

Verhaltenskodex für Geschäftspartner



Ørsteds Vision ist es, eine Welt zu schaffen, die vollständig auf grüne Energie setzt. Wir sind auf verschiedenen Plattformen für erneuerbare Energien sowie in verschiedenen Regionen und Gemeinschaften aktiv, um das künftige Energiesystem der Welt zu entwickeln. Unsere Geschäftspartner tragen maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Vision verwirklichen und unseren Stakeholdern einen Mehrwert bieten können. Eine integre Geschäftsführung ist für uns von besonderer Bedeutung und einer unserer Kernwerte. Dies spiegelt sich auch in unserem Bestreben wider, auf nachhaltige und ethisch korrekte Weise zu handeln. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die in diesem Verhaltenskodex dargelegten umweltbezogenen, sozialen und ethischen Anforderungen unterstützen und erfüllen. Wir freuen uns auf Ihr Engagement zur Erfüllung dieser Anforderungen und Ihr Bestreben, gemeinsam mit uns die hohen Nachhaltigkeitsstandards im Rahmen unserer Zusammenarbeit einzuhalten.

Mads Nipper, CEO, Ørsted

Nachhaltige Geschäftspartnerschaften fördern

Ørsteds Verhaltenskodex für Geschäftspartner (nachfolgend „der Verhaltenskodex“) beschreibt die Standards, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten und die wir mit unseren Geschäftspartnern fördern möchten. Ørsted respektiert den Planeten, den Einzelnen und die Gemeinschaft als Ganzes. Wir fordern von unseren Geschäftspartnern, auf soziale, ethisch korrekte und umweltbewusste Weise zu handeln und so stabile, langfristige Geschäftsbeziehungen mit Ørsted und der Gesellschaft als Ganzes zu schaffen.

Der Verhaltenskodex ist ein integraler Bestandteil unserer Verträge mit unseren Geschäftspartnern.

Im Sinne dieses Verhaltenskodex handelt es sich bei Ørsteds Geschäftspartnern um unsere Lieferanten, Joint-Venture-Partner, Gegenparteien bei Fusionen und Übernahmen und – wenn es der Kontext zulässt – ggf. auch Kunden und Handelspartner. Der Verhaltenskodex gilt für alle Arbeitnehmer*innen, die bei unseren Geschäftspartnern angestellt sind, u. a. für Vollzeit-, Teilzeit-, Wander- und Leiharbeiter*innen, sowie für alle, die im Namen unserer Geschäftspartner handeln.

Zweck des Verhaltenskodex

Der Zweck dieses Verhaltenskodex ist es, unsere Anforderungen und darüber hinausgehende Erwartungen an unsere Geschäftspartner zu definieren.

Anforderungen sind die Mindeststandards, die unsere Geschäftspartner respektieren und einhalten müssen, um ihre Geschäftsbeziehungen mit Ørsted aufrechtzuerhalten.

Darüber hinausgehende Erwartungen sind Ørsteds Richtlinien/Empfehlungen, die über die Mindestanforderungen an die Konformität hinausgehen, um unsere Geschäftspartner bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung zu unterstützen.

Wir halten uns an alle im Verhaltenskodex angegebenen geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften und Normen und erwarten von unseren Geschäftspartnern, diese ebenfalls einzuhalten. Im Fall von Konflikten zwischen geltenden Gesetzen, Vorschriften, Normen und dem Verhaltenskodex erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, den höchstmöglichen Standard zu erfüllen.

Wichtige Standards und Konventionen, an die wir uns halten:

- *Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte*
- *Internationale Menschenrechtscharta*
- *ILO-Übereinkommen*
- *OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht*
- *Die Zehn Prinzipien des UN Global Compact*
- *Seearbeitsübereinkommen*
- *US-amerikanischer Foreign Corrupt Practices Act*
- *Britischer Bribery Act*
- *IFC Performance Standards*
- *Equator Principles 4*

- *Sonstige relevante Gesetze, Vorschriften und Genehmigungen des Lands, in dem wir tätig sind*

Die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Anforderungen spiegeln die oben genannten Standards und Konventionen wider. Die vollständige Liste der Standards, zu deren Einhaltung sich

Ørsted verpflichtet, finden Sie (auf Englisch) unter: <https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

Ansatz an die Sorgfaltspflicht und Verpflichtung zur Zusammenarbeit

Wir bei Ørsted verfolgen einen risikobasierten Ansatz an die Sorgfaltspflicht. Wir erkennen an, dass sich unsere Geschäftspartner in Bezug auf die in unserem Verhaltenskodex dargelegten Anforderungen in unterschiedlichen Reifestadien befinden. Uns ist bewusst, dass die Umsetzung einige Zeit in Anspruch nehmen kann. Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass einige Aspekte des Verhaltenskodex nicht für all unsere Geschäftspartner relevant sind. Dies hängt von ihren Produkten und Dienstleistungen oder der Branche ab, in der sie tätig sind. Die Maßnahmen, die unsere Geschäftspartner ergreifen, müssen für ihren Sektor und ihre Größe angemessen sein. Sollten Geschäftspartner jedoch vorsätzlich oder wiederholt fahrlässig die Anforderungen des Verhaltenskodex nicht einhalten, sich kontinuierlich weigern, ihren Sorgfaltspflichten nachzukommen, oder keine Maßnahmen zur Verbesserung von problematischen Sachverhalten ergreifen, die im Rahmen von Prüfungen festgestellt werden, behält Ørsted sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, bei der Zusammenarbeit mit uns einen kollaborativen Ansatz zu verfolgen und einen Fokus auf kontinuierliche Verbesserungen zu legen. Unsere Geschäftspartner müssen in Verbindung mit der Durchführung von Risiko-/Folgenabschätzungen, Inspektionen, Monitorings, Berichten, Stakeholderbeteiligung und Beschwerdemechanismen mit Ørsted zusammenarbeiten. Zudem müssen sie Schritte implementieren, um ermittelte Risiken zu mindern. Sie sollten in ihrem Betrieb angemessene Richtlinien, Verfahren, Managementsysteme und Due-Diligence-Maßnahmen anwenden und die Anforderungen des Verhaltenskodex in ihre Lieferkette weitertragen. Unsere Geschäftspartner sind angehalten, dafür Sorge zu tragen, dass der Verhaltenskodex sowie geltende nationale Gesetze durch ihre Auftragnehmer und Unterauftragnehmer eingehalten werden.



Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte

All unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, Arbeitnehmerrechte und Arbeitskulturen zu respektieren und durch die Implementierung von Managementsystemen die Einhaltung nationaler Gesetze sowie internationaler Arbeits- und Menschenrechtsstandards sicherzustellen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, in ihren Organisationen Standards einzuführen, um Arbeitnehmer*innen zu schützen, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, relevante Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer*innen bereitzustellen und sicherzustellen, dass sie respektvoll und gleich behandelt werden.

Beschäftigungsstandards

Unsere Geschäftspartner sind angehalten, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das den Arbeitnehmer*innen die Ausübung ihrer Arbeit ermöglicht und das körperliche und geistige Wohlbefinden aller Arbeitnehmer*innen fördert. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, negative Auswirkungen auf die Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu vermeiden und zu beheben. Ørsted setzt sich für einen sicheren, vielfältigen und inklusiven Arbeitsplatz ein. Ørsted verfolgt eine Nulltoleranzpolitik in Bezug auf Kinderarbeit und alle Formen der Zwangsarbeit.

Anforderungen

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen: Es muss sichergestellt werden, dass keine Arbeiten von Kindern unter 15 Jahren (14 Jahren, wenn es nach geltendem [Gesetz zulässig ist](#)¹, weil Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind) ausgeführt werden. Junge Arbeitnehmer*innen im Alter von 15 (bzw. 14) bis 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausüben oder solche Arbeiten, die ihre Gesundheit bzw.

ihre schulischen Bedürfnisse beeinträchtigen. Es muss eine regelmäßige Überwachung der Gesundheit, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit sichergestellt werden, wenn junge Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden. Geschäftspartner müssen das Alter ihrer Arbeitnehmer*innen vor Beginn der Beschäftigung prüfen, Einverständniserklärungen aufbewahren (falls zutreffend) und die Arbeitszeiten im Einklang mit nationalen Gesetzen festlegen.

Arbeitszeiten: Es muss sichergestellt werden, dass

normale Arbeitszeiten, Essenspausen, Ruhezeiten, Überstunden, Urlaub, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Sonderurlaub den Branchenstandards sowie den jeweils geltenden, länderspezifischen Gesetzen und Vorschriften (z. B. [Seearbeitsübereinkommen](#)²) sowie geltenden Tarifverträgen entsprechen.

Arbeitnehmer*innen dürfen nicht routinemäßig aufgefordert werden, Überstunden zu leisten. Arbeitnehmer*innen müssen daran gehindert werden, in einem Zeitraum von sieben Tagen mehr als 60 Stunden (inkl. Überstunden) zu arbeiten. Zudem stehen ihnen entsprechend den jeweils geltenden, länderspezifischen Branchenstandards, Gesetzen und Vorschriften sowie geltenden Tarifverträgen Ruhetage und Ausgleichsurlaub zu.

Freiheit der Arbeitnehmer*innen: Es muss Arbeitnehmer*innen erlaubt werden, sich während ihrer Beschäftigung frei zu bewegen und das Beschäftigungsverhältnis mit angemessenen Kündigungsfristen zu beenden, ohne dass unangemessene oder rechtswidrige Strafen verhängt werden. Geschäftspartner dürfen keine Original-Ausweisdokumente oder finanziellen Garantien einbehalten, die von den Arbeitnehmer*innen zugunsten des Geschäftspartners ausgestellt wurden. Jegliche Formen von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Menschenhandel sowie unfreiwilliger Gefängnisarbeit sind verboten. Es müssen Risikokartierungen und Sorgfaltsprüfungen mit dem Ziel durchgeführt werden, jede Form von Menschenhandel oder moderner Sklaverei in der Lieferkette zu beseitigen. Es müssen jegliche Form von ungerechtfertigten oder willkürlichen Entlassungen und jegliche Maßnahmen verhindert werden, die das berufliche Fortkommen in unfairer Weise behindern.

Einstellungspraktiken: Allen Arbeitnehmer*innen muss ein schriftlicher Vertrag in einer Sprache ausgestellt werden, die sie verstehen. Bewerber*innen müssen bei der Einstellung über die Bestimmungen des Arbeitsvertrags informiert werden. Die Kenntnisse der Arbeitnehmer*innen über ihre Arbeitsrechte sollen auf kontinuierlicher Basis gestärkt werden. Von den Arbeitnehmer*innen dürfen keine Gebühren im Zusammenhang mit der Einstellung oder Beschäftigung erhoben werden. Sollten solche Zahlungen geleistet worden sein, sind sie zu erstatten.

Versammlungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen: Arbeitnehmer*innen müssen das Recht haben, ohne Angst vor Diskriminierung oder Belästigung arbeitsbezogene Organisationen und Gewerkschaften zu gründen oder sich an ihnen zu beteiligen sowie Tarifverhandlungen zu führen. Geschäftspartner müssen den Dialog mit den Arbeitnehmer*innen und ihren Organisationen (sofern zutreffend) im Einklang mit den Branchenstandards, den jeweils geltenden, länderspezifischen Gesetzen und Vorschriften sowie den geltenden Tarifverträgen aufnehmen und diesen Dialog in gutem Glauben führen.

Löhne und Leistungen: Den Arbeitnehmer*innen müssen Löhne und Sozialleistungen in Übereinstimmung mit Branchenstandards, den jeweils geltenden, länderspezifischen Gesetzen und Vorschriften und/oder geltenden Tarifverträgen gezahlt werden. Die Zahlungen und Leistungen müssen Löhne, Überstunden (falls zutreffend) und bezahlten Urlaub beinhalten. Die Lohn-/Gehaltsstruktur muss es den Arbeitnehmer*innen ermöglichen, ihre Grundbedürfnisse zu decken, einschließlich eines gewissen frei verfügbaren Einkommens für sich und ihre Angehörigen. Die Löhne müssen direkt an die Arbeitnehmer*innen und vorzugsweise an einem festen Tag gezahlt werden. Am Ende jeder Lohnperiode muss eine Lohnabrechnung ausgestellt werden, in der die Höhe der Vergütung, die Leistungen und die zulässigen Abzüge dargelegt sind.

Diskriminierung und Belästigung: Alle Arbeitnehmer*innen müssen mit Würde behandelt werden. Vielfalt muss unterstützt werden. Arbeitnehmer*innen dürfen niemals körperlichem, sexuellem oder psychologischem Missbrauch, Belästigung oder Einschüchterung ausgesetzt werden. Entscheidungen über die Beschäftigung, Beförderung oder Entlassung müssen auf inhärenten Merkmalen beruhen, die mit den Anforderungen und Bedürfnissen der Stelle zusammenhängen, und nicht auf persönlichen Merkmalen. Keine Form von Diskriminierung – einschließlich, aber nicht beschränkt auf Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion, Nationalität oder politischer Ansichten – darf toleriert werden.

Sicherheitsvorkehrungen: Das Personal muss im Einklang mit den [Voluntary Principles on Security and Human Rights \(Freiwillige Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte\)](#)³ oder ähnlichen Grundsätzen geschützt werden. Ebenso sind Menschenrechtsverteidiger, interessierte Parteien und Vermögenswerte zu schützen. Wenn Geschäftspartner beabsichtigen, private Sicherheitsdienstleister einzusetzen, müssen sie sicherstellen, dass diese Dienstleister den [International Code of Conduct for Private Security Service Providers \(Internationaler Verhaltenskodex für private Sicherheitsdienstleister\)](#)⁴ oder ähnliche Kodizes unterzeichnet haben.

Gesundheit und Sicherheit: Den Arbeitnehmer*innen muss unter Berücksichtigung der inhärenten Risiken in dem betreffenden Sektor und der spezifischen Gefahrenklassen an den Orten, an denen die Arbeit ausgeführt wird – einschließlich, aber nicht beschränkt auf physikalische, chemische, biologische und radiologische Gefahren – ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Zudem müssen Maßnahmen zur Erkennung von Risiken und zur Vermeidung von Unfällen, Verletzungen und Krankheiten ergriffen werden, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr in Verbindung stehen oder bei ihr auftreten, indem die Ursachen von Gefahren durch die Implementierung von Sicherheitsprogrammen und Schulungsmaßnahmen so weit wie möglich minimiert werden. Wenn den Arbeitnehmer*innen eine Unterkunft

oder ein Transportmittel zur Verfügung gestellt wird, müssen der [IFC Workers' Accommodation Standard \(IFC-Norm für die Unterbringung von Arbeitnehmer*innen\)](#)⁵ und die nationalen Gesetze und Vorschriften für Unterkunft und Transport eingehalten werden.

Darüber hinausgehende Erwartungen

- Die den Arbeitnehmern gezahlten Löhne sollten anhand von Maßstäben wie dem Existenzminimum, der Armutsgrenze und/oder den Lebenshaltungskosten überprüft werden.
- Bei Bedarf sollten Arbeitnehmer*innen, insbesondere Arbeitnehmervertreter*innen, zu Themen wie

Kommunikation, Führung, Vielfalt und Integration usw. geschult werden.

- Es sollte sichergestellt werden, dass die reguläre Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht übersteigt und pro Woche nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden.
- Das geschlechtsspezifische Lohngefälle sollte bewertet und ein geschlechtsspezifisches Gleichgewicht in der Belegschaft erreicht werden⁶.
- Leistungsdaten zu Gesundheit und Sicherheit sollten aufgezeichnet und veröffentlicht werden.

Stakeholderbeteiligung

Der kontinuierliche Austausch mit Stakeholdern ist wichtig für unser Geschäft. Ørsted ist bestrebt, ein vertrauenswürdiger Partner für die Gemeinschaften zu sein, in denen wir tätig sind. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Wir wollen in allen Phasen der Projektentwicklung, -durchführung und des -betriebs gute Beziehungen zu den Gemeinschaften pflegen, in denen wir tätig sind, und – soweit es die geltenden Gesetze zulassen – lokale Unternehmen fördern und Initiativen unterstützen, die sich positiv auf die Gemeinschaften und die Gesellschaft auswirken.

Anforderungen

Lokale Gemeinschaft: Wir erwarten eine aktive Zusammenarbeit mit Ørsted, um potenziell betroffene lokale Stakeholder, einschließlich indigener Völker, besonders exponierter Gemeinschaften, Frauen, Menschen mit Behinderungen, gefährdeter Gruppen und anderer Minderheiten, auf strukturierte, kulturell angemessene Weise und in einer von den Gemeinschaften bevorzugten Sprache einzubeziehen, zu konsultieren und auf sie einzugehen. Negative Auswirkungen auf ihre Kultur, ihr kulturelles Erbe, ihre Umwelt, ihre Gesundheit, ihre Bildung, ihren Lebensunterhalt oder ihren allgemeinen Lebensstandard müssen vermieden werden.

Eigentumsrechte: Die Landrechte von rechtmäßigen Eigentümern und von Vorfahren müssen respektiert werden. Der unnötige Verlust von Lebensunterhalt oder Eigentum muss vermieden werden. Zudem muss für eine gerechte Entschädigung und/oder Umsiedlung gesorgt werden, wenn ein solcher Verlust gemäß den geltenden Gesetzen als unvermeidlich und notwendig erachtet wird.

Rechteverteidiger: Der Schutz von Menschenrechtsverteidigern im Umweltbereich und anderen interessierten Parteien, die ihr Recht auf freie Meinungsäußerung wahrnehmen, muss gewährleistet werden.

Freie, vorherige und informierte Zustimmung: Indigener Völker müssen beteiligt und sinnvoll einbezogen werden, wenn Projekte das gewohnheitsmäßige, angestammte und kollektive Land, die Territorien und Ressourcen indigener Völker betreffen oder nutzen.

Beschwerdemechanismus: Es müssen Mechanismen eingerichtet werden, die allen Arbeitnehmer*innen, Rechteinhabern und Stakeholdern zugänglich sind und ein sicheres und vertrauliches Melden von Bedenken im Zusammenhang mit dem Geltungsbereich des Verhaltenskodex ermöglichen, ohne dass Vergeltungsmaßnahmen befürchtet werden müssen. Der Zugang von Arbeitnehmer*innen und Stakeholdern zu anderen gerichtlichen/staatlichen Beschwerdemechanismen darf nicht behindert werden. Um etwaige negative Auswirkungen zeitnah beheben zu können, müssen Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Es müssen angemessene Disziplinarmaßnahmen und -verfahren eingeführt werden, um gegen Verstöße vorzugehen. Disziplinarmaßnahmen dürfen keinesfalls körperliche Bestrafungen oder Geldstrafen umfassen. Sie müssen protokolliert und den betroffenen Arbeitnehmer*innen mitgeteilt werden, vorzugsweise in schriftlicher Form.

Darüber hinausgehende Erwartungen

- Es sollten Lösungen angestrebt werden, die den lokalen Gemeinschaften – einschließlich, aber nicht beschränkt auf Frauen, Menschen mit Behinderungen und schutzbedürftigen Gruppen – die größtmöglichen Chancen bieten.
- Die Beschäftigungs- und Ausschreibungsmöglichkeiten für lokale
- Gemeinschaften sollten maximiert und Aktivitäten im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen unterstützt werden.
- Die Lebensstandards und Lebensgrundlagen derjenigen, die von Umsiedlungen oder anderen landbezogenen Auswirkungen betroffen sind, sollten verbessert werden.



Umwelt

Es liegt in der Verantwortung unserer Geschäftspartner, überall dort, wo sie tätig sind, die Umwelt zu schützen. Wir bei Ørsted haben uns dem Kampf gegen den Klimawandel verschrieben und streben ein möglichst hohes Maß an Nachhaltigkeit an. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um die Umwelt zu schützen, natürliche Ressourcen intelligent zu nutzen und die Schäden sowie Belästigungen für Menschen, Eigentum und die Natur durch ihren Betrieb und ihre eigenen Lieferketten zu begrenzen.

Umweltmanagement

Das Umweltmanagement umfasst das Verringern der Umweltauswirkungen des Betriebs und das Schaffen eines positiven wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Systems durch kontinuierliche Verbesserungen zur Entwicklung eines nachhaltigen Unternehmens. Dazu gehören das Aufrechterhalten der entsprechenden Betriebsgenehmigungen und das Einhalten internationaler und lokaler Normen zum Umweltrecht sowie die Einführung einschlägiger Managementsysteme zur Erfassung von Umweltauswirkungen und -leistungen.

Anforderungen

Genehmigungen: Es müssen alle Genehmigungen, Lizenzen und Registrierungen eingeholt werden, die für den laufenden Geschäftsbetrieb erforderlich sind.

Gefährliche Substanzen und Emissionen: Die Verwendung gefährlicher Stoffe im eigenen Betrieb muss verwaltet und offengelegt werden. Zudem muss nach umweltfreundlichen Ersatzstoffen gesucht werden, wenn dies möglich ist. Es müssen Kontrollmechanismen eingerichtet werden, um Umweltverschmutzung durch gefährliche Substanzen, Abfall, Abwasser und Luftemissionen zu vermeiden.

Biodiversität: Die Biodiversität muss geschützt und der nachhaltige und effiziente Einsatz von Land, natürlichen Ressourcen und Energie muss gefördert werden.

Abfallwirtschaft: Die durch die eigenen Tätigkeiten verursachten Abfälle müssen verringert und wiederverwendet oder recycelt werden, soweit dies technisch machbar ist.

Notfallschutz: Im Falle von Umweltkatastrophen, Bränden oder anormalen Emissionen und Dispersionen muss Notfallschutzteams Zugang gewährt werden.

Mineralien, Metalle und Dual-Use: Die Sorgfaltspflichten der OECD in Bezug auf die Beschaffung, den Abbau und die Handhabung von Mineralien und Metallen, die in der Lieferkette verwendet werden, müssen befolgt werden. Die Verwendung jeglicher [Dual-Use-Komponenten](#)⁷ oder Konfliktmineralien und Metalle, die geltenden gesetzlichen Anforderungen unterliegen, muss dokumentiert und offengelegt werden.

Darüber hinausgehende Erwartungen

- Treibhausgasemissionen sollten gemessen und überwacht werden. Es sollten Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen festgelegt werden, die im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris stehen.



Geschäftsethik

Bei der Arbeit in einem anspruchsvollen und wettbewerbsintensiven Umfeld ist es unerlässlich, dass unsere Geschäftspartner die höchsten Integritätsstandards einhalten, ehrlich und im Einklang mit internationalen und nationalen Vorschriften handeln und sich an Sanktionen halten.

Bekämpfung von Bestechung, Korruption und unangemessenem Geschäftsgebaren

Geschäftspartner müssen sich verantwortungsbewusst und angemessen verhalten und Maßnahmen zur Beseitigung und Vermeidung unethischen Verhaltens ergreifen. Ørsted verfolgt eine Nulltoleranzpolitik gegenüber korrupten, betrügerischen oder erzwungenen Praktiken oder geheimen Absprachen und anderen Formen unangemessener oder unfairer Geschäftspraktiken durch unsere Geschäftspartner.

Anforderungen

Bekämpfung von Bestechung und Korruption: Es ist nicht erlaubt, sich direkt oder indirekt an Aktivitäten zu beteiligen, die mit korrupten, betrügerischen, erzwungenen Praktiken oder geheimen Absprachen zusammenhängen. Jegliche Form der Annahme von Zahlungen, Geschenken und/oder Bewirtung zum Erhalt oder zur Beibehaltung von Aufträgen sowie jegliche Form der Vorzugsbehandlung oder des Vorteils müssen vermieden werden. Es muss ein Programm zur Einhaltung von Rechtsvorschriften eingeführt werden, das unter anderem die Durchführung einer Due-Diligence-Prüfung vor der Aufnahme von Beziehungen zu neuen Geschäftspartnern umfasst.

Interessenkonflikte: Es ist nicht erlaubt, sich auf Situationen einzulassen, in denen ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt im Zusammenhang mit geschäftlichen, finanziellen oder privaten Vorteilen besteht.

Buchführung und Aufzeichnungen: Es muss eine angemessene Dokumentation aller Transaktionen geführt werden, um eine transparente Buchführung zu gewährleisten.

Fairer Wettbewerb: Es ist verpflichtend, sich zu einem unverfälschten Wettbewerb im Einklang mit den geltenden Gesetzen zu bekennen und wettbewerbswidriges Verhalten oder andere illegale Marktpraktiken oder Manipulationen zu unterlassen.

Oktober 2022

Kontakt

Bitte wenden Sie sich bei Fragen zur Interpretation dieses Verhaltenskodex an responsiblepartners@orsted.com.

¹ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-en/index.htm>

² <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

³ <https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴ The International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privée.org) IFC Workers Performance Standards: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁶ In einigen Ländern sind die Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und das geschlechtsspezifische Gleichgewicht eine Anforderung. Die Einhaltung der lokalen Vorschriften haben dementsprechend Vorrang.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0066&qid=1682330799103>