

Verhaltens- kodex

für Geschäftspartner des EWE Konzerns

Gemeinsam
schützen
was zählt ...

Vorwort der EWE AG

EWE ist ein regionales Dienstleistungsunternehmen für Energie, Telekommunikation und Informationstechnologie. Wir bekennen uns zu einer ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvollen Unternehmensführung. Grundlage unseres Geschäfts ist unsere Geschäftsintegrität und Fairness. Wir erwarten das gleiche Verhalten von unseren Geschäftspartnern. Auch bei unseren Beschäftigten setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Geschäftsverhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte sowie Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit für alle Interessengruppen zu optimieren und die Energiewende mit den Menschen und Unternehmen in der Region zu gestalten. Wir fordern unsere Geschäftspartner auf, dazu beizutragen. Dabei sind wir uns darüber bewusst, dass viele ökologische und soziale Herausforderungen nur gemeinsam gelöst werden können.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragsparteien (EWE und der Geschäftspartner) die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen gemeinsamen Geschäftsbeziehun-

gen. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen. Die Geschäftspartner werden aufgefordert, ihre eigenen Zuliefer- und Subunternehmen ebenfalls vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für EWE Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Liefer-, Dienstleistungsverträge oder sonstiger Verträge zu beenden.

Der vorliegende Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen wie z.B. den United Nations Global Compact, die Internationale Arbeitskonvention, die UN-Leitprinzipien für Menschenrechte und das Pariser Klimaabkommen sowie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Nur die strikte Beachtung der geltenden Gesetze und Vorschriften kann erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken für EWE und damit auch für unsere Geschäftspartner vermeiden.

Wir setzen uns für die Einhaltung der nachfolgenden Grundsätze ein und verlangen von unseren Geschäftspartnern ausdrücklich, dass sie diese ebenso anerkennen und einhalten.

Inhalt

I. Menschenrechte & menschengerechte Arbeitsbedingungen

- Akzeptanz für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- Ausschluss von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- Verbot von Kinderarbeit und Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz
- Verbot von Diskriminierung
- Erhalt fairer Löhne, Gehälter und Sozialleistungen
- Schutz vor unfairer Behandlung am Arbeitsplatz

II. Compliance & Geschäftsintegrität

- Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
- Einhaltung steuerlicher Pflichten
- Faires Handeln im Wettbewerb
- Verhinderung von Geldwäsche
- Bekämpfung von Korruption
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Schutz von Rechten und Informationen Dritter

III. Gesundheit, Arbeitssicherheit & Umwelt

- Gewährleistung von Gesundheitsschutz
- Gewährleistung von Arbeitssicherheit und guten Arbeitsbedingungen
- Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz

IV. Verpflichtungen

- Einrichtung von Überwachungsprozessen
- Maßnahmen im Falle von Risiken oder Verstößen
- Meldestellen bei EWE

Menschenrechte & menschengerechte Arbeitsbedingungen

Der Geschäftspartner ist aufgerufen, die weltweit geltenden Vorschriften zum Schutze der Menschenrechte zu respektieren und deren Einhaltung zu fördern und fordern. Wir erwarten, dass bei allen Aktivitäten im eigenen Einflussbereich unserer Geschäftspartner keine Menschenrechtsverletzungen begangen werden und dass sie selbst darauf hinwirken, dass auch ihre Geschäftspartner keine Menschenrechtsverletzungen begehen oder an solchen beteiligt sind.

Akzeptanz für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Der Geschäftspartner respektiert und akzeptiert das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, Organisationsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Es muss den Beschäftigten möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien zu kommunizieren.

Ausschluss von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Der Geschäftspartner darf keine Zwangs-, Sklaven-, Gefangenearbeit oder derart vergleichbare Arbeit einsetzen. Alle Arbeitsleistungen müssen freiwillig ausgeübt werden.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz

Der Geschäftspartner darf Beschäftigungsverhältnisse mit Kindern und Jugendlichen nur nach Erreichung des jeweils landesrechtlich festgelegten Mindestalters bzw. der geltenden Altersgrenze eingehen. Diese bestimmt sich in der Regel durch das Ende der Schulpflicht. Außerdem sind Kinder und Jugendliche vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die die Ausbildung beeinträchtigen sowie die Gesundheit und die physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung der Kinder und Jugendlichen gefährden können, zu schützen.

Verbot von Diskriminierung

Der Geschäftspartner muss die Gleichbehandlung aller Beschäftigten bzgl. sozialer oder ethnischer Herkunft/Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Ge-

schlecht, sexueller Orientierung, Alter, körperlicher Fähigkeiten, Gesundheitszustand, politischer Ansichten, Nationalität, Gewerkschaftszugehörigkeit, Familienstand oder anderer gesetzlich geschützter persönlicher Merkmale gewährleisten.

Erhalt fairer Löhne, Gehälter und Sozialleistungen

Alle Beschäftigten erhalten vom Geschäftspartner einen fairen Lohn in Einklang mit einschlägigen Gesetzen und Verordnungen sowie alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Beschäftigungsbedingungen, eingeschlossen Entgelte, Arbeitszeit, Urlaubstage, Dienstbefreiungen und Feiertage, unterliegen geltenden Gesetzen, Vorschriften und verpflichtenden Branchenstandards des jeweiligen Landes, in welchem die Geschäftstätigkeit ausgeübt wird. Der Geschäftspartner verpflichtet sich, seinen Beschäftigten den in ihrem Land geltenden Mindestlohn zu zahlen. Gelten gegebenenfalls für die beauftragten Tätigkeiten bereits höhere Entgelt- und Tarifvergütungen, sind diese zu entrichten. Der Geschäftspartner bezahlt die eigenen Beschäftigten wie vereinbart und teilt ihnen die Grundlagen, nach der diese bezahlt werden, verständlich und eindeutig mit. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird den Beschäftigten fortlaufend durch eine Lohn- oder Gehaltsabrechnung bekannt gegeben. Abzüge oder Einbehalte von Löhnen und Gehältern als Disziplinarmaßnahmen sind nicht gestattet, es sei denn, sie sind rechtlich zulässig.

Schutz vor unfairer Behandlung am Arbeitsplatz

Der Geschäftspartner muss Beschäftigte vor unangemessener Behandlung am Arbeitsplatz oder einer Androhung dieser schützen. Darunter fallen beispielsweise sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Strafen, geistige oder körperliche Nötigung sowie Beschimpfung von Beschäftigten. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten müssen den geltenden Gesetzen, Vorschriften oder den geltenden Branchenstandards entsprechen.

Compliance & Geschäftsintegrität

Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Der Geschäftspartner hält die jeweils geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen Geschäftstätigkeiten ausgeübt werden, ein. Sollten dort gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Regeln gelten, die von den Vorgaben dieses Verhaltenskodex abweichen, sind die jeweils strengeren Anforderungen einzuhalten.

Einhaltung steuerlicher Pflichten

Der Geschäftspartner ist sich der gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuerpflichten bewusst. Er bekennt sich ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften. Dies erwartet er auch von den eigenen Geschäftspartnern.

Faires Handeln im Wettbewerb

Der Geschäftspartner verhält sich im Wettbewerb fair und beachtet die geltenden Kartellgesetze. Er beteiligt sich weder an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern noch nutzt er eine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung missbräuchlich aus.

Verhinderung von Geldwäsche

Der Geschäftspartner beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten und hält die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention ein.

Bekämpfung von Korruption

Korruption, Bestechung, Erpressung oder Unterschlagung in jeglicher Form sind inakzeptabel und werden vom Geschäftspartner weder ausgeübt noch toleriert. Vorteile oder Mittel dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, um sich auf unlautere oder unzulässige Weise Nutzen zu verschaffen. Unzulässige Vorteile können beispielsweise Vorteile wie Bargeldzahlungen,

Sachgeschenke, Vergnügungsreisen oder Dienstleistungen sein. Grundsätzlich gilt, dass die Gewährung von Zuwendungen nur in einem Rahmen erfolgen darf, der üblich und angemessen ist. Dieses ist dann der Fall, wenn die Zuwendungen den sozialen sowie geschäftsüblichen Gepflogenheiten entsprechen.¹

Vermeidung von Interessenkonflikten

Der Geschäftspartner muss Interessenkonflikte, welche die eigene Glaubwürdigkeit, die eines Dritten oder das Vertrauen externer Parteien beeinträchtigen, ausschließen.

Schutz von Rechten und Informationen Dritter

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, den Datenschutz und die Informationssicherheit sowie die Respektierung geistiger Eigentumsrechte durch die Verhinderung von Missbrauch, Diebstahl, Betrug oder unzulässiger Offenlegung zu gewährleisten. Der Geschäftspartner hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit sowie die behördlichen Vorschriften zu beachten. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass vertrauliche Informationen, jegliche Art schützenswerter Daten sowie die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen von EWE sachgerecht geschützt sind.

¹Für Zuwendungen an EWE-Beschäftigte besteht ein enger Rahmen in Form einer internen Anweisung. Bei Fragen dazu oder zu konkreten Wertgrenzen der EWE wenden Sie sich bitte an unsere Compliance-Organisation.



Gesundheit, Arbeitssicherheit & Umwelt

Gewährleistung von Gesundheitsschutz

Gesunde und engagierte Beschäftigte erhöhen den Erfolg und die Leistungsfähigkeit von Unternehmen. Daher wird der Geschäftspartner Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz fortlaufend verbessern, um die Gesundheitsquote zu erhöhen, die Störungen im betrieblichen Ablauf zu minimieren und die Arbeitszufriedenheit sowie Motivation der Beschäftigten stetig zu verbessern.

Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheits-Normen sowie -Maßnahmen informiert und geschult.

Gewährleistung von Arbeits- sicherheit und guten Arbeits- bedingungen

Der Geschäftspartner ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld seiner Beschäftigten verantwortlich. Arbeitsbedingte Erkrankungen, Personenschäden und Unfälle müssen vermieden werden. Arbeitssicherheit zu gewährleisten, setzt, neben dem Einsatz technisch sicherer Anlagen, insbesondere vorbildliches und sicheres Verhalten von Führungskräften sowie Beschäftigten voraus. Höchstes Ziel ist die Vermeidung tödlicher und schwerer Unfälle.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen zu kennzeichnen und die sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung und -verwendung sowie Entsorgung sicherzustellen. Gefährliche Arbeiten und Tätigkeiten mit Gefahrstoffen dürfen nur nach gesetzlich vorgeschriebenen Überprüfungsmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilungen sowie Unterweisungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz

Zum Schutz der Umwelt gehört die Einhaltung aller geltenden Umweltvorschriften, eine umweltverträgliche Entwicklung und Herstellung von Produkten sowie deren Transport, die Verwendung und Entsorgung, die Schonung von Ressourcen durch den Einsatz energieeffizienter und umweltschonender Technologien, Reduzierung der Abfallmengen wie auch der Emissionen in Luft, Boden und Wasser sowie die Minimierung von Umweltrisiken. Hierzu verpflichten wir uns ausdrücklich und erwarten die Einhaltung dieser Anforderungen auch von unserem Geschäftspartner.

Im Hinblick auf den Klimaschutz haben wir uns bei EWE ein klares Ziel gesetzt: Klimaneutralität bis 2035². Unser Geschäftspartner verpflichtet sich ebenso, klimaschädliche Emissionen zu reduzieren. Hierfür sollte eine Treibhausgasemissionsbilanz erstellt werden, die mindestens alle eigenen direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2) Emissionen umfasst sowie klare Reduktionsziele enthält. Im Idealfall ist das Lieferunternehmen dazu in der Lage, EWE gegenüber einen CO₂-Fußabdruck für verkaufte Produkte/Dienstleistungen auszuweisen.

²EWE wird die Emissionen in ihrem direkten Einflussbereich (Scope 1 und 2), bezogen auf das Basisjahr 2018, bis 2035 klimaneutral ausgleichen. Darüber hinaus übernimmt EWE Verantwortung für die Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen, die sie nicht direkt beeinflussen kann (Scope 3). In diesem Zusammenhang strebt EWE in der vorgelagerten Wertschöpfungskette an, 50 Prozent ihres Einkaufsvolumens klimaneutral zu beschaffen. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette verfolgt EWE das Ziel, 65 Prozent der Emissionen zu reduzieren, die durch ihre Produkte und Dienstleistungen bei ihren Kundinnen und Kunden entstehen.

Einrichtung von Überwachungsprozessen

Zur Sicherstellung der Einhaltung der beschriebenen Prinzipien werden vom Geschäftspartner, unter Berücksichtigung des jeweiligen Betätigungsfeldes, notwendige und geeignete Prozesse sowie Kontrollen durchgeführt. Diese Prozesse und Kontrollen gelten auch für Zuliefer- und Subunternehmen sowie deren Geschäftspartner. Idealerweise sollte der Nachweis über zertifizierte Managementsysteme gemäß den bekannten Standards und Normen, wie z. B. ISO- oder DIN-Normen, erfolgen.

Maßnahmen im Falle von Risiken oder Verstößen

Bei Kenntnis von Risiken oder Verstößen gegen die genannten oder äquivalenten Standards werden aktiv geeignete Präventions- oder Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Je nach Art und Schwere eines Verstoßes muss ein Korrekturmaßnahmenplan mit unmittelbaren Schritten folgen, um die jeweilige Verletzung zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren. Risiken und Verstöße ziehen in jedem Fall die erneute Prüfung der Geschäftsbeziehung nach sich. EWE bietet in diesen Fällen konkrete Unterstützung an und erwartet einen engen Austausch. Tatsächliche oder vermutete Risiken und Verstöße gegen Gesetze, den vereinbarten Verhaltenskodex für Geschäftspartner des EWE Konzerns 2025 und weitere Vertragsbestandteile müssen unverzüglich an die bekannten Meldestellen bei EWE gemeldet werden.

Interne Meldestelle bei EWE

Als Anlaufstelle für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber steht die interne unabhängige Meldestelle des EWE Konzerns zur Verfügung.

Telefon: +49 1622 903 669

Telefax: +49 441 4805-1099

E-Mail: hinweis@ewe.de

Sie erfüllt die Anforderungen des HinSchG und dient ebenso als Beschwerdestelle nach LkSG. Die interne Meldestelle wird durch einen unternehmensexternen Rechtsanwalt unterstützt. An diesen neutralen Ombudsmann kann sich jede Person bei vermeintlichen Regelverstößen wenden. Durch seine Stellung ist er von Standes wegen zu Verschwiegenheit verpflichtet und wird lediglich anonymisierte Fallinformationen weitergeben, um den Sachverhalt zu überprüfen.

Kontakt Ombudsmann:

Rechtsanwalt Jörn Beyer
HLP. Heiermann Losch Rechtsanwälte
Marienstraße 9-11
D-30171 Hannover

Telefon: +49 511 262 938-52

Telefax: +49 511 262 938-99

E-Mail: joern.beyer@hlp-rae.de

Die Kontaktdaten aller Meldewege sind auf der EWE Internetseite aufgeführt.

Bestätigung durch den Geschäftspartner

Wir, die Unterzeichnenden, bestätigen hiermit, dass:

- wir den Verhaltenskodex für Geschäftspartner des EWE Konzerns, der von der EWE AG 2025 veröffentlicht wurde, erhalten und zur Kenntnis genommen haben,
- wir alle relevanten Gesetze und Vorschriften der Länder kennen, in denen unser Unternehmen tätig ist,
- wir der EWE AG alle wesentlichen Verdachtsfälle von Verstößen gegen den EWE Verhaltenskodex für Geschäftspartner des EWE Konzerns 2025 melden,
- wir die Grundsätze des EWE Verhaltenskodex für Geschäftspartner des EWE Konzerns 2025 einhalten,
- wir alle unsere Beschäftigten, Zuliefer- und Subunternehmen sowie deren Geschäftspartner über den Inhalt des EWE Verhaltenskodex für Geschäftspartner des EWE Konzerns 2025 informieren und sicherstellen, dass diese die darin enthaltenen Bestimmungen ebenfalls einhalten.

.....
Name des Unternehmens:

.....
Registrierungsnr./Identifikationsnr./Code³:

.....
Name (und Titel) des/der Unterzeichnenden:

.....
Unterschrift:

.....
Datum und Ort:

Dieses Dokument muss von einer autorisierten Vertretung des Geschäftspartners unterzeichnet und an die anfragende EWE Einkaufsorganisation zurückgesandt werden.

.....
Ansprechperson Deutschland:

.....
Ansprechperson Ausland:

.....
Ansprechperson im Fall von Bestechung und Korruption:

.....
Externer Ombudsmann (sofern vorhanden):

³Hier ist eine eindeutige Bezeichnung für eine 2-Faktor-Authentifizierung einzutragen, wie bspw. Umsatzsteuernummer oder Handelsregisternummer.

Impressum

Compliance-Organisation des EWE-Konzerns

EWE AG

Tirpitzstraße 39

D-26122 Oldenburg

Telefon: +49 441 4805-3112

Telefax: +49 441 4805-3179

E-Mail: compliance@ewe.de