

Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Dieser Verhaltenskodex für Geschäftspartner (der „Kodex“) bildet die Grundlage für unsere fortlaufende Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und für einen offenen Dialog über deren ethische, soziale und ökologische Leistung. Darin werden unsere Erwartungen bezüglich der grundlegenden Einhaltung des geltenden Rechts, der Achtung der Arbeitnehmer- und Menschenrechte, des Umweltmanagements und der Korruptionsbekämpfung dargelegt. Dieser Kodex ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftsbeziehungen und Teil aller Verträge mit Geschäftspartnern. Bei Ørsted bekennen wir uns voll und ganz zu den Prinzipien dieses Kodex.

Für die Zwecke dieses Kodex verweist die Bezeichnung „Geschäftspartner“ auf Lieferanten und Joint-Venture-Partner. Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter unserer Geschäftspartner, d. h. festangestellte und temporäre Mitarbeiter sowie von einer Agentur vermittelte Zeitarbeiter.

Allgemeine Erwartungen

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie alle geltenden nationalen Gesetze, Regeln und Richtlinien achten und befolgen. Falls diese im Widerspruch zu den konkreten Erwartungen dieses Kodex stehen, sind die höchsten Standards einzuhalten.

Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie internationale Grundsätze (z. B. die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der UN), Konventionen (z. B. die Übereinkommen der IAO) und Leitlinien (z. B. den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln) in ihren eigenen Geschäftsbetrieb integrieren, indem sie Richtlinien, Verfahren und sichere vertrauenswürdige Beschwerdemechanismen einführen, die für ihren Sektor und ihre Geschäftsgröße geeignet sind. Alle Mitarbeiter und interessierten Stakeholder müssen Zugang zu diesen Beschwerdemechanismen haben.

Die Geschäftspartner sind für die Einhaltung dieses Kodex verantwortlich. Außerdem wird

von Geschäftspartnern erwartet, dass sie geeignete Due-Diligence-Maßnahmen ergreifen und damit gewährleisten, dass risikoreiche Sublieferanten von Ørsted diesen Kodex oder ein vergleichbares Rahmenwerk befolgen.

Wir sind uns bewusst, dass die Verbesserung der ethischen, sozialen und ökologischen Leistung Zeit und Ressourcen benötigt. Sollte ein Geschäftspartner jedoch vorsätzlich oder wiederholt fahrlässig den Verhaltenskodex nicht explizit und strikt einhalten oder sich ständig weigern, seinen Sorgfaltspflichten nachzukommen, oder sich nicht verpflichten, Fortschritte in Bezug auf festgestellte Probleme zu erzielen, behält Ørsted sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Menschenrechte einschließlich Arbeitnehmerrechte

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie negative Auswirkungen auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte wie sie in der Internationalen Charta der Menschenrechte und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt sind, vermeiden und gegen sie angehen.

Die folgenden konkreten Beispiele betonen die Mindestexpectationen an die Leistung der Geschäftspartner.

Kinderarbeit

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie den Einsatz von Kinderarbeit verbieten und sicherstellen, dass kein Kind unter 15 Jahren (bzw. 14 Jahren, wenn ein Land dies gesetzlich gestattet) oder vor dem Ablauf der allgemeinen Schulpflicht, wenn dieses Alter im Herstellungsland über 15 liegt, beschäftigt wird.

Die Geschäftspartner haben junge Mitarbeiter im gesetzmäßigen erwerbsfähigen Alter bis zum Erreichen des 18. Lebensjahrs vor allen Arten der Beschäftigung oder Arbeit zu schützen, die durch ihr Wesen oder ihr Arbeitsumfeld der Gesundheit, Sicherheit oder Moral der jungen Arbeitnehmer schaden bzw. die ihre schulischen Bedürfnisse beeinträchtigen könnten.

Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, muss der Geschäftspartner im besten Interesse des Kindes handeln und geeignete Maßnahmen unternehmen, um das Wohlergehen des Kindes zu verbessern.

Beziehungen zum Gemeinwesen

Die Geschäftspartner von Ørsted müssen sich mit potenziell betroffenen Gemeinschaften vor Ort, einschließlich Ureinwohnern, besprechen und in einen Dialog treten. Zudem müssen sie es vermeiden, negative Auswirkungen auf deren Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen. Dabei kann es sich um Auswirkungen auf die Kultur, die Umwelt, die natürlichen Ressourcen, das Land, die Infrastruktur oder andere Faktoren handeln, die zur Erfüllung der Menschenrechte für lokale Gemeinschaften einschließlich ihrer Gesundheit und ihrer Existenzgrundlage, ausschlaggebend sind.

Konfliktgebiete und Konfliktminerale

Falls unsere Geschäftspartner in Konfliktgebieten tätig sind bzw. Rohstoffe von dort beziehen, erwarten wir von ihnen, dass sie Due-Diligence-Maßnahmen ergreifen, die sicherstellen, dass sie durch ihre Tätigkeiten keine bewaffneten Konfliktparteien finanzieren oder unterstützen.

Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie sicherstellen, dass ihre Produkte keine Konfliktminerale enthalten, die aus Minen bezogen wurden, die

Konflikte in Konfliktgebieten unterstützen oder finanzieren.

Diskriminierung

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie Mitarbeiter fair behandeln und ihnen einen Arbeitsplatz bieten, der personelle Vielfalt unterstützt und in den Bereichen Rekrutierung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung, Ruhestand, Arbeitsbedingungen, Aufgabenverteilung, Leistungen und Disziplin frei von Diskriminierung aufgrund von persönlichen Eigenschaften ist. Dazu gehören ethnischer Hintergrund, Rasse, Religion, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Weltanschauung und sozialer Status.

Versammlungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Unsere Geschäftspartner haben das Recht von Mitarbeitern und anderen Arbeitern zu respektieren, sich legalen Arbeitervereinigungen oder Tarifgemeinschaften ihrer Wahl anzuschließen bzw. nicht anzuschließen, oder wenn dies nur begrenzt möglich ist, die Versammlungsfreiheit in alternativen Formen der unabhängigen, freien Arbeitervertretung zuzulassen.

Die Geschäftspartner dürfen Arbeitnehmervertreter und Mitarbeiter, die sich entscheiden, einer Gemeinschaft beizutreten bzw. nicht beizutreten, nicht diskriminieren. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich in gutem Glauben an Tarifverhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern beteiligen.

Belästigung, Missbrauch und Disziplinarmaßnahmen

Alle Mitarbeiter sind mit Würde und Respekt zu behandeln.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie den Einsatz von körperlicher Bestrafung sowie von physischer, sexueller, psychologischer, verbaler oder jeder anderen Form von Belästigung, Missbrauch oder Nötigung verbieten.

Geschäftspartner dürfen Disziplinarmaßnahmen ergreifen, von denen alle Mitarbeiter in Kenntnis gesetzt wurden. Alle Disziplinarmaßnahmen müssen

aufgezeichnet und vom betroffenen Mitarbeiter schriftlich bestätigt werden. Geschäftspartner haben den Einsatz von Geldstrafen zu verbieten.

Gesundheit und Sicherheit

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bereitstellen und angemessene Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um Mitarbeiter vor berufsbedingten Gefahren und vorhersehbaren Gefahrenquellen am Arbeitsplatz zu schützen. Geschäftspartner haben alle geltenden örtlichen Gesetze und Regeln zu befolgen, um Unfälle und Verletzungen zu verhindern, die aus dem Arbeitsablauf oder dem Betrieb der Arbeitgeberanlagen entstehen, damit in Verbindung stehen oder dort vorkommen.

Wir erwarten, dass die Geschäftspartner die Arbeitsbedingungen fortlaufend verbessern und berufsbedingte Risiken und Gefahren mindern, z. B. durch das Einführen eines verschriftlichten Sicherheitsprogramms, das Gewährleisten, dass die Unternehmensführung die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit übernimmt, durch das Setzen von Zielen und das Durchführen angemessener Schulungen.

Einstellungspraktiken und Zwangsarbeit

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie allen Mitarbeitern schriftliche Arbeitsverträge ausstellen, in denen sie die Arbeitsbedingungen in einer Sprache darlegen, die vom Mitarbeiter verstanden wird.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie Due-Diligence-Maßnahmen ergreifen, um eine direkte und/oder indirekte Beteiligung am Menschenhandel zu verhindern, und dass sie alle Arten von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Pflichtarbeit oder unfreiwilliger Gefängnisarbeit verbieten. Dies gilt für alle Mitarbeiter, egal ob die Einstellung direkt über einen Auftragnehmer oder durch eine Arbeitsvermittlung erfolgt.

Alle Mitarbeiter genießen während ihrer Arbeit Bewegungsfreiheit. Mitarbeitern ist es gestattet, ihr Arbeitsverhältnis mit einer angemessenen Kündigungsfrist zu kündigen. Die Geschäftspartner dürfen keine originalen Ausweis-papiere, Anzahlungen oder finanziellen Bürgschaften oder Gehälter

außerhalb der rechtskräftigen vertraglichen Vereinbarung einbehalten.

Vergütung

Unsere Geschäftspartner müssen alle Gesetze und Regeln bezüglich Gehältern und Vorsorgeleistungen einhalten, einschließlich derer bezüglich Mindestlöhnen, Überstundenausgleich, Krankheitszeiten oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Akkordlohn und anderen Vergütungselementen. Die Geschäftspartner müssen außerdem alle rechtmäßigen Tarifvereinbarungen in Bezug auf Gehälter und Zusatzleistungen erfüllen. Bei der Gehaltszahlung müssen die Geschäftspartner jedem Mitarbeiter eine Gehaltsabrechnung ausstellen, die zumindest alle Arbeitsstunden in diesem Vergütungszeitraum und den Vergütungstarif ausweist.

Sicherheitsvorkehrungen

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Sicherheit von Personal und Eigentum gemäß den entsprechenden Prinzipien der Menschenrechte gewährleisten, und das in einer Art und Weise, die das Risiko für Arbeiter und Gemeinschaften minimiert.

Arbeitsstunden

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie verhindern, dass Mitarbeiter mehr als 60 Stunden pro Woche (einschließlich Überstunden) arbeiten bzw. nicht mehr als die geltenden Obergrenzen zur regulären Arbeitszeit und zu Überstunden erlauben, die im Gesetz, den Industriestandards oder in Tarifverträgen festgelegt sind.

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Ruhepausen und Ruhetage in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht, den Industriestandards oder Tarifverträgen. Von den Arbeitnehmern darf nicht verlangt werden, regelmäßig Überstunden abzuleisten.

Umwelt

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie bei der Ausführung ihrer Geschäfte Rücksicht auf die Umwelt nehmen, alle relevanten lokalen und nationalen Umweltschutzbestimmungen einhalten und alle geltenden Lizenzen, Registrierungen oder Genehmigungen aufrechterhalten.

Umweltauswirkungen

Die Geschäftspartner müssen die negativen Auswirkungen auf die Umwelt, die menschliche Gesundheit und den Lebensunterhalt, die von ihren Produkten und Dienstleistungen während ihres gesamten Lebenszyklus ausgehen, minimieren, indem sie

1. ein Vorsorgeprinzip für den Klimawandel im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen verfolgen,
2. ein Vorsorgeprinzip beim Einsatz von Ressourcen und Materialien verfolgen (einschließlich Gefahrgut) und wo immer möglich einen umweltfreundlichen Ersatz finden,
3. den Einsatz von Gefahrgut offenlegen, um die sichere Handhabung ihres Produkts während Verwendung, Recycling und Entsorgung zu ermöglichen,
4. die Biodiversität schützen und den nachhaltigen und effizienten Einsatz von Land, natürlichen Ressourcen und Energie fördern,
5. Kontrollmechanismen einrichten, um Umweltverschmutzung durch gefährliche Substanzen, Abfall, Abwasser und Luftemissionen zu vermeiden,
6. Zugang zu Notfallmaßnahmen ermöglichen, einschließlich Umwelt- und Brandschutzmaßnahmen sowie Maßnahmen bei Vorfällen von anormalen Emissionen und Dispersionen, bei denen die Luftqualitätskriterien überschritten werden,
7. Zugang zu Sofortmaßnahmen ermöglichen, um die menschliche Gesundheit und die Umwelt zu schützen, und indem
8. sie das Verursacherprinzip einhalten.

Korruptionsbekämpfung

Ørsted fördert bei seinen Aktivitäten in jeder Hinsicht Integrität und ethisch korrektes Verhalten und verfolgt bei der Korruptionsbekämpfung eine Null-Toleranz-Politik. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich weder direkt noch indirekt an korrupten Praktiken wie Erpressung, Betrug, Bestechung, Gefälligkeitszahlungen oder Geldwäsche beteiligen.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie angemessene

Verfahren einhalten, um zu verhindern, dass ihre Mitarbeiter, Lieferanten, Vertreter oder sonstigen Geschäftspartner Verhaltensweisen an den Tag legen, die in irgendeiner Weise einen Verstoß gegen die geltenden Gesetze, Vorschriften oder Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung darstellen könnten.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sicherstellen, dass ihre Geschäfte nicht gegen die Handelssanktionen der UN, EU, des Vereinigten Königreichs oder der Vereinigten Staaten verstoßen und dass sie Ørsted benachrichtigen, falls sie jemals internationalen Sanktionen unterliegen sollten.

September 2019