieser seinen menschenrechtlichen Sorgfalts- und Dokumentationspflichten bestmöglich nachkommen kann.

03 | 02 RISIKOANALYSE & AUSWIRKUNGEN

Wir sind auf Lieferketten angewiesen und es ist uns bewusst, dass sowohl in unserer eigenen Geschäftstätigkeit als auch in unseren Lieferketten Menschenrechtsrisiken auftreten können. Daher ist es unser Ziel, diese Risiken umfassend und regelmäßig zu analysieren, zu dokumentieren und zu steuern.

Um menschenrechtliche Risiken oder Auswirkungen zu erkennen, zu beenden, zu verhindern oder zu minimieren, haben wir angemessene Risikomanagementprozesse implementiert. Wir haben uns für solche Prozesse an der UNGP (= Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte) sowie den geltenden nationalen Gesetzen orientiert.

Um menschenrechtliche Risikobereiche zu identifizieren, verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz. In unserer Risikoanalyse betrachten wir potenzielle Risiken nach länder- und branchenspezifischen sowie geschäftsfeldspezifischen Aspekten. Wir priorisieren die Risiken auf Basis einer zusätzlichen Einschätzung der potenziellen Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie des Ausmaßes, in dem wir durch unsere Geschäftstätigkeit zur Verwirklichung des Risikos beitragen können.

Die Risikoanalyse für unsere eigene Geschäftstätigkeit sowie für die relevante Geschäftspartner erfolgt grundsätzlich jährlich und bei Bedarf auch auf Ad-hoc-Basis.

03 | 03 VORBEUGUNG & ABHILFE

Um menschenrechtlichen Risiken vorzubeugen, sie zu beenden oder zu minimieren, ergreifen die VIACAMA Leitgesellschaften angemessene präventive Maßnahmen innerhalb ihrer eigenen Geschäftstätigkeit bzw. in der Geschäftstätigkeit der ihnen zugeordneten Gesellschaften sowie in den jeweiligen Lieferketten und setzen diese Maßnahmen um.

Wir verpflichten uns, überall dort, wo unsere Geschäftstätigkeit Menschenrechtsverletzungen verursacht oder dazu beigetragen hat, wirksame, der Art des Verstoßes angemessene, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

03 | 04 BESCHWERDEVERFAHREN

Wir bekennen uns zur Wichtigkeit offener Kommunikation und wollen ein Umfeld schaffen, in dem Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitglieder lokaler Gemeinschaften und Geschäftspartner oder andere potenziell betroffene Personen potenzielle Compliance- oder Menschenrechtsverletzungen über das elektronische Hinweisgebersystem melden können. Dieses ist internen und externen Stakeholdern zugänglich.

Wir verpflichten uns, Beschwerden interner oder externer Stakeholder angemessen nachzugehen. Sollte sich eine Beschwerde als berechtigt erweisen, werden wir entsprechende Maßnahmen ergreifen. Wir werden Beschwerden sorgfältig prüfen, um unsere Geschäftsprozesse zu verbessern, und bei Bedarf Schritte zur Korrektur und Verbesserung setzen.

04| Menschenrechtsbezogene Maßnahmen & Schwerpunkte in der VIACAMA Gruppe

Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht für jeden Unternehmensbereich ist an unserem gruppenweiten Ansatz zur Wahrung der Menschenrechte ausgerichtet. Darüber hinaus berücksichtigen die Unternehmensbereiche die geltenden regulatorischen Anforderungen, entsprechend ihren Geschäftsmodellen und ihren Organisationsstrukturen. In der gesamten VIACAMA Gruppe lassen wir die Ergebnisse unserer Risikobewertungen in die Anpassung von Prozessen einfließen. Wo immer Risiken auftreten, ergreifen wir geeignete Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen.

Faire Arbeitsbedingungen sind ein wesentlicher Bestandteil der VIACAMA. Die Unternehmenskultur ist geprägt durch die Vielfalt der Menschen, offenen Dialog, gegenseitige Wertschätzung, Respekt, Fürsorge, klare Ziele und entschlossene Führung. Die Werte, Strategien und Ziele werden durch offene, intensive und direkte Kommunikation erlebbar.

Als Ausdruck unserer Unternehmenskultur verpflichten wir uns zur Einhaltung ethischer Standards nicht nur im Umgang mit den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Um die Einhaltung dieser hohen Standards zu gewährleisten, hat die VIACAMA ein konzernweites Compliance Management System eingerichtet, das alle im VIACAMA Verhaltenskodex festgelegten (Selbst-)Verpflichtungen sicherstellt.

Die Achtung der Menschenrechte ist ebenfalls Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Daher hat die VIACAMA eine VIACAMA-Menschenrechtserklärung formuliert, eine Menschenrechtsorganisation mit einem Chief Human Rights Officer und Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet, einen Beschwerdemechanismus vorgesehen und eine Menschenrechts-Risikoanalyse eingeführt.

Die Risikoanalyse nach den spezifischen Anforderungen des deutschen Unternehmenssorgfaltspflichtengesetzes in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG) wird derzeit für unsere eigenen Betriebe und innerhalb der Lieferketten durchgeführt.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden in die Menschenrechtserklärung aufgenommen und danach regelmäßig aktualisiert.

05| Überwachung der Wirksamkeit

Wir verpflichten uns, sorgfältig zu überwachen, welche regulatorischen Entwicklungen im Zusammenhang mit Menschenrechten für unsere eigene Geschäftstätigkeit und unsere Lieferketten gelten. Wir verpflichten uns auch, die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu überwachen.

In der gesamten VIACAMA Gruppe steuern wir unseren Menschenrechtsrisikomanagementprozess durch jährliche Wirksamkeitsprüfungen. Auf dieser Grundlage aktualisieren wir bei Bedarf Abhilfe- oder Vorbeugungsmaßnahmen.

06| Dokumentation & Berichterstattung

Die VIACAMA wird regelmäßig über die Bemühungen zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht einschließlich der Maßnahmen und deren Fortschritte gemäß den einschlägigen gesetzlichen Anforderungen berichten.

Wir werden alle relevanten Aktivitäten in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften dokumentieren.

07| Blick nach vorn

Die Achtung der Menschenrechte bei allen Aktivitäten eines international tätigen Gesundheitsdienstleisters und deren Einhaltung in seinen zahlreichen Lieferketten ist eine komplexe, aber zukunftsweisende Aufgabe. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Stakeholder die Geduld und Sorgfalt verdienen, die wir in unsere aktuellen und kontinuierlichen Bemühungen stecken.

Wir sind fest entschlossen, anderen Organisationen und Interessenvertretern zuzuhören und von ihnen zu lernen, um auf diesem Weg laufend Fortschritte zu erzielen.

VIACAMA AG

Der Vorstand