

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.04.2024 bis 31.03.2025

Name der Organisation: ALSTOM Transport Deutschland GmbH

Anschrift: Linke-Hofmann-Busch-Straße 1, 38239 Salzgitter

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	8
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	8
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	17
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	20
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	23
B5. Kommunikation der Ergebnisse	25
B6. Änderungen der Risikodisposition	26
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	27
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	27
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	30
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	31
D. Beschwerdeverfahren	32
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	32
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	36
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	38
E. Überprüfung des Risikomanagements	39

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

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

Herr Dr. Jens Sprotte - Head of Business Development, Strategy, Corporate Social Responsibility, wurde zum 01. Januar 2023 zum Menschenrechtsbeauftragten der ATD benannt und mit der Überwachung des LKSG-Risikomanagements beauftragt

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.

Es wurde gemeinsam mit dem Menschenrechtsbeauftragten, der Geschäftsführung und der Corporate Secretary ein Prozess schriftlich festgehalten, wonach die Geschäftsführung mindestens einmal jährlich den Menschenrechtsbeauftragten zu einer der quartalsmäßig stattfindenden Geschäftsführersitzung einlädt, um seinen Bericht zum Risikomanagement zu präsentieren. Bei ad-hoc Risiken wird die Geschäftsführung umgehend informiert.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

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

Die Grundsatzerklärung wurde hochgeladen

https://www.alstom.com/sites/alstom.com/files/2023/07/31/Alstom%20130731_ATD-Grundsatzerkla%CC%88rung.pdf

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

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

Sie ist für alle in Punkt A2 aufgeführten Gruppen unter dem angegebenen Link jederzeit verfügbar.

Sie wurde im Geschäftsjahr 22/23 an alle Mitarbeiter der Region DACH per MEMO, an den Wirtschaftsausschuss, an den Betriebsrat, an die Geschäftsführung und an die Zentrale von Alstom per E-Mail kommuniziert. Die Grundsatzerklärung ist verfügbar auf der Alstom Webseite und ist sowohl intern als auch extern einsehbar.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen 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 von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Grundsatzerklärung ist in dieser Form für die ATD weiterhin gültig.

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
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

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

Es wurde pro Fachabteilung eine Person in den LKSG - Prozess involviert.

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

Es wird eine Prüfung und ggf. Anpassung aller existierenden Prozesse in den oben genannten Fachabteilungen durch die ausgewählten Vertreter der Fachabteilungen hinsichtlich der Konformität der jeweiligen Prozesse mit der Menschenrechtsstrategie, hier: LKSG-Konformität, vorgenommen.

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

Für die Umsetzung wurden sowohl auf regionaler als auch auf globaler Ebene interne Projektteams aufgestellt und mit Experten aus den relevanten Fachabteilungen belegt. Die Projektteams haben zusätzlich externe Unterstützung durch regionale, sowie globale Beratung in Anspruch genommen.

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.

01.04.2024 - 31.03.2025

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Die Risikoanalyse ist der Ausgangspunkt zur Implementierung des menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikomanagementsystems.

Die ATD konsolidiert regelmäßig, mindestens einmal jährlich die Ergebnisse der Analyse, um das Risiko möglicher Verletzungen der im LkSG geschützten Rechtspositionen im eigenen Geschäftsbereich zu erfassen. Darüber hinaus wird kontinuierlich eine toolbasierte Analyse der Risikoexposition der Lieferanten bezüglich Länder- und Branchenrisiken mithilfe externer Anbieter durchgeführt. Alstom hat auf globaler Ebene ein Risiko-Mapping sowie eine Risikoanalyse durchgeführt, welche ausführlich im Universal Registration Document des aktuellen Geschäftsjahres beschrieben wird.

https://www.alstom.com/sites/alstom.com/files/2025/05/28/20250528_PR_URD_available_EN.pdf

Die Risikoanalyse der ATD umfasst zwei Bereiche, den eigenen Geschäftsbereich und die unmittelbaren Zulieferer. Die Analyse zum eigenen Geschäftsbereich setzt sich insbesondere aus drei Abteilungsanalysen zusammen: Personalabteilung und Environmental, Health & Safety, und dem Einkauf. E&C spielt eine wichtige beratende Rolle.

In beiden Analysen wurden alle im LkSG genannten Risiken betrachtet, um das Risikoprofil des eigenen Geschäftsbereichs der ATD zu erfassen. Im Zuge der Betrachtung wurden bereichsrelevante Daten und Prozesse analysiert.

EHS:

Arbeitsschutz- und Umweltbezogene Risiken werden über die gesetzlich geforderten und regelmäßig zu überprüfenden Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten durch die Führungskräfte und mit Unterstützung der EHS-Teams an den Standorten ermittelt und durch messbare Ziele und Maßnahmenpläne minimiert und beseitigt. Des Weiteren werden die im betrachteten Berichtszeitraum gemeldeten Unfälle im Alstom-Meldetool EHS Connect analysiert und ggf. Maßnahmen für die gesamte Region abgeleitet.

Die Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen und abgeleiteten Maßnahmen findet durch

regelmäßige Begehungen und interne sowie externe Zertifizierungen statt. Das bedeutet intern: Alstom Zero Deviation Plan, TOP-E Umweltaudit, APSYS-Assessment, Health & Wellbeing-Assessment, Historical Pollution Plan; extern: ISO-Zertifizierung 45001

Arbeitsschutzmanagementsystem + ISO 14001 Umweltschutzmanagementsystem.

Mit der jährlichen Aufstellung einer neuen Strategie für das kommende Geschäftsjahr, verfolgen wir bei EHS CNE eine kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung unserer EHS-Prozesse und Standards sowie die Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter und Lieferanten hinsichtlich der ALSTOM-Anforderungen und der Anforderungen aus den ISO-Zertifizierungen 45001 und 14001.

Zu der Strategie gehört auch, die Ziele hinsichtlich der Unfälle mit oder ohne Ausfallzeit kontinuierlich zu senken und Ereignisse, jedweden Schweregrads zu vermeiden. Um das zu erreichen, müssen regelmäßige Unfallanalysen vorgenommen, Prozesse und Arbeitsmittel angepasst und ggf. für die Alstom-Region/en standardisiert und Mitarbeiter geschult werden. Das ist ein laufender Prozess, der anlassbezogen, aber mindestens jährlich durchlaufen wird.

Auch im Umweltbereich werden die Ziele jährlich überwacht und angepasst. Prozesse werden aufgerollt und bereinigt, der Markt analysiert, neue Entwicklungen und Technologien implementiert, womit eine kontinuierliche Verbesserung hinsichtlich des finanziellen und ökologischen Fußabdrucks sowie der Steigerung der Biodiversität erzielt werden sollen.

Die Risikoanalyse bezüglich der unmittelbaren Zulieferer wird von der der ATD mithilfe der EcoVadis-Datenbank umgesetzt. Jede neue Drittpartei wird hier in einem Erst-Screening einer CSR-Risikogruppe zugeordnet. Während der gesamten Geschäftsbeziehung erfolgt eine permanente Überprüfung der Drittparteien über die EcoVadis-Datenbank. Die ermittelten Ergebnisse werden im Anschluss in Bezug auf das Risiko bewertet und, falls erforderlich, detailliertere Informationen zur Klärung eingeholt. Basierend darauf wird das CSR Nettorisiko der Drittpartei in "gering", "medium", "hoch" oder "sehr hoch" kategorisiert. Die ATD konsolidiert die Ergebnisse der Risikoanalyse jährlich.

Personalwesen:

Die Personalabteilung für die Region Central & Northern Europe überwacht die menschenrechtlichen wie auch umweltbezogenen Risiken entsprechend den in Alstoms Unternehmens- und Nachhaltigkeitsrichtlinie festgelegten Prüfungs-, Entscheidungs- und Kontrollprozessen.

Hierunter fallen die Arbeitsschutzschulungen wie sie via der unternehmenseigenen Lernplattform iLearn in der Alstom Universität angeboten werden. Das als unwahrscheinlich und mit niedrigem Effekt eingestufte Risiko des Unternehmens besteht hierbei in der nicht lückenlos durchgeführten Kontrolle und Nachverfolgung der Schulungsteilnahme insbesondere der Pflichttrainings, sowie der sehr empfohlenen Trainings. Teil der Nachverfolgung ist ein entsprechender Erinnerungsprozess, der durch die Vorgesetzten der lokalen Teams prüfungssicher nachgewiesen wird.

Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung der Mitarbeiter wie auch die Unterbindung von sexueller Diskriminierung ist ein gruppenweites Warnverfahren, die E&C Alert Procedure, eingeführt. Das Verfahren erlaubt jedem internen Mitarbeiter wie auch externen durch Alstom

Beschäftigte, gemäß der geltenden Gesetzgebung, eine Verletzung der Ethik und Compliance Regeln zu melden. Jeder von Alstom ausgegebene PC/Laptop hat auf dem Desktop ein Icon installiert, das einen unmittelbaren Zugang zum Warnverfahren ermöglicht. Die Teilnahme an den Trainings zum Warnverfahren ist verpflichtend für alle Manager, Ingenieure und leitende Fachkräfte. Etwaig gemeldete Fälle werden durch einen Disziplinarausschuss nachverfolgt. Die gefundenen Fälle, gezogenen Schlüsse, wie auch eingeführte Gegenmaßnahmen, werden separat in Management wie auch Mitarbeiterbesprechungen thematisiert. Das Unternehmensrisiko für die Themen „Gleichbehandlung der Mitarbeiter und Sexuelle Diskriminierung“ wird für Alstom in der Region Central & Northern Europe und damit auch in Deutschland als hoch und hinsichtlich seiner Eintrittsmöglichkeit als wahrscheinlich eingestuft.

Die im obigen Abschnitt angesprochene Gleichbehandlung der Mitarbeiter wird in Alstoms Vielfalts- und Inklusionsmaßnahmen weiter vertieft. Die unternehmensweite Richtlinie zur Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion umfasst die fünf Säulen Geschlechtergleichstellung, Inklusion von Menschen mit Behinderung, Multikulturalität, LGBTQ am Arbeitsplatz und Mehrgenerationenbelegschaft.

Die Region CNE hat sich das Ziel gesetzt, einen Anteil von Frauen bei den Managern, Ingenieuren und leitenden Fachkräften von 28.5% im Jahr 2027 zu erreichen. Mit Stand März 2025 konnte die Region CNE - ohne Nordics - einen Anteil von 20.5% berichten. Der Anteil im Juni 2025 inklusive Nordics beträgt 21.5%. Zur besseren Zielerreichung dient das unternehmensweit eingeführte „Mind the Glass“-Programm zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Aspekten des Mitarbeiterlebenszyklus. Es erkennt die Notwendigkeit maßgeschneiderter, gezielter und lokaler Maßnahmen an. Die in diesen Programmen definierten Maßnahmen werden auf Regions- und Standortebene nachverfolgt. Hierbei liegt der Fokus wiederum auf der Talentförderung für Frauen im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche wie auch der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen auf dem Arbeitsmarkt. Das zur Zeit bestehende Risikoniveau wird mit niedrig und unwahrscheinlich eingestuft.

Die Achtung der Menschenrechte prägt die gesamte Unternehmenstätigkeit und ist ein selbstverständlicher Bestandteil des Engagements des Unternehmens, wo immer es tätig ist. Alstom stellt an alle Geschäftspartner die gleichen Anforderungen. Für etwaig auftretende Fälle sind Abhilfemaßnahmen definiert. Die Einhaltung dieser Maßnahmen wird auf Länderebene hinsichtlich Implementierung und Ausführung im Rahmen der jährlich stattfindenden Sozialumfrage kontrolliert. Für das Jahr 2024/2025 gab es im Ergebnis der Sozialumfrage keine gemeldeten Fälle von Kinder- oder Zwangs bzw. Pflichtarbeit. Die Prozesseinhaltung und effektive lokale Kontrolle wurde für die Region CNE bestätigt. Das Unternehmensrisiko für das Thema Menschenrechte wird für Alstom CNE als hoch und hinsichtlich seiner Eintrittsmöglichkeit als wahrscheinlich eingestuft.

In der Region Central & Northern Europe werden die, mit Blick auf die Gegebenheiten der jeweiligen Arbeitsmärkte, sich stellend Herausforderungen zur Kapazitätssicherung und

Ressourcengewinnung als mittleres internes Risiko mit einer möglichen Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Zur Optimierung der Mitarbeitergewinnung sowie der Stabilisierung des Mitarbeiterbestandes wurde in der Region im Personalbereich eine zentrale Koordinierungsstelle eingerichtet. Sie sichert ein laufendes Monitoring der Einstellungen wie auch des gegenwärtigen Personalbestandes.

Einkauf:

Alle unmittelbaren Zulieferer werden mittels EcoVadis IQ hinsichtlich der relevanten Risiken analysiert, die Ergebnisse werden hinsichtlich Branchen- und Länderrisiko bewertet und anhand des Unternehmenssitzes, des jährlichen Bestellvolumens, der Eintrittswahrscheinlichkeit, des Schadenspotentials und der jeweiligen, weiter publizierten Unternehmensinformationen, z.B. Zertifizierungen, gefiltert. Nach dieser Methode identifizierte Unternehmen werden im Verdachtsfall einer weiteren, detaillierteren Analyse unterzogen, bis hin zu einer Vor-Ort-Auditierung. Dieses Verfahren war bereits vor dem Inkrafttreten des LkSG gelebte Praxis bei Alstom im Rahmen des globalen ALSTOM "Supplier Risk Management" Prozesses und des ALSTOM "CSR-Risk" Management Prozesses. Hier fließen insbesondere auch Risikobetrachtungen derselben unmittelbaren Zulieferer durch ALSTOM Gesellschaften in anderen Ländern und Regionen in die Beurteilung mit ein. Insbesondere wird von jedem Zulieferer vor Auftragsvergabe die Verpflichtung auf die ALSTOM CSR-Standards durch Unterzeichnung der sogenannten ESD-Charter verlangt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Ja, aufgrund weiterer Anlässe: verschiedene Informationen aus der Belegschaft zum Thema Diskriminierung und Belästigung

Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.

Über unseren Meldeprozess sind im Geschäftsjahr einige Meldungen zu Vorfällen hinsichtlich Diskriminierung und Belästigung eingegangen.

Im Rahmen einer großen Umfrage an unsere Mitarbeitenden in den Ländern Deutschland, Österreich und der Schweiz sollte herausgefunden werden, ob es ein strukturelles Risiko zu diesem Thema im eigenen Geschäftsbereich gibt. Es wurde erfragt ob entsprechende Vorfälle selbst erlebt oder beobachtet wurden, ob diese offiziell gemeldet wurden und ob die Meldenden mit den Lösungen der Fälle zufrieden waren.

Ebenso wurde nach Verbesserungsmaßnahmen gefragt.

Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.

Im Rahmen der Umfrageauswertung konnte festgestellt werden, dass Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Geschlecht ein Risikofaktor darstellt. Die Umfrageteilnehmenden hatten teilweise selbst Diskriminierung oder Belästigung erlebt oder beobachtet und wünschen sich einen proaktiveres Verhalten des Unternehmens. Hier waren zwei Fokuspunkte besonders häufig genannt: Führungskräfte sollen Diskriminierung und Belästigung sanktionieren und die Betroffenen besser unterstützen. Ebenfalls sollte die Zeit von Meldung bis zur Reaktion deutlich verkürzt werden. Weiter erhielten wir über die Auswertung Hinweise darauf, dass die sogenannte Speak-Up-Kultur verbesserungswürdig ist.

Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.

Aus den Ergebnissen der Umfrage wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket beschlossen, das in einem Memo unseres Regionspräsidenten an die gesamte Belegschaft kommuniziert wurde.

Ebenfalls wurde darin erneut unterstrichen, dass Belästigung und Diskriminierung unerwünschtes Verhalten ist und sehr ernst genommen wird und Konsequenzen nach sich zieht. Das Maßnahmenpaket umfasst u.a. eine deutschlandweite Informationskampagne und spezielle Trainings zum Thema für die Führungskräfte. Diese werden nun sukzessive umgesetzt.

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?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

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?

- Sonstige Verbote: alle Menschenrechts- und Umweltrisiken stellen bei unmittelbaren Lieferanten für uns ein abstraktes Risiko dar.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Keine

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 erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis weiterer Faktoren: Bei der abstrakten Risikoermittlung wurde das Schadenspotential und die Eintrittswahrscheinlichkeit aufgrund des Geschäftsvolumens mit dem Zulieferer analysiert. Die nachfolgende konkrete Risikoanalyse hat nicht zur Identifizierung konkreter Risiken geführt.

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

Einkauf:

Alle unmittelbaren Zulieferer wurden mittels EcoVadis IQ hinsichtlich der relevanten Risiken analysiert, die Ergebnisse wurden hinsichtlich Branchen- und Länderrisiken bewertet und anhand des Unternehmenssitzes, des jährlichen Bestellvolumens, der Eintrittswahrscheinlichkeit, des Schadenspotentials und der jeweiligen, weiter publizierten Unternehmensinformationen (z.B. Zertifizierungen) gefiltert. Danach identifizierte Unternehmen werden einer weiteren, detaillierteren Analyse unterzogen, bis hin zu einer Vor-Ort Auditierung. Es wurden keine konkreten Risiken ermittelt.

Personal/Management:

Die Risiken werden nach dem Alstom internen Prozess zur Unternehmensrisikoanalyse bewertet. Gemäß der Schwere der Auswirkungen und der Eintrittswahrscheinlichkeit werden die Risiken in entsprechende Risikokategorien unterteilt. Davon hängt ab, wie auf das ermittelte Risiko reagiert werden muss.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Zur Betrachtung der Altlasten an den Standorten und um eventuelle Gefährdungen hinsichtlich arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren auszuschließen, ist ein extern erstelltes Asbestgutachten notwendig, welches einer unserer Standorte in Deutschland im vorgegebenen Zeitraum nicht vorweisen konnte. Dieses wurde im Kalenderjahr 2024 erstellt, nachgereicht und je nach Prioritätsstufe wurden Maßnahmen ergriffen und umgesetzt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Sexuelle Belästigung und Mobbing

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

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: Kommunikation an die Belegschaft und Aufstellen eines Maßnahmenplans

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

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

EHS:

81.1368 geleistete Trainingsstunden im EHS-Bereich in Deutschland im Zeitraum 01.04.2024 - 31.03.2025.

Alle Mitarbeiter/innen müssen sich regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen und (anlassbezogenen) Schulungen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz unterziehen und die Teilnahme in schriftlicher und nachvollziehbarer Form bestätigen.

HR:

Awareness Sessions mit DE&I-Managerin aus der Zentrale für das höhere Management zum Thema Diversität mit weiterer Kaskadierung.

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

EHS:

Die Schulungen werden durchgeführt, um unsere Führungskräfte und Manager zu den EHS-Abweichungen in den operativen Bereichen zu sensibilisieren und unter zu Hilfenahme der sog. Shopfloor-Boards die Kommunikation mit den Mitarbeitenden zu intensivieren und nachhaltig zu implementieren, um die täglichen EHS-Risiken für die Mitarbeitenden zu reduzieren.

HR:

Erhöhung der Aufmerksamkeit für das Thema sexuelle Belästigung im höheren und mittleren Management ist ein wichtiger Baustein für die Durchdringung mit diesem Themenkomplex der gesamten Belegschaft.

Andere/weitere Maßnahmen

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

HR:

Aufgreifen des Themas sexuelle Belästigung und Diskriminierung jeglicher Art in sogenannten All Employee Calls durch den Regionspräsidenten um zu zeigen, dass etwaige Verstöße inakzeptabel sind. Ebenso wurde in verschiedener interner Kommunikation wiederholt auf die Alert-Procedure zum Anzeigen eventueller Vorfälle hingewiesen.

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

EHS:

Durch die regelmäßigen Schulungen weiß die Belegschaft, wie sie sich an ihren Arbeitsplätzen zu verhalten hat. Die Unfallzahlen sind im Zielbereich und stabil.

HR:

Es zeigt sich, dass die Alert-Procedure häufiger genutzt wird und mehr Fälle geprüft werden. Allerdings zeigt die zuvor genannte Umfrage, dass es weitere Anstrengung benötigt. Insbesondere mehr Wissen darüber, was im Falle eines Falles zu tun ist, soll vermittelt werden.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum wurden keine Indikationen für Verstöße gefunden und es wurde kein konkretes LKSG-Risiko identifiziert.

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?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

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

Obwohl keine konkreten Risiken identifiziert worden sind, wurden die o.g. Präventionsmaßnahmen bereits vorbeugend implementiert. Die Erwartungen an die unmittelbaren Zulieferer werden in den allgemeinen Einkaufsbedingungen und dem Verhaltenskodex für Zulieferer formuliert. Die Zusicherung der Einhaltung der Vorgaben ist Bestandteil der Lieferantenauswahl und der mit den Lieferanten verhandelten und geschlossenen Verträge.

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.

Die Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken beinhalten Vorgaben und Kriterien für die Lieferantenauswahl im Hinblick auf die Vermeidung von menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken. Diese Kriterien wurden als Bestandteil in die allgemeinen Einkaufsbedingungen - GPC von Alstom integriert und auch in der Auftragsvergabe

berücksichtigt. Darüber hinaus waren keine Anpassungen der o.g. Kriterien erforderlich.

Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.

Beim Einkaufsprozess wird berücksichtigt, inwieweit unmittelbare Zulieferer die Vorgaben und Kriterien zur Lieferantenauswahl erfüllen. Dies ist Bestandteil des "Supplier Risk Managements", das bei allen Lieferanten zwingend und regelmäßig durchgeführt wird.

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Durch Unterzeichnung der ESD-Charter verpflichtet sich der unmittelbare Zulieferer zur Einhaltung aller Vorgaben der ALSTOM-CSR Standards im eigenen Geschäftsbereich sowie bei den nachgeordneten Zulieferern.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Keine

Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

siehe vorhergehende Frage.

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?

Wir konnten ggü. dem vorherigen Berichtszeitraum keine weiteren konkreten Risiken ermitteln, noch hat sich etwas an der Priorisierung der vorhandenen geändert.

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 Inland

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

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

Eine interne Analyse zum historischen Verunreinigungsplans hat ergeben, dass an einem Standort ein Asbestgutachten fehlte. Dieses wurde Ende 2023 beauftragt und liegt seit Juni 2024 vor. Die hier festgestellten Mängel wurden entsprechend der Dringlichkeit des Handlungsbedarfs bearbeitet und ein Maßnahmenplan wurde definiert

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung konnten nicht mit Sicherheit festgestellt werden, allerdings wurden einige Fälle von Diskriminierung und Belästigungen über unsere Meldeprozedur gemeldet, davon fielen wiederum eine geringe Anzahl unter unsere interne Kategorie der Meldeprozedur "Diskriminierung & Belästigung".

Diese Fälle wurden umfangreich untersucht und je nach Schweregrad reichten die Abhilfemaßnahmen von arbeitsrechtlicher Ermahnung, Abmahnung und in einigen der Fälle zu Kündigungen.

Darüber hinaus deutet die in vorherigen Abschnitten aufgeführte Umfrage zu Belästigung darauf hin, dass dieses Thema im Hinblick auf einen psychologisch sicheren Arbeitsplatz mehr Aufmerksamkeit bedarf.

Daher hat sich das Top-Management in der DACH-Region dazu entschieden durch wiederkehrende Information und distanzierte sich in einem regelmäßig stattfindenden sog. "DACH All-Employee-Call" klar von derartigen Fällen und stellte klar, dass nach den Unternehmenswerten jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung verboten ist und aus Unternehmenssicht nicht geduldet wird. Darüber hinaus ist geplant eine interne Informationskampagne als Präventionsmaßnahme zu starten.

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

Soweit bekannt liegen keine Verletzungen vor, die 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.

Missachtung von Arbeitsschutz und und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

Das Asbestgutachten für den betreffenden Standort wurde beauftragt und es ergaben sich daraus diverse festgestellte Mängel. Ein Mangel erhielt den Status "Dringender Handlungsbedarf", welcher umgehend beseitigt wurde. Hierbei handelte es sich um schwach gebundene, asbesthaltige Pappe - Brandschutz-Einlage an Unterseite Podest/Zwischendecke im Mittelgang, mit Holzplatten verkleidet, an mind. zwei Stellen offenliegend. Kurzfristige Maßnahme: Sanierung mittels räumlicher Trennung durch Verschließen der Öffnungen, Kennzeichnung der Fundstellen durch Aufkleber ist in KW 26 2024 erfolgt.

Für die weiteren, festgestellten Mängel, die mit dem Status "Handlungsbedarf" und "Kein dringender Handlungsbedarf" gekennzeichnet sind, wurde ein Maßnahmenplan definiert, welcher halbjährlich auf Status und Umsetzung der definierten Maßnahmen geprüft und aktualisiert wird.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

Um derartige Risiken besser zu adressieren wird an einem DACH weiten Schulungsmaterial rund um das Thema "Respekt am Arbeitsplatz" gearbeitet. Die Kommunikation zur Information um das Meldesystem "Alert-Procedure" und ihre Funktionsweise wurde nochmals intensiviert und bestehende, entsprechende Trainingsmaßnahmen auf eine größere Mitarbeiteranzahl ausgeweitet und nachkontrolliert. Ebenfalls wurde ein Programm zum Thema unbewusste Vorurteile gestartet.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Missachtung von Arbeitsschutz und und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

Die Wirksamkeit der kurzfristigen Sanierung der betroffenen Bereiche wird durch Sichtkontrolle über die Abteilungen EHS und Plant Engineering überprüft. Vorhandenes Asbest ist gebunden und kann somit nicht in die Luft entweichen.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

Es ist geplant erneute eine Umfrage zum Thema Diskriminierung und Belästigung durchzuführen. Die Ergebnisse sollen zeigen, in wie weit unsere Bemühungen von Seiten der Belegschaft wahrgenommen werden und zur Prävention beitragen.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Missachtung von Arbeitsschutz und und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

Der im Asbestgutachten festgestellte Mangel mit hoher Dringlichkeit, wurde bereits beseitigt,

indem die Schadstelle geschlossen/verspachtelt wurde.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

s.o.

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.

Missachtung von Arbeitsschutz und und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

Die Analyse der internen Anforderungen von Alstom zum Historical Pollution Plan hat ergeben, dass am betroffenen Standort ein erforderliches Dokument und ein Nachweis über das Asbestvorkommen fehlt. Dieser Umstand wurde erkannt und ein externes Unternehmen mit der Erstellung beauftragt.

Eine erforderliche Anpassung oder Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen lässt sich daher nicht ableiten.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

Die Informationen über die Meldeprozedur wird weiter intensiviert werden, ebenfalls die Schulungen zum Thema Prävention von Diskriminierung & Belästigung.

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.

EcoVadis-Risikobetrachtung, kontinuierliche Recherche der Medien, Berichte einzelner Personen, Vor-Ort Information, Partnerunternehmen.

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.

Beschwerdemechanismus:

Alstom hat einen weltweit gültigen Beschwerdemechanismus, die sog. Alert Procedure, welcher auch die ATD umfasst. Die Alert Procedure ermöglicht es Mitarbeitenden oder Dritten, gemäß der geltenden Gesetzgebung einen Verstoß gegen den Ethikkodex oder die Regeln und Richtlinien von Alstom zu melden. Mehrere Möglichkeiten der Meldungsabgabe in vierzig, 40, verschiedenen Sprachen werden angeboten, die rund um die Uhr an allen Wochentagen erreichbar sind:

Sichere Website auf Deutsch, Englisch und Französisch abrufbar:

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/100667/index.html>

Verlinktes Icon für den direkten Zugang auf jedem Computer des Unternehmens

Gebührenfreie Telefon-Hotline: 0-800-225-5288 und nach der Eingabeaufforderung 844 611-3954

VP/SVP Region

Region VP Legal & Compliance

Durch die Alert Procedure empfangene Beschwerden werden entlang eines etablierten Prozesses bearbeitet. Nach Abgabe der Meldung über die Webseite der Alert Procedure erhalten Beschwerdeführende automatisch einen Berichtsschlüssel und ein Kennwort, mit denen sie den Stand ihrer Beschwerde jederzeit nachverfolgen können.

Alle Fälle, die über die Alert Procedure gemeldet wurden, werden untersucht. Hierfür können die Beschwerdeführenden durch die mit der Untersuchung betrauten Personen kontaktiert werden, falls diese einer Kontaktaufnahme zugestimmt haben.

Je nach Schwere des Falls werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. In begründeten Fällen werden Sanktionen durch den Disziplinarausschuss verhängt - diese reichen von mündlichen Verwarnungen über arbeitsrechtliche Mahnschreiben bis zur Kündigung.

Alstom stellt sicher, dass die Vertraulichkeit der Beschwerden gewährleistet ist und verpflichtet sich, dass Mitarbeitende keine Repressalien aufgrund der Nutzung der Alert Procedure erleiden.

Alstom ermöglicht auch die Anonymität der Beschwerdeführenden in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften.

Die Verfahrensordnung ist einsehbar auf der Alstom Webseite:

<https://www.alstom.com/de/company/commitments/ethics/meldeverfahren>

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
- Sonstige: Die Webseite und die Alert Procedure sind öffentlich zugänglich.

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

- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

<https://www.alstom.com/de/company/commitments/ethics/meldeverfahren>

Hier sind die Informationen zur Erreichbarkeit mehrfach beschrieben

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

<https://www.alstom.com/de/company/commitments/ethics/meldeverfahren>

Hier sind die Informationen zur Zuständigkeit beschrieben

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

<https://www.alstom.com/de/company/commitments/ethics/meldeverfahren>

Hier sind die Informationen zum Prozess beschrieben

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

<https://www.alstom.com/de/company/commitments/ethics/meldeverfahren>

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/de/gui/100667/data.pdf>

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

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

Chief Compliance Officer
Liz Pennell, 48 rue Albert Dhalenne
93400 Saint-Ouen, France
elizabeth-frances.pennell@alstomgroup.com
+33 157061942

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.

Der Konzern Alstom stellt sicher, dass alle Daten im Rahmen des Meldeverfahrens vertraulich behandelt werden und hält sich an die geltenden Gesetze, einschließlich des französischen Gesetzes "Sapin II". Die mit der Bearbeitung von Meldungen beauftragten Personen sind zur strikten Vertraulichkeit der Informationen verpflichtet, die sie bei der Bearbeitung der Meldungen erhalten. Die Identität des Verfassers einer Meldung wird der Person, über die die Meldung erfolgt, niemals mitgeteilt, es sei denn, der Meldende stimmt der Offenlegung zu. Beschwerden über Vergeltungsmaßnahmen werden ernst genommen und umgehend untersucht. Diese Regularien gelten somit auch für Alstom in Deutschland.

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

siehe oben.

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.

Siehe dazu auch unter Kapitel C1 bei festgestellten Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich: Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung konnten nicht mit Sicherheit festgestellt werden, allerdings wurden insgesamt 17 Fälle von Diskriminierung und Belästigungen über unsere Meldesystem für Deutschland gemeldet. 6 dieser Fälle waren nach Untersuchung substantiiert und berechtigt. Aus Gründen der Vertraulichkeit können weitere Details hier nicht genannt werden.

Diese Fälle wurden umfangreich untersucht und je nach Schweregrad reichten die Abhilfemaßnahmen von arbeitsrechtlicher Ermahnung, Abmahnung und in der Mehrzahl der Fälle bis zu Kündigungen.

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.

Im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Abschluss der Umfrageanalyse und der Fälle aus der Alertprocedure wurde das Top-Managements der Region in aggregierter Form über die Fälle unterrichtet. Es distanzierte sich in einem regelmäßig stattfindenden sog. "Regions All-Employee-Call" klar von derartigen

Fällen und stellte klar, dass nach den Unternehmenswerten jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung verboten ist und aus Unternehmenssicht nicht geduldet wird.

Um derartige Risiken besser zu adressieren wird an einem regionsweiten Schulungsmaterial rund um das Thema "Respekt am Arbeitsplatz" gearbeitet. Die Kommunikation zur Information um das Meldesystem "Alert-Procedure" und ihre Funktionsweise wurde nochmals intensiviert und bestehende, entsprechende Trainingsmaßnahmen auf eine größere Mitarbeiteranzahl ausgeweitet und nachkontrolliert. Ebenfalls wurde ein Programm zum Thema unbewusste Vorurteile gestartet.

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.

Prozess Risikoanalyse: Die Prüfung der potentiellen Risiken in den betroffenen Geschäftsbereichen erfolgte mittels einer Gap-Analyse, bei der bestehende Prozesse mit den Anforderungen des LKSG abgeglichen wurden.

Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen: Die Umsetzung der Maßnahmen wird durchgehend kontrolliert sowie die Wirksamkeit der Maßnahmen durch Begehungen und Audits sichergestellt.

Beim Beschwerdeverfahren wurde die Überprüfung der Eingabemaske und der Prozessablauf gegen die LKSG-Anforderungen geprüft und entsprechend angepasst.

Dokumentation: Das ursprünglich mit externen Partnern aufgesetzte Dokumentationskonzept wurde inzwischen intern weiterentwickelt und angepasst.

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?

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

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

Ressourcen und Expertise: Es wurde ein Projektteam aus den relevanten Funktionen auf regionaler und globaler Ebene aufgesetzt: Rechtsabteilung, Compliance, CSR, Einkauf, Personal und EHS. Die Gremien wie der Betriebsrat, der Aufsichtsrat sowie der Wirtschaftsausschuss wurden über sämtliche Sorgfaltspflichten informiert.

Das Beschwerdeverfahren steht sowohl internen als auch externen Beschäftigten innerhalb der Lieferketten zur Verfügung. Unmittelbare Zulieferer sind vertraglich verpflichtet, ihre Mitarbeiter darauf hinzuweisen.