



Verhaltenskodex

August 2023

Die EW GROUP ist bestrebt, für sich selbst und ihre Mitarbeiter die höchsten Standards für rechtmäßiges, ehrliches und ethisches Verhalten zu erreichen. Die Gruppe hat diesen Verhaltens- und Ethikkodex verabschiedet, um unseren Geschäftsführern, leitenden Angestellten, Mitarbeitern und Auftragnehmern eine Anleitung zur Erkennung und zum Umgang mit ethischen Fragen und anderen für die Gruppe wichtigen Angelegenheiten zu geben. Darüber hinaus legt der Verhaltenskodex Mechanismen für die Meldung von unethischem oder illegalem Verhalten und anderen Verstößen gegen diese Richtlinie fest und trägt zur Förderung und Aufrechterhaltung einer Kultur der Ehrlichkeit und Verantwortlichkeit innerhalb der Gruppe und ihrer Wertschöpfungsketten bei. Es ist daher zwingend erforderlich, dass alle Mitarbeiter und Auftragnehmer diesen Verhaltenskodex einhalten.

Nichts in diesem Kodex darf als verbindliche Auslegung oder Definition des Gesetzes oder der Branchenpraxis ausgelegt oder angewendet werden. Jede Handlung eines Mitarbeiters, die gegen das Gesetz oder diesen Kodex verstößt, geht über den Rahmen der Befugnisse dieser Person hinaus und stellt keine Handlung durch oder im Namen der Gruppe dar. Der Kodex wird von der Gruppe in regelmäßigen Abständen überprüft und gegebenenfalls geändert, um den sich ändernden oder zusätzlichen Erfordernissen der Corporate Compliance Rechnung zu tragen. Auf diese Weise werden wir sicherstellen, dass die Vertreter der Gruppe eine immer bessere Anleitung erhalten.

Diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und Umweltaktivitäten entspricht den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Seit der Gründung der EW-Gruppe im Jahr 1999 ist die ökologische und sozial verantwortliche Unternehmensführung zu einem integralen Bestandteil der globalen Geschäftsprozesse gemacht worden. In dieser Hinsicht stellt die Gruppe hohe Anforderungen an sich selbst und erwartet das gleiche Verhalten von allen Lieferanten und Geschäftspartnern. Darüber hinaus möchte die Gruppe, dass ihre Mitarbeiter die Prinzipien ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens befolgen und somit aktiv in die Unternehmenskultur integrieren. Darüber hinaus ist die Gruppe bestrebt, die Nachhaltigkeit ihrer Unternehmensprozesse und Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern.

MELDUNG ILLEGALES ODER UNETHISCHES VERHALTEN

Um sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex verwirklicht wird, ermutigt die Gruppe ihre Mitarbeiter, mit Vorgesetzten, Managern oder Vertretern der Personalabteilung zu sprechen, wenn sie Zweifel über die beste Vorgehensweise in einer bestimmten Situation haben. Um die Mitarbeiter zu ermutigen, alle Verstöße zu melden, duldet die Gruppe keine Vergeltungsmaßnahmen für Meldungen, die in gutem Glauben von einem Mitarbeiter der Gruppe gemacht wurden. Repressalien gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder diesen

Verhaltenskodex melden, sind ein Grund für angemessene Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Alle Meldungen über mögliche Vergeltungsmaßnahmen sind an den Leiter der Personalabteilung und den Regionalpräsidenten zu richten. Verstöße gegen die in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Standards für das Geschäftsgebaren und die Ethik der Gruppe führen zu angemessenen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

INTERESSENKONFLIKTE

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen einer Person in irgendeiner Weise - oder auch nur scheinbar - mit dem Verhaltenskodex kollidieren. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Sie Maßnahmen ergreifen oder Interessen haben, die es Ihnen erschweren, Ihre Arbeit objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte entstehen auch, wenn Sie oder ein Mitglied Ihrer Familie aufgrund Ihrer Position in der Gruppe unzulässige persönliche Vorteile erhalten. Besonders bedenklich sind Darlehen an solche Personen oder Garantien für deren Verpflichtungen. Diese Vorteile dürfen weder gewährt noch angenommen werden. Die Gruppe erwartet von ihren Lieferanten, dass sie Geschäfte mit der EW GROUP nur auf der Grundlage sachlicher Kriterien tätigen.

Faires Handeln und Korruption

Die EW GROUP duldet keine Korruption und erwartet von Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie die geltenden nationalen Antikorruptionsgesetze einhalten. Alle Vertreter sollten alle Anstrengungen unternehmen, um mit den Kunden, Lieferanten, Schwesterunternehmen, Eigentümern, Konkurrenten und Mitarbeitern der Gruppe fair umzugehen. Sie sollten niemanden durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch von privilegierten Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unlautere Geschäftspraktiken ausnutzen. Alle Beteiligten sollten sich an die einschlägigen Kartellgesetze halten. Die Gruppe duldet keine Beteiligung an Geldwäscheaktivitäten.

EINHALTUNG VON GESETZEN, REGELN UND VORSCHRIFTEN

Die Gruppe verlangt die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften. Nachfolgend finden Sie einen allgemeinen Überblick über die Richtlinien der Gruppe in Bezug auf diese Gesetze. Dieser Überblick ist keine erschöpfende Liste der Richtlinien der Gruppe in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen und erhebt auch nicht den Anspruch darauf. Die EW GROUP erwartet von ihren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie diesen Verhaltenskodex bei der Auswahl ihrer eigenen Lieferanten berücksichtigen.

UMWELTSCHUTZ, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Es ist die Politik der Gruppe, alle lokalen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften (EHS) einzuhalten. Viele Aktivitäten der Gruppe werden durch diese Gesetze geregelt. Neben dem Betrieb und der Produktion werden auch die Handhabung und der Transport von Materialien, Produkten und Abfällen durch verschiedene Bundes-, Landes- und Kommunalgesetze geregelt. Die Gruppe ist sich bewusst, dass ihre Geschäftsaktivitäten einen Einfluss auf EHS haben. Die Gruppe verlangt von ihren Zulieferern und Dienstleistern, dass sie die geltenden nationalen Umwelt- und Sicherheitsgesetze, -vorschriften und -standards einhalten, um mögliche negative Auswirkungen ihrer Geschäftsaktivitäten auf EHS zu minimieren. In diesem Zusammenhang sollten Lieferanten und Geschäftspartner klare Richtlinien für die sichere Handhabung, Lagerung, den Transport, die Verwendung und die Entsorgung von (gefährlichen) Abfällen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften definieren und festlegen.

MENSCHENRECHTE

Die EW GROUP respektiert die Rechte jedes Einzelnen und hält sich an die Arbeitsgesetze in den Märkten, in denen die Gruppe tätig ist. Sie unterstützt die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und macht nicht wissentlich Geschäfte mit Personen oder Unternehmen, die an der Ausbeutung von Kinderarbeit, körperlicher Bestrafung, Zwangs- oder Gefängnisarbeit oder Menschenhandel beteiligt sind.

Die EW GROUP hält sich an die höchsten Standards und behandelt ihre Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner mit Integrität und Respekt. Folglich respektiert die EW GROUP die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter und verlangt dies auch von ihren Geschäftspartnern. Die Einhaltung der strengsten verfügbaren lokalen Standards und der ILO-Kernarbeitsnormen ist entscheidend. Insbesondere verlangt die Gruppe die Einhaltung der folgenden Konzepte in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen:

- Einhaltung des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter
- keine Toleranz gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Gewährung einer Entlohnung, die mindestens dem gesetzlich garantierten Mindestlohn entspricht, bei Arbeitszeiten, die den geltenden Normen entsprechen
- Schutz personenbezogener Daten im Einklang mit der Allgemeinen Datenschutzverordnung
- Anerkennung des Rechts aller Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Tarifverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu führen

Um die internationalen Menschenrechtsstandards, die nationalen Gesetze und die Richtlinien der EW GROUP einzuhalten, führt der Konzern die erforderliche menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung durch, um potenzielle und tatsächliche Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette zu identifizieren, zu analysieren und abzumildern. Dazu gehört eine unternehmensspezifische Risikokategorisierung von Geschäftspartnern und Waren, die z.B. auf der Prüfung anerkannter Indizes und Studien zur Risikobewertung von Herkunftsländern, Rohstoffen und Produkten basiert.

Für den Fall, dass die Gruppe feststellt, dass geschäftliche Aktivitäten das Risiko bergen, Menschenrechtsverletzungen zu verursachen oder dazu beizutragen, hat die Gruppe ein Verfahren eingerichtet, um die verursachenden Aktivitäten zu bewerten, zu ändern, einzustellen und/oder abzustellen. Die Gruppe ermutigt ihre Mitarbeiter, mutmaßliche Verstöße gegen die Erklärung der Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte über die verfügbaren Beschwerdeverfahren zu melden.

Mutmaßliche Verstöße gegen Menschen- und Umweltrechte können jederzeit vertraulich über einen eingerichteten Beschwerdemechanismus gemeldet werden. Sowohl unsere Mitarbeiter als auch die Mitarbeiter unserer Lieferanten und Geschäftspartner haben die Möglichkeit, mögliche Verstöße auf diesem Weg zu melden.

Tierschutz

Die Politik der Gruppe besteht darin, alle Landes-, Bundes- und ausländischen Tierschutzgesetze vollständig einzuhalten. Die EW GROUP verpflichtet sich zu einer humanen Behandlung der Tiere in ihrer Obhut und in ihren Wertschöpfungsketten. Die Tierschutzverfahren der Gruppe erfüllen oder übertreffen die branchenüblichen Praktiken, die den Richtlinien und Anforderungen der Branchenorganisationen entsprechen. Alle Vertreter, die mit Tieren zu tun haben, müssen die Richtlinien der Gruppe einhalten und sich ihrer Verantwortung bewusst sein, das Wohlergehen der ihnen anvertrauten Tiere zu gewährleisten.

Faire Beschäftigungspraktiken

Die Gruppe verfolgt die Politik, alle Gesetze einzuhalten, die die Anwerbung, Einstellung, Vermittlung, Schulung, Vergütung, Beförderung, Versetzung und Kündigung von Mitarbeitern vorschreiben. Diese Maßnahmen basieren auf arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen und Leistungen ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Religion, nationale Herkunft, Veteranenstatus, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter oder Behinderung, die nicht mit der Erfüllung der wesentlichen Aufgaben der Position zusammenhängen, oder andere Faktoren, die durch geltende Bundes-, Landes- oder Kommunalgesetze geschützt sind.