

Droits de l'homme et protection de l'environnement chez Fresenius Kabi



- Un document pour nos fournisseurs -

Cher fournisseur,

La question des droits de l'Homme et la protection de l'environnement est un point central pour tous les habitants de la planète. De ce fait nous souhaitons vous impliquer à nos côtés afin d'améliorer et de faire évoluer ces notions de façon concrète. Les droits de l'Homme et la protection de l'environnement est un sujet crucial que nous ne pouvons mener à bien que si nous l'abordons ensemble.

Collaborer en vue d'atteindre nos objectifs en préservant le monde qui nous entoure et les personnes y vivant vous renforcera en tant que partenaire de confiance et sera bénéfique pour vous et pour nous.

Ce document vous donnera des indications sur nos principes fondamentaux et nos obligations légales sur ces deux sujets clefs. Ce document présente également nos attentes à votre égard en tant que fournisseur.

Pour toutes questions, veuillez contacter votre responsable des achats chez Fresenius Kabi ou écrire à : humanrights@fresenius-kabi.com

Votre équipe Fresenius Kabi !

Veuillez noter que ce document ne fournit qu'une vue d'ensemble et n'est pas destiné à vous donner des conseils juridiques. Il vous incombe de vous faire conseiller au cas par cas par votre propre avocat.

L'objectif de Fresenius Kabi

Fresenius Kabi est une entreprise internationale spécialisée en perfusion, transfusion, nutrition clinique aussi bien que dans les médicaments vitaux que les technologies correspondantes.

Nos produits & services permettent d'aider à soigner des patients atteints de maladies grave et/ou chroniques. Nous nous engageons chaque jour à être aux côtés des personnes qui aident les patients dans les défis auxquels ils sont confrontés grâce à nos médicaments et technologies que nous créons.

Notre objectif est de faire faire évoluer et avancer les soins délivrés aux patients qui n'est possible que grâce à la passion, au dévouement et à la rigueur de nos collaborateurs à travers le monde.

Droits de l'homme et environnement chez Fresenius

Responsabilité et durabilité

La gestion globale, responsable et durable fait partie intégrante de la culture de Fresenius Kabi.

Au delà de se conformer à la loi, au sein de notre société nous nous fixons des objectifs élevés en matière éthique. Le respect des droits de l'Homme et de l'environnement est présent tout au long de nos processus.

Afin d'établir une transparence sur nos principes fondamentaux en matière de respect des Hommes et de la planète, voici un extrait des positions tenues par Fresenius Kabi :



- 1. Fournir un environnement de travail sûr et sain**
- 2. Respecter le droit à la liberté d'association et à la négociation collective**

3. Interdire le travail des enfants, le travail forcé et toute forme d'esclavage moderne

4. Promouvoir l'égalité de traitement et interdire la discrimination

5. Sauvegarde de la société et de l'environnement

6. Prévenir l'usage excessif de la force par les forces de sécurité privées ou publiques

7. Prendre ses responsabilités dans la chaîne d'approvisionnement

8. Refléter les normes, les cadres et les exigences juridiques internationaux

Pour de plus amples informations, veuillez consulter: <https://www.fresenius-kabi.com/responsibility/business-ethics> et le catalogue des droits de l'homme protégés à la fin de ce document.

Contexte juridique :
La loi allemande sur le devoir de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement

Le 1er janvier 2023, la loi allemande sur le « devoir de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement » (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, "LkSG") est entrée en vigueur.

La LkSG s'applique aux entreprises ayant une administration centrale, un établissement principal, un siège administratif, un siège statutaire ou une succursale en Allemagne, et qui comptent au moins 3 000 (à partir de 2024 : 1 000) employés. La LkSG oblige les entreprises concernées à respecter les droits de l'homme et l'environnement en mettant en œuvre des obligations de diligence raisonnable prévues par la loi.

Les obligations de diligence raisonnable ne s'appliquent pas seulement aux domaines d'activités de l'entreprise, mais aussi aux actions d'un partenaire contractuel (fournisseur direct) et aux actions d'autres fournisseurs (indirects).

Les entreprises concernées doivent respecter et mettre en œuvre plusieurs de ces obligations dans le cadre de leurs

propres activités et à l'égard de leurs fournisseurs.

Ces principales obligations en matière de diligence raisonnable sont les suivantes :

- Etablir un système de gestion des risques afin d'identifier, de prévenir et de minimiser les risques liés aux violations des droits de l'homme et de l'environnement,
- L'établissement de mesures préventives et l'adoption d'actions correctives,
- L'établissement d'une procédure de réclamation,
- La réalisation d'une documentation et d'un rapport réguliers.

Ces différents points vont être d'autant plus important qu'une directive européenne sur « le devoir de diligence en matière de développement durable des entreprises (« EU CSDDD ») sera adaptée d'ici peu. Cette directive aura un champ d'action à spectre large car elle contraindra toutes les sociétés basées dans l'Union Européenne ainsi que les entreprises de moins de 1000 salariés à se conformer à appliquer ces normes en matière de développement durable. Cette directive élargira les droits et les positions actuellement déjà protégés tel que les normes liées au climat. Le projet de cette nouvelle directive est actuellement en

étude par l'ensemble des institutions européenne, une fois finalisée et entrée en vigueur, tous les Etats membres de l'UE devront transposer cette directive dans leur droit national.

Comment cela s'applique-t-il à Fresenius Kabi ?

Comme Fresenius Kabi entre dans le champ d'application de la LkSG, de ce fait nous devons nous conformer aux exigences de « diligence raisonnable » définies dans cette loi.

L'une des principales obligations en matière de diligence raisonnable consiste à mettre en place non seulement des mesures préventives dans notre propre domaine d'activité, mais aussi vis-à-vis de nos fournisseurs directs.

En pratique, cela signifie que nous devons:

- Prendre en compte les principes, valeurs et respect des droits de l'Homme lors de la sélection d'un fournisseur direct,
- Demander aux fournisseurs directs de nous procurer des garanties contractuelles afin de répondre aux attentes en matière de respect des droits de l'Homme et de l'environnement tel que formulé direction générale de Fresenius Kabi et

cela à tous stades de la chaîne d'approvisionnement.

- Mettre en place des mécanismes de contrôle ainsi qu'une application appropriée en fonction des risques afin de vérifier le respect des droits de l'Homme chez le fournisseur.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous en tant que fournisseur ?

Même si vous êtes un fournisseur étranger ou que votre entreprise n'entre pas dans le champ d'application de la LkSG, si vous concluez un contrat avec nous, nous avons toujours besoin de votre soutien.

- Nous fournir des informations sur les différentes structures, parties prenantes, branches et les risques en matière environnementale et de droits de l'Homme.
- Vous conformer à nos exigences en matière de respect de l'environnement et des droits humains.
- Mettre en place un engagement contractuel pour le respect de ces lignes directrices dans le cadre de ses propres activités tout au long de la chaîne d'approvisionnement ainsi que d'appliquer un suivi des mécanismes et d'appliquer des mesures correctives si nécessaire.

Nous comptons sur vous !

Les droits de l'Homme et de l'environnement est un sujet qui nous concerne tous. Chaque entreprise a pour mission de respecter toutes les normes, accords et conventions qu'elles soient nationales ou internationales existantes tel que les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les principes directeurs des Nations Unies (ONU)...



En tant que fournisseur, vous n'êtes pas uniquement un partenaire mais vous êtes également un maillon fondamental de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Nous avons besoin de vous et de votre soutien afin de répondre aux attentes définies par la LkSG. Il ne s'agit pas seulement de se conformer aux obligations légales qui nous sont imposées car en tant que

société internationale du secteur de la santé et dans le cadre de la responsabilité de notre entreprise, nous nous engageons à respecter les droits de l'Homme.

Nous avons besoin de votre soutien !

Nous aimerions que vous vous engagiez à nos côtés.

En respectant les valeurs et principes de notre code de conduite et en acceptant notre clause relative aux droits humains et environnemental, vous devenez un acteur confiance afin que nous puissions honorer nos obligations légales.



Third-Party Code of Conduct



Consultez le code de conduite des tiers de Fresenius Kabi : <https://www.fresenius-kabi.com/documents/Fresenius-Kabi-Third-Party-Code-of-Conduct.pdf>



Qui contacter en cas de questions ?

Pour toutes questions relatives aux droits de l'homme et à l'environnement, veuillez contacter votre interlocuteur chez Fresenius Kabi ou à l'adresse suivante :

humanrights@fresenius-kabi.com

Comment signaler une faute professionnelle ?

Si vous suspecter qu'une personne ait pu agir illégalement ou ait pu enfreindre les principes du Code de conduite de Fresenius Kabi ou de ses partenaires, vous devez le signaler. Pour cela veuillez utiliser notre plateforme de signalement :

<http://www.complianceactionline.ethicspoint.com>

Notre ligne d'action est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Conformément aux lois applicables en matière de

protection des dénonciateurs, nous garantissons une totale confidentialité de l'appelant et des autres personnes concernées. Nous accorderons également une protection aux dénonciateurs et veillerons à ce qu'aucune mesure de rétorsion ne soit prise à l'encontre de la personne qui nous informe de bonne foi d'un soupçon de mauvaise conduite.

Pour plus de détails, veuillez-vous référer à notre politique Speak Up: <https://www.fresenius-kabi.com/documents/Global-Speak-Up-Policy.pdf>



Merci pour votre soutien !

Éditeur:
Fresenius Kabi AG
Else-Kröner-Straße 1
61352 Bad Homburg/Allemagne

1. Interdiction du travail des enfants



L'âge minimal d'embauche ne doit pas être inférieur à 15ans. Tout travail, stage ou apprentissage à des fins éducatives et dans le respect des lois et règlements applicables n'est pas considéré comme un « emploi » aux fins de la présente section.

- Interdiction d'employer une personne n'ayant pas atteint l'âge requis de la fin de scolarité obligatoire selon la législation du lieu de l'exercice du lieu de travail.
- Interdiction d'utiliser, de procurer ou d'offrir un enfant à des fins de prostitutions, de pornographie ou spectacles à caractère sexuel.
- Interdiction d'utiliser, de placer ou d'offrir un enfant pour toutes activités

illicites tel que la production et/ou le trafic de stupéfiants.

- Interdiction de mettre en œuvre des travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant

2. Interdiction du travail forcé et de toutes formes d'esclavage

- Interdiction de toutes formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage telles que :
 - La vente et la traite d'enfants
 - La servitude pour dettes et/ou le servage
 - Le travail forcé
 - L'enrôlement forcé et/ou obligatoire pour l'armée
- Interdiction d'effectuer un travail ou un service sous la menace d'une sanction
- Interdiction du travail ou service qui ne soient pas volontairement effectué
- Interdiction de toutes autres formes de domination physique et/ou psychologique

3. Interdiction d'ignorer les obligations en matière de santé et de sécurité au travail

- Obligation de respecter les normes de sécurité du lieu de travail (fourniture, entretien et équipements)



- Obligation d'honorer toutes mesures relatives aux normes de protection applicables et appropriées afin d'éviter une exposition à des substances chimiques, physiques ou biologiques.

- Obligation de respecter toutes mesures visant à prévenir la fatigue physique et/ou mentale excessive liée ou non à une organisation inappropriée d'horaires de travail et de pauses.
- Obligation de mettre en place des formations et instructions adéquates des collaborateurs.

4. Interdiction de méconnaître la liberté d'association



- Les employés doivent être libre de former des syndicats et de pouvoir y adhérer.
- La formation, l'adhésion et l'appartenance à un syndicat ne doit pas être un motif de discrimination et/ou de représailles.
- Les syndicats doivent être libres de fonctionner conformément à la législation du lieu de travail, ce qui inclut le droit de grève et le droit à la négociation collective.

5. Interdiction de proposer un salaire d'un niveau de vie insuffisant

- Le paiement d'un salaire minimum doit être déterminé en fonction de la loi applicable
- Par ailleurs, le salaire sera déterminé par minimum légal à l'entreprise.

6. Interdiction de l'inégalité de traitement

- Interdiction d'effectuer une inégalité de traitement fondée sur l'origine nationale, ethnique ou sociale, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, le sexe, les opinions politiques, la religion ou conviction à moins qu'elles ne soient justifiées par les exigences de l'emploi.
- Interdiction de verser une rémunération inégale pour un travail de valeur égale.

7. Interdiction de causer des dommages graves à l'environnement

Interdiction de modifier le sol de façon néfaste, de provoquer des émissions sonores nocives, de polluer l'eau et/ou l'air, d'avoir une consommation excessive d'eau qui pourrait :

- Porter atteinte de manière significative aux bases naturelles de la conservation et de la production de denrées alimentaires,
- Empêcher une personne d'avoir accès à de l'eau potable et propre,
- Rendre difficile l'accès d'une personne aux installations sanitaires ou les détruit,
- Nuire à la santé d'une personne.



8. Interdiction de l'expulsion illégale et de l'appropriation illégale de terres, de forêts et d'eaux

Obligation de respecter l'acquisition, la mise en valeur ou toutes autres utilisations de terres, forêts et eaux dont l'utilisation assure la subsistance d'un individu.



9. Interdiction de l'abus de pouvoir par les forces de sécurité privées ou publiques

Interdiction d'engager ou d'utiliser des forces de sécurité privées ou publiques afin de protéger le projet de la société.

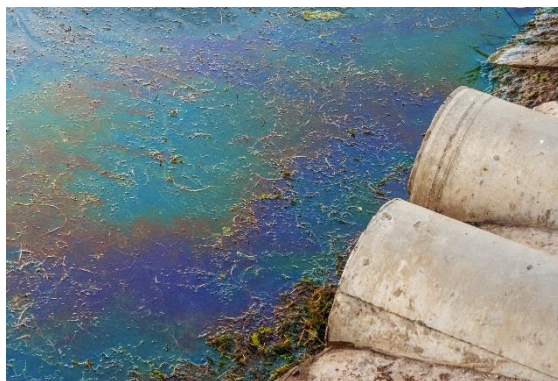
Exception si en raison d'un manque d'instruction ou de contrôle de la part de

l'entreprise l'utilisation des forces de sécurité est nécessaire sauf si cela peut engendrer :

- Une violation de l'interdiction de torture et des traitements cruels, inhumains ou dégradants,
- Porter atteinte à la vie ou à l'intégrité physique d'une personne,
- Porter atteinte au droit d'organisation et/ou à la liberté d'association.

10. Interdiction de contribuer aux risques liés à l'environnement,

Sont interdites toutes situations dans lesquelles (sur la base de circonstances factuelles) il existe un risque suffisant pour que l'une des interdictions suivantes soient violées :



- Interdiction de produire et/ou d'utiliser du mercure au sein de la production, des produits et de la

gestion des déchets comme stipuler dans la convention de Minamata. Tous produits chimiques ou autres matériaux présentant un risque pour l'environnement doivent être identifiés et manipulés de manière à garantir une totale sécurité lors de manipulations, de transport, de stockage, d'utilisation ou réutilisation, de recyclage ou d'élimination comme mentionné dans la Convention de Stockholm (gestion de l'environnement et des polluants organiques persistants – POP)

- Interdiction d'importer ou d'exporter tous déchets dangereux ou non en vertu de la Convention de Bâle et du règlement (CE) n°1013/2006.
- Interdiction de manipuler, collecter, stocker et éliminer des déchets décrit dans le cadre de la Convention de Stockholm.

Pour des informations détaillées, veuillez consulter la version anglaise de la loi fournie par le ministère fédéral allemand du travail et des affaires : <https://www.bmas.de/EN/Services/Press/recent-publications/2021/act-on-corporate-due-diligence-in-supply-chains.html>.