

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2024 bis 30.04.2024

Name der Organisation: FRÄNKISCHE Group SE

Anschrift: Hellinger Straße 1, 97486 Königsberg in Bayern

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	9
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	9
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	16
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	20
B5. Kommunikation der Ergebnisse	23
B6. Änderungen der Risikodisposition	24
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	25
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	25
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	27
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	28
D. Beschwerdeverfahren	29
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	29
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	33
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	36
E. Überprüfung des Risikomanagements	37

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

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

Zum 01.01.2024 wurde ein Team "Menschenrechtsbeauftragter", bestehend aus fünf MitarbeiterInnen der FRÄNKISCHE Group, gegründet und organisatorisch direkt der Geschäftsleitung der Holdinggesellschaft FRÄNKISCHE Group SE unterstellt.

Herr Daniel Ring, Group Legal & Compliance der FRÄNKISCHE Group Management GmbH & Co. KG, Frau Katharina Hoff und Frau Verena Winkler, Human Resources der FRÄNKISCHE Rohrwerke Gebr. Kirchner GmbH & Co. KG, Frau Lorena Teschner und Frau Eva Lypold, Human Resources FRÄNKISCHE Industrial Pipes GmbH & Co. KG, gehören dem "Team Menschenrechtsbeauftragter" an und sind für die Überwachung des Risikomanagements gem. § 4 Abs. 3 LkSG zuständig.

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

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.

Das Team "Menschenrechtsbeauftragter" berichtet durch die organisatorische Verankerung in der Holdinggesellschaft FRÄNKISCHE Group SE unmittelbar an deren Geschäftsleitung. Entsprechend erhält die Geschäftsleitung im Wege dieses Berichtswesens regelmäßig Informationen über die Ergebnisse der Risikoanalyse.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

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

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

https://www.fraenkische-group.com/files/fraenkische-group/upload/Grundsatzklaerung_FRAENKISCHE-Group.pdf

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

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

Die Grundsatzklärung wurde auf der Homepage der FRÄNKISCHE Group veröffentlicht. Zudem wurde den MitarbeiterInnen über die unternehmensinterne Kommunikations-App das Dokument zur Verfügung gestellt und die Information über die Veröffentlichung verteilt. Die Grundsatzklärung wird ferner im unternehmensinternen Informationsmanagementsystem hinterlegt, sodass alle Mitarbeiter darauf zugreifen können. Zudem wurden zur Kommunikation an unsere Lieferanten die allgemeinen Einkaufsbedingungen um den Link zum Abruf der Grundsatzklärung ergänzt.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- 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

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Es handelt sich um den ersten Berichtszeitraum, sodass noch keine Aktualisierung vorgenommen wurde. Eine Aktualisierung ist im zweiten Berichtszeitraum geplant.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

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

Der Bereich Group Legal & Compliance ist verantwortlich für das Hinweisgebersystem.

Die Bereiche FRW und FIP HR überwachen die Einhaltung menschenrechtlicher Pflichten im arbeitsrechtlichen Kontext.

Die Bereiche FRW und FIP Einkauf setzen die Strategie bei der Zuliefererauswahl, dem Zulieferermanagement sowie der damit zusammenhängenden jährlichen und gegebenenfalls anlassbezogenen Risikoanalyse um.

Der Bereich Group Communication/Identity ist für die Veröffentlichung und Kommunikation der Verfahrensordnung für das Hinweisgebersystem und der Grundsatzklärung zuständig.

Bereich Group Sustainability ist generell für das Thema "Nachhaltigkeit" innerhalb der Unternehmensgruppe zuständig, das auch menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Erwartungen mit einschließt.

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

Der Bereich Group Legal & Compliance fungiert unternehmensintern als Ansprechpartner in Bezug auf das Hinweisgebersystem und Hinweise im eigenen Geschäftsbereich und dokumentiert diese systematisch. Zudem stellt der Bereich die Überprüfung und Aktualisierung LkSG-betreffender Dokumente nach aktuellen gesetzlichen Standards sicher, wie beispielsweise die allgemeinen Einkaufsbedingungen oder den Code of Conduct. Die Strategie ist zudem in firmengruppenweit gültigen Compliance-Regelungen verankert.

Die Bereiche FRW und FIP Einkauf stellen die Akzeptanz von Einkaufsbedingungen und Verhaltenskodizes durch die Lieferanten sicher. Sowohl die Einkaufsbedingungen als auch der

Supplier Code of Conduct adressieren die Anforderungen der FRÄNKISCHE Group in Bezug auf Menschenrechte und Umweltstandards. Diese sind verpflichtend für alle Lieferanten.

Das Corporate-Sustainability-Management der FRÄNKISCHE Group orientiert sich an verschiedenen internationalen Regelwerken, wie dem UN Global Compact und gibt einen ganzheitlichen Rahmen vor. Abgesichert wird die Einhaltung der Strategie durch ein Kontroll- und Risikomanagementsystem und gruppenweite Governance-Regelungen.

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

Das eigens gegründete Team "Menschenrechtsbeauftragter" unterstützt die Fachabteilungen beratend bei der Umsetzung der Strategie. Die Einkaufsbereiche haben eigene LkSG-Koordinatoren benannt, die dem Team "Menschenrechtsbeauftragter" als direkte operative Ansprechpartner dienen und zudem die Risikoanalyse verantwortlich durchführen. Zur Unterstützung und Weiterentwicklung der Expertise greifen wir einerseits auf ein IT-gestütztes System, andererseits aber auch bei Bedarf auf externe Beratung für die Bereiche Menschenrechte und Umweltschutz zurück.

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.

Im Geschäftsjahr 2023/2024, d.h. vom 01.05.2023 bis zum 30.04.2024.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Die Risikoanalyse erfolgt softwaregestützt mithilfe der Lösung "Check Your Value Chain" von PwC.

Zunächst wird eine abstrakte, makroökonomische Risikoanalyse durchgeführt, mit dem Ziel, länderbasierte Risiken zu identifizieren. Dabei können die Risiken durch die Abfrage von Zertifikaten mitigiert werden, wobei nur relevante und aktuelle Zertifikate berücksichtigt werden. Die Softwarelösung ist an öffentliche Datenbanken angebunden und kann diese Zertifikate somit automatisiert auswerten. Zudem wird eine mikroökonomische Analyse durchgeführt, bei der aktuelle Medienmeldungen überprüft werden, um Risiken und konkrete Verletzungen der geschützten Rechtspositionen im Sinne des LkSG zu identifizieren. Als Quelle für die Medienanalyse dient dabei zum einen GDELT als die größte und umfassendste offene Datenbank der Welt und zum anderen das Business & Human Rights Resource Centre, bei dem eine auf Menschen- und Umweltrecht basierte, redaktionelle Bewertung der nationalen und internationalen Medienlandschaft vorgenommen wird. Ergänzt wird dies durch die Informationen aus den Beschwerdekämen, die ebenfalls Hinweise auf Risiken und konkrete Verletzungen von Rechtspositionen geben. Dazu wurde das bereits existierende und etablierte Hinweisgebersystem der FRÄNKISCHE Group um die Rubrik „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ ergänzt. Auch risikobasierte Kontrollen können Risiken und konkrete Verletzungen aufdecken.

Die Hinweise, die aus der makroökonomischen Risikoanalyse, den risikobasierten Kontrollen, der Medienanalyse sowie den Beschwerdekämen identifiziert werden, bilden anschließend die Basis für die Definition von Präventions- und Abhilfemaßnahmen zur Minimierung von Risiken und Beendigung der konkreten Verletzungen.

Schließlich priorisieren wir eigene Geschäftsbereiche und unmittelbare Zulieferer sowie Risiken nach den Kriterien der Angemessenheit.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum gab es keine Sachverhalte, die eine Durchführung einer anlassbezogenen Risikoanalyse erforderlich machten, insbesondere auch keine Veranlassung aufgrund von Beschwerden über die dafür vom Unternehmen angebotenen Meldewege oder aus anderen internen oder externen Hinweisen. Die Erkenntnisse aus den abgegebenen und bearbeiteten Hinweisen deckten sich mit den Ergebnissen aus der regelmäßigen Risikoanalyse und führten zu keiner wesentlich veränderten oder erweiterten Risikolage.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

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 von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern 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 von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwartenden 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
- Ja, auf Basis weiterer Faktoren: Anfälligkeit (Häufigkeit länder-, branchen- und warengruppenspezifischer Risiken
Nähe zum Risiko

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

Es wurde wie folgt vorgegangen:

1. Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereiches und der unmittelbaren Zulieferer mit IT-gestützter Auswertung von Länder-, Zertifikats- und medialen Risiken. Sowohl in der Bau- als auch in der Automobildivision wurden die Hochrisiko-Geschäftspartner, die Länder mit dem höchsten Risiko sowie die Rechtspositionen mit dem höchsten Risiko betrachtet.

3. Gewichtung und Priorisierung der Risiken nach den in den BAFA-Handreichungen empfohlenen Kriterien der Eintrittswahrscheinlichkeit, des Einflussvermögens, der Art des Verursachungsbeitrags, der Art und des Umfangs der eigenen Geschäftstätigkeit sowie der zu erwartenden Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit.

In der Baudivision wurden die identifizierten Hochrisiko-Geschäftspartner nach dem Einkaufsvolumen priorisiert. Hinsichtlich der identifizierten Rechtspositionen mit dem höchsten Risiko wurden auf Basis der Informationslage zur Eintrittswahrscheinlichkeit diejenigen Risiken priorisiert, bei denen mit einer erhöhten Eintrittswahrscheinlichkeit zu rechnen ist.

In der Automobildivision wurde aufgrund der Anzahl an Hochrisiko-Geschäftspartnern der Fokus im ersten Schritt auf den eigenen Geschäftsbereich gerichtet. Da dort u.a. wegen des Einkaufsvolumens und der großen Nähe zum Risiko eine hohe Einflussmöglichkeit besteht, wurde der eigene Geschäftsbereich beim weiteren Vorgehen an erster Stelle priorisiert.

4. Bewertung weiterer Faktoren bei den Risiken, wie das branchen- und warengruppenspezifische Risiko im Beschaffungsweg, die Nähe zum Risiko und interne Hinweise. Hinsichtlich der Rechtspositionen mit dem höchsten Risiko innerhalb unserer Automobildivision war zu berücksichtigen, dass von allen Lieferanten zum einen Umweltmanagement-Zertifikate oder konkrete Maßnahmen zu Nachhaltigkeit im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitskonzepte verlangt werden und zum anderen interne Hinweise die Priorisierung der schließlich als prioritär festgelegten Risiken nahegelegt haben. Die Anfälligkeit des Rohstoff- und Warenbeschaffungsweges für bestimmte Risiken ist in diese Betrachtung ebenfalls eingeflossen.

5. Festlegung einer differenzierten und abgestuften Vorgehensweise, da innerhalb unserer Bau- und Automobildivision wie vorstehend beschrieben unterschiedliche Risikoszenarien ermittelt wurden.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- 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

Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können

Um welches konkrete Risiko geht es?

Externe Sicherheitskräfte müssen genau wie interne Beschäftigte Menschenrechte achten während Ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen. Sie dürfen weder Folter oder Missachtung androhen oder durchführen, Leib oder Leben verletzen, noch das Recht auf Vereinigungsfreiheit beschränken. Unternehmen müssen externe Sicherheitskräfte in der Achtung dieser Menschenrechte unterweisen und entsprechende Kontrollen durchführen.

Wo tritt das Risiko auf?

- Mexiko

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Arbeitsschutz zielt darauf ab, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu verhindern und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Die Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, vor Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz geschützt zu werden, die ihre Gesundheit oder Unversehrtheit gefährden können, und von den Unternehmen wird erwartet, dass sie die nationalen Gesetze und internationalen Normen einhalten, um dies zu gewährleisten. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren können aus verschiedenen Quellen und Situationen entstehen, z. B. durch physische, ergonomische, chemische, biologische, psychosoziale und arbeitsorganisatorische Faktoren. Zu diesen Gefahren gehören unter anderem Strahlung, extreme Temperaturen, unsachgemäße Arbeitsplätze, Exposition gegenüber Schadstoffen und Gewalt am Arbeitsplatz. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen Maßnahmen wie angemessene Schulungen, Sicherheitsprotokolle und die Bereitstellung der erforderlichen Ausrüstung und Schutzkleidung ergreifen, um diese Risiken zu mindern.

Wo tritt das Risiko auf?

- Mexiko

Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Vereinigungsfreiheit umfasst das Recht der Arbeitnehmer, frei Gewerkschaften und repräsentative Organisationen ihrer Wahl zu gründen, die anerkannt sind, um Tarifverhandlungen und konstruktive Verhandlungen mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden über Arbeitsbedingungen zu führen. Die Verwirklichung dieses Rechts ist jedoch nicht immer gewährleistet. Die Arbeitnehmer können bei der Wahrnehmung ihrer Vereinigungsfreiheit auf Hindernisse und Einschränkungen stoßen, darunter gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen, restriktive Gesetze, fehlende Unterstützung und eine feindselige Haltung der Arbeitgeber. Den Unternehmen kommt eine entscheidende Rolle bei der Wahrung dieses Rechts zu, indem sie ein Umfeld schaffen, das die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer respektiert und ihre Beteiligung an Gewerkschaften oder repräsentativen Organisationen aktiv unterstützt.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Marokko

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Gleichbehandlung und Chancengleichheit umfassen das Grundprinzip der Gewährleistung der Gleichheit. In Beschäftigung und Beruf fördert dieser Grundsatz den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung, beruflicher Entwicklung und Macht ohne Diskriminierung von Personen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Er umfasst gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und die Förderung von Vielfalt. Durch die Wahrung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit streben die Gesellschaften eine faire und integrative Belegschaft an, die die Rechte und die Würde aller Menschen respektiert.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Mexiko

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

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
- Andere/weitere Maßnahmen: Die Überarbeitung des gruppenweit gültigen "Code of Conduct" wurde eingeleitet, um in einem ersten Schritt eine klare und verbindliche Erwartungshaltung der Unternehmensleitung zu den prioritären Risiken an die Konzerngesellschaften LkSG-bezogen zu adressieren. Zudem wurden in einem zweiten Schritt die Konzerngesellschaften in identifizierten Hochrisikoländern zu Selbstauskünften in den priorisierten Bereichen aufgefordert, um daraus ggf. Schulungsbedarfe und weitere Maßnahmen abzuleiten.

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

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

Die Vorgaben von Compliance werden bereits seit Januar 2019 verstärkt mit Hilfe von E-Learnings kommuniziert und geschult. Zusätzlich wurden zu besonders relevanten Anforderungen Präsenzschulungen unter Leitung von externen Spezialisten durchgeführt. Die Erweiterung dieses Schulungsnetzes um einen spezifischen LkSG-Bereich wurde bereits eingeleitet.

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

Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen sind aus mehreren Gründen eine wirksame Maßnahme, um auf prioritäre Risiken zu reagieren. Während einer Schulung werden theoretisches Wissen und praktische Techniken zu verschiedenen Themengebieten von einer Expertin oder einem Experten an eine Personengruppe weitergegeben, für die das Thema besonders relevant ist. Die Personengruppe wird dadurch befähigt gewisse Praktiken und Prozesse in ihrem Arbeitsalltag umzusetzen. Die Sensibilität für ein Thema kann während einer Schulung durch die Darstellung der Relevanz des Themengebietes erhöht werden. Außerdem können Fragen und Bedenken zu bestimmten Themengebieten angesprochen, diskutiert und gelöst werden.

Schulungen sind daher ein wichtiger Schritt, um prioritären Risiken zu begegnen. Schulungen sind insbesondere dann angemessen, wenn ein Risiko gemindert werden kann durch Wissenstransfer, Sensibilität und Aufklärung bei der Personengruppe, die die Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos in Zukunft beeinflussen kann.

Da die spezifischen LkSG-Schulungen im nächsten Schulungsturnus implementiert werden,

erfolgt eine Wirksamkeitsprüfung nach Abschluss der nächsten Schulungsrunde.

Andere/weitere Maßnahmen

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

Bereits existierende Compliance-Regelungen, die unternehmensweit gelten, adressieren die prioritären Risikobereiche. Diese wurden und werden auf das deutsche LkSG hin präzisiert, um für die Unternehmensgruppe einen einheitlichen, verbindlichen Regelungsrahmen zu schaffen. Dezidierte Aufforderungen zu Selbstauskünften wurden an in den Ländern Mexiko, Marokko und China ansässige Konzerngesellschaften versandt.

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

Die FRÄNKISCHE Group hat bereits einen präventiven Ordnungsrahmen in Form von wirksamen Risikomanagementsystems im eigenen Geschäftsbereich implementiert, das Risiken des LkSG teilweise aufgreift. Indem die Compliance-Regelungen als Basis dieses Systems auf das LkSG spezifisch zugeschnitten werden, können LkSG-bezogene Risiken zielgerichteter adressiert werden. Die Selbstauskünfte tragen dazu bei, die Rahmenbedingungen in Mexiko, Marokko und China besser zu verstehen und mögliche Schwachstellen im Risikomanagementsystem zu identifizieren.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Vereinigungsfreiheit umfasst das Recht der Arbeitnehmer, frei Gewerkschaften und repräsentative Organisationen ihrer Wahl zu gründen, die anerkannt sind, um Tarifverhandlungen und konstruktive Verhandlungen mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden über Arbeitsbedingungen zu führen. Die Verwirklichung dieses Rechts ist jedoch nicht immer gewährleistet. Die Arbeitnehmer können bei der Wahrnehmung ihrer Vereinigungsfreiheit auf Hindernisse und Einschränkungen stoßen, darunter gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen, restriktive Gesetze, fehlende Unterstützung und eine feindselige Haltung der Arbeitgeber. Den Unternehmen kommt eine entscheidende Rolle bei der Wahrung dieses Rechts zu, indem sie ein Umfeld schaffen, das die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer respektiert und ihre Beteiligung an Gewerkschaften oder repräsentativen Organisationen aktiv unterstützt.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Vereinigte Arabische Emirate

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Gleichbehandlung und Chancengleichheit umfassen das Grundprinzip der Gewährleistung der Gleichheit. In Beschäftigung und Beruf fördert dieser Grundsatz den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung, beruflicher Entwicklung und Macht ohne Diskriminierung von Personen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Er umfasst gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und die Förderung von Vielfalt. Durch die Wahrung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit streben die Gesellschaften eine faire und integrative Belegschaft an, die die Rechte und die Würde aller Menschen respektiert.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Vereinigte Arabische Emirate

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

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
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Die Hochrisiko-Lieferanten wurden zu dezidierten Selbstauskünften aufgefordert.

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen

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

Der Supplier Code of Conduct wurde an die LkSG-spezifischen Anforderungen angepasst. Da dieser von den Lieferanten verbindlich akzeptiert werden muss, gehen die Lieferanten eine entsprechende rechtliche Verpflichtung ein, prioritären Risiken entgegenzuwirken. Der Supplier Code of Conduct sieht die Möglichkeit der Durchführung von Audits bei den Lieferanten vor. Entsprechend wurde die Anpassung der Einkaufsbedingungen eingeleitet, die im Beschaffungsprozess rechtsverbindlich vereinbart werden und einerseits Erwartungshaltungen adressieren, andererseits aber auch die Vereinbarung risikobasierter Kontrollmaßnahmen vorsehen.

Die Hochrisiko-Lieferanten wurden zu dezidierten Selbstauskünften aufgefordert, um weitere präventive Ansatzpunkte bei den kritischen Rechtspositionen zu identifizieren.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

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

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

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

Es haben sich keine Änderungen ergeben, da es sich um den ersten Berichtszeitraum handelt.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Ja, nur im Ausland

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

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Geben Sie die Anzahl an (Optionale Angabe)

1

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Bei dem einen Hinweis wurden persönliche Gespräche und Befragungen durchgeführt, bei denen sich aber die Indizien für eine Verletzung nicht verdichtet haben. Der Vorgesetzte des beschuldigten Mitarbeiters wurde für den gesamten Vorgang entsprechend sensibilisiert und vorsorglich wurden Schulungen geplant, um das interkulturelle Verständnis und die Kommunikation zu stärken.

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

Es gab keine Fälle, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten.

Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.

Es wurden Schulungen geplant, um die Mitarbeiter vor Ort für die Thematik zu sensibilisieren und die Kommunikation zu verbessern.

Da bei dem Hinweis die geäußerte Anschuldigung nicht bestätigt werden konnte, war es notwendig, durch Schulungsmaßnahmen weitere vergleichbare Situationen gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Die Situation vor Ort wird fortlaufend überprüft und überwacht.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Die Gespräche haben die Anschuldigung nicht bestätigt und die Schulungen tragen zu einer Sensibilisierung bei.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.

Die identifizierten Verletzungen decken sich mit den Ergebnissen aus der jährlichen Risikoanalyse und den dort festgestellten Rechtspositionen mit den höchsten Risiken. Die Erkenntnisse aus den Verletzungen sind in die Auswahl der im Abschnitt "Präventionsmaßnahmen" beschriebenen Maßnahmen eingeflossen.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

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.

Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern können über das Hinweisgebersystem der FRÄNKISCHE Group berichtet werden. Für weitere Details zum Beschwerdeverfahren siehe Erläuterungen im Abschnitt „Beschwerdeverfahren“. Zudem verfügt die FRÄNKISCHE Group über ein etabliertes und durchgängiges Risikomanagementsystem bestehend aus mehreren Elementen, die mögliche Verletzungen aufdecken können. Nicht zuletzt liefert die softwaregestützte Risikoanalyse anhand einer Medienanalyse Hinweise auf konkrete Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

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

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

Um systematisch Verstößen, u. a. gegen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, vorzubeugen oder entgegenzuwirken, haben wir verschiedene Kanäle etabliert, über die Mitarbeiter:innen, Lieferanten und Geschäftspartner sowie alle weiteren Stakeholder regelwidriges Verhalten melden oder Bedenken äußern können. Wir haben zur systematischen Erfassung von Beschwerden ein digitales Hinweisgebersystem installiert, das weltweit über <https://www.fraenkische-group.com/de-DE/compliance> erreichbar ist. Die Plattform ermöglicht unseren Mitarbeiter:innen, Lieferanten und Geschäftspartnern sowie anderen Stakeholdern einen geschützten, sicheren und anonymen Meldeweg. Daneben bestehen weitere Möglichkeiten, Meldungen abzugeben, beispielsweise persönlich, postalisch, telefonisch oder per E-Mail an die Compliance-Abteilung.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

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

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Die Verfahrensordnung ist unternehmensintern für die eigenen Mitarbeiter im unternehmensinternen Informationsmanagementsystem einsehbar. Auf der öffentlich zugänglichen Homepage der FRÄNKISCHE Group unter <https://www.fraenkische-group.com/de-DE/compliance> wird der Meldeprozess transparent und ausführlich beschrieben.

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

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

Frau Tanja Dreyer, Vice President Group Legal & Compliance

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

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

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.

Das Hinweisgebersystem bietet mit seiner digitalen Erweiterung einen technisch gesicherten Schutz für den Hinweisgeber und betroffene Personen. Die Untersuchung eines gemeldeten Sachverhalts wird nach sorgfältiger Prüfung der Angaben und bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für einen Regelverstoß durchgeführt. Die Bearbeitung erfolgt vertraulich. Grundsätzlich erfasst und verarbeitet FRÄNKISCHE nur solche Daten, die vom Hinweisgeber angegeben sowie für deren Bearbeitung und die zulässigen Verarbeitungszwecke benötigt werden. FRÄNKISCHE ist gesetzlich zur Wahrung der Vertraulichkeit hinsichtlich der Identität des Hinweisgebers, der Personen, die Gegenstand eines Hinweises sind, sowie sonstiger in einer Meldung genannter Personen verpflichtet. Die Identität darf ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, bekannt werden. Das Gebot der Vertraulichkeit gilt unabhängig davon, welche Stelle für die eingehende Meldung sachlich zuständig ist. Ist die Weitergabe von Informationen über die Identität des Hinweisgebers oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität der Person erlauben, für Folgemaßnahmen erforderlich, ist eine dokumentierte Einwilligung des Hinweisgebers Voraussetzung für jede Weitergabe.

Wenn vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen gemeldet werden, ist der Schutz der Identität von Hinweisgebern gesetzlich nicht gewährleistet. In diesen Fällen behält sich FRÄNKISCHE rechtliche Schritte vor. FRÄNKISCHE kann in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden sowie auf Grund einer Anordnung in einem Verwaltungsverfahren oder einer gerichtlichen Entscheidung zur Weitergabe von Informationen über die Identität des Hinweisgebers sowie der in einer

Meldung genannten Personen verpflichtet werden. Allein über das digitale Hinweisgebersystem ist die optional wählbare Anonymität der meldenden Person technisch gewährleistet. Der Zugriff auf die Inhalte und die Bearbeitung der Meldungen unterliegen einem strengen Rollen- und Berechtigungskonzept. Vor der Erteilung von Zugriffsberechtigungen an einen Bearbeiter wird dieser u. a. datenschutzrechtlich geschult und unterliegt einer erweiterten Verschwiegenheitspflicht. Die vergebenen Rollen und Berechtigungen werden mehrmals jährlich von der internen Revision der Firmengruppe geprüft.

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

Oberstes Prinzip des Hinweisgebersystems ist der Schutz der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers sowie der Personen, die in den Hinweisen genannt werden. Wenn sich der Hinweisgeber für die anonyme Hinweisabgabe entscheidet, ist die Funktionalität der Anonymitätswahrung vom Dienstleister gewährleistet und von unabhängiger Stelle zertifiziert.

Bei der Einrichtung eines geschützten Postkastens wählt der Hinweisgeber ein Pseudonym / Benutzername und Kennwort selbst. Diese Zugangsdaten sind für niemanden sichtbar. Die Meldung wird durch Verschlüsselungs- und andere spezielle Sicherheitsroutinen anonym gehalten. Wenn die Meldung anonym abgegeben wird, muss der Hinweisgeber keine persönlichen Angaben machen.

Über den geschützten Postkasten wird dem Hinweisgeber ein Bearbeiter Rückmeldung geben, was mit dem Hinweis geschieht, oder Fragen stellen, falls Einzelheiten noch unklar sein sollten – der Hinweisgeber bleibt auch während des Dialogs anonym.

D. Beschwerdeverfahren

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.

Ein Hinweis betraf eine Beschwerde von einem Mitarbeiter unserer mexikanischen Gesellschaft, dass ein Mitarbeiter unserer tschechischen Tochtergesellschaft, der unsere mexikanische Gesellschaft regelmäßig in Mexiko vor Ort unterstützt, eine mexikanische Mitarbeiterin im Produktionsbereich belästigt habe. Mit dem tschechischen Mitarbeiter wurde persönlich zu dem Vorgang gesprochen und daraus war keine Pflichtverletzung zu entnehmen. Parallel wurde durch die lokale Personalabteilung in Mexiko zu dem Vorwurf Befragungen in dem betroffenen Produktionsbereich durchgeführt und es konnte nicht nachvollzogen werden, welche Mitarbeiterin auf Grund der Umstandsbeschreibungen im Produktionsbereich überhaupt bei dem Hinweis gemeint gewesen sein soll. Es wurde trotzdem auch mit dem Vorgesetzten zu diesen Vorwürfen zu diesem tschechischen Mitarbeiter gesprochen und auch er wurde für das Thema sensibilisiert. Darüber hinaus wurden von der Personalabteilung weitere Schulungen zum interkulturellen Verständnis zwischen Tschechen und Mexikanern geplant, da aktuell auf Grund von diversen Themen im mexikanischen Werk regelmäßig Support-Teams aus unserem tschechischen Werk in das mexikanische Werk reisen, um dort vor Ort zu unterstützen.

Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

- 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.

Anpassungen im Risikomanagement waren nicht erforderlich, da sich die durchgeführten Prozesse bewährt haben und entsprechende Maßnahmen aus den Hinweisen abgeleitet wurden. Jedoch wurde aus den konkreten internen Hinweisen in Verbindung mit dem Länderrisiko zu Mexiko die Schlussfolgerung gezogen, dass der Standort in Mexiko im eigenen Geschäftsbereich bei der Risikogewichtung zu priorisieren ist.

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
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

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.

Die verantwortlichen Fachbereiche überprüfen fortlaufend die vorhandene Ressourcen & Expertise sowie implementierte Prozesse und Präventions-/Abhilfemaßnahmen auf ihre Wirksamkeit. Dies wird dokumentiert. Wichtige Erkenntnisse werden aus internen Kontrolle gewonnen, die bei denen Weiterentwicklungen der jeweiligen Verfahren berücksichtigt werden. Untersuchungen bei Vorfällen liefern ebenfalls Informationen.

Das Team "Menschenrechtsbeauftragter" prüft zudem in regelmäßigen Abständen, ob das Risikomanagement angemessen und wirksam ist. Das Team stößt bei Abweichung entsprechende Maßnahmen an.

E. Überprüfung des Risikomanagements

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?

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

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

Es existieren in den Bereichen Prävention, Abhilfe und Beschwerdemanagement Prozesse und Maßnahmen, um die Interessen potenziell Betroffener zu berücksichtigen. Hierzu zählen im eigenen Geschäftsbereich die tarifvertraglichen Vereinbarungen, die betriebliche Mitbestimmung durch den Betriebsrat, stille Briefkästen und anonyme Mitarbeiterbefragungen. Hinzu kommt die Verankerung grundlegender Rechte bei der Arbeit im Code of Conduct der FRÄNKISCHE Group und in der Grundsatzklärung zur Arbeitssicherheit. Zur frühzeitigen Erkennung von Fehlverhalten hat die FRÄNKISCHE Group unternehmensweit ein Hinweisgebersystem eingeführt, das den MitarbeiterInnen die Möglichkeit gibt, auf Verstöße hinzuweisen, auch digital und anonym. Das Hinweisgebersystem wurde im Zuge der Implementierung der Anforderungen des LkSG um die explizite Meldekategorie "Verstöße gegen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz" erweitert.