

Verhaltenskodex für Geschäftspartner

A photograph of a vast sunflower field under a dramatic sunset sky with orange and yellow clouds. A large, stylized green graphic, resembling a leaf or a drop, is overlaid on the right side of the image.

Handeln
mit Substanz.

VORWORT

Bei der greentech corporate solutions GmbH und sämtlichen ihr verbundenen Unternehmen (nachfolgend zusammen als „**greentech**“ bezeichnet) legen wir größten Wert auf Integrität, nachhaltige Entwicklung und die Einhaltung international anerkannter Standards in all unseren Geschäftsbeziehungen – sei es mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden oder Wettbewerbern. Wir sind stolz darauf, den Prinzipien des **UN Global Compact** und der **Solar Stewardship Initiative („SSI“)** verpflichtet zu sein.

Der **UN Global Compact** ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Als Unterzeichner verpflichten wir uns, die 10 universellen Prinzipien des UN Global Compact strategisch in unserer Geschäftstätigkeit zu verankern und aktiv zur Erreichung der **Sustainable Development Goals („SDGs“)** der Vereinten Nationen beizutragen.

Ziel der **SSI** ist die Förderung einer verantwortungsvollen, transparenten und nachhaltigen Produktion, Beschaffung und Verwaltung von Materialien in der solaren Wertschöpfungskette. Unter ihrem Dach versammeln sich Hersteller und Käufer aus der globalen Solarbranche. Mit der Entwicklung eines eigenen ESG-Standards wurde eine Möglichkeit branchenübergreifend etabliert die Verpflichtung zu nachhaltigen Lieferketten unabhängig zu verifizieren.

Dieser Verhaltenskodex legt die Standards und Erwartungen fest, die greentech an alle ihre Geschäftspartner (wie nachfolgend definiert) stellt. „**Geschäftspartner**“ im Sinne dieses Verhaltenskodex bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, mit der greentech eine geschäftliche Beziehung bzw. Zusammenarbeit eingeht oder unterhält. Dies umfasst, ist aber nicht beschränkt auf, Lieferanten, Dienstleister, Berater, Auftragnehmer, Vertriebspartner, Agenten, Vermittler und Kunden.

Wir haben uns selbst einem internen Verhaltenskodex verpflichtet und erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie nicht nur alle geltenden Gesetze und Vorschriften vollständig einhalten, sondern auch international anerkannte Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Standards respektieren. Dazu gehören, ohne darauf beschränkt zu sein, die OECD-Leitsätze und die Achtung der Menschenrechte.

Jeder Geschäftspartner ist verpflichtet, die Standards dieses Verhaltenskodex einzuhalten und umzusetzen und auch in seinen Geschäft- bzw. Lieferbeziehungen bestmöglich zu implementieren. Der Kodex ist ein wesentlicher Bestandteil einer Geschäftsbeziehung zwischen greentech und dem Geschäftspartner.

Die folgenden Abschnitte präzisieren unsere Erwartungen an das Verhalten unserer Geschäftspartner in ihrer Unternehmenstätigkeit. Sie bilden die Grundlage für eine erfolgreiche und verantwortungsvolle Gestaltung unserer Geschäftsbeziehungen.

Diese Standards beziehen sich auf:

I. EINHALTUNG VON GESETZ - UNTERNEHMERISCHESORGFALTSPFLICHTEN

II. UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT

III. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

IV. MENSCHEN- UND ARBEITSRECHTE

V. ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

VI. UMSETZUNG, AUDITIERUNG UND VERTRAGLICHE ABSICHERUNG

I. EINHALTUNG VON GESETZ - UNTERNEHMERISCHE SORGFALTPFLICHTEN

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, seine Geschäftstätigkeit im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften zu führen. Dies ist das wesentliche Grundprinzip für wirtschaftlich verantwortliches Handeln. Der Geschäftspartner hält die geltenden rechtlichen Gebote und Pflichten ein. Für den Fall, dass die anwendungsrechtlichen Anforderungen niedriger sind als die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Anforderungen, erwartet greentech vom Geschäftspartner, dass er die höheren Standards einhält.

Der Geschäftspartner hat daher insbesondere folgende Verpflichtungen:

- Alle jeweils geltenden nationalen, internationalen und auf das jeweilige Vertragsverhältnis anwendbaren Gesetze und Vorschriften zu beachten.
- Durch angemessene Managementsysteme, Richtlinien und Grundsätze, effektives Risikomanagement, Schulungen und die Zuweisung von ausreichenden Ressourcen zu zeigen, dass er den Anforderungen dieses Verhaltenskodex oder seines eigenen gleichwertigen Verhaltenskodex sowie allen anderen anwendbaren Gesetzen und Vorschriften verpflichtet ist und diese einhält. Die Maßnahmen sollten der Größe und Art der Geschäftstätigkeit des Geschäftspartners angemessen sein.
- Der Geschäftspartner verpflichtet sich im Rahmen des Zumutbaren zur Mitwirkung und Unterstützung soweit Abhilfe- und/oder Präventionsmaßnahmen im Sinne des Verhaltenskodex durchzuführen sind.

II. UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT

Integrität ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Geschäftstätigkeit, nicht nur weil nationale und internationale Vorschriften das Risiko illegaler oder unerlaubter Verhaltensweisen erhöht und die negativen Folgen verschärft haben, sondern auch weil Integrität dazu beiträgt, die Stabilität und Nachhaltigkeit eines Unternehmens zu gewährleisten. Wir bei greentech sind bestrebt, in unserem Einflussbereich sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze einhalten.

Der Geschäftspartner hat daher insbesondere folgende Verpflichtungen:

Vermeidung von Interessenskonflikten:

- Hat sicherzustellen, dass Geschäftsentscheidungen frei von jeglichen Interessenkonflikten mit privaten Belangen oder sonstigen Aktivitäten erfolgen. Interessenskonflikte für den Geschäftspartner und seine Mitarbeitenden zu vermeiden, ohne das berechtigte Geschäftsinteresse außer Acht zu lassen. Solche potenziellen Interessenskonflikte sind greentech zu melden.

Verbot von Korruption:

- Hat jede Form von Korruption, hierzu zählen auch Beschleunigungszahlungen für routinemäßige Amtshandlungen zu verhindern und abzulehnen. Der Geschäftspartner stellt sicher, dass die Beschäftigten oder Subunternehmer Amtsträgern oder sonstigen Dritten keine Bestechungsgelder, Schmiergelder, unzulässige Spenden oder sonstige

unzulässige Zahlungen gewähren, anbieten oder von diesen anzunehmen mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine andere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zu erlangen.

Geldwäscheverbot:

- Darf niemals an Geldwäsche oder der Finanzierung terroristischer oder krimineller Aktivitäten teilnehmen und muss die geltenden Bestimmungen gegen Geldwäsche und Handelsanktionsprogramme einhalten. Dies erfordert eine sorgfältige Überprüfung, bevor ein Geschäftspartner ausgewählt wird.

Freier Wettbewerb:

- Muss fair und in Übereinstimmung mit allen geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetzen konkurrieren, ohne sich beispielsweise auf Preisabsprachen, Mengenabsprachen, Marktanteile oder Kundenallokationen zu einigen oder wettbewerbslich sensible Informationen auszutauschen.

Schutz vertraulicher Informationen/Datenschutz

- Muss anvertraute, vertrauliche und sensible Informationen (Geschäftsgeheimnisse und personenbezogene Daten) mit der gebotenen Sorgfalt schützen, nicht unbefugt an Dritte weitergeben sowie sicherstellen, dass die selbigen gesetzeskonform erhoben, verarbeitet und gelöscht werden. Die Sicherheit elektronischer Datenverarbeitungsprozesse ist zu gewährleisten; etwaige IT-relevante Risiken müssen identifiziert und behoben sowie regelmäßige Kontrollen durchgeführt werden.

Einsatz künstlicher Intelligenz

- Muss sicherstellen, dass sämtliche KI-basierten Entwicklungen den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen. KI-Systeme sind diskriminierungsfrei zu gestalten. Die Steuerung von KI-Anwendungen erfolgt stets durch Menschen.
- Muss alle anwendbaren Regeln und Vorschriften in Bezug auf Produktsicherheit sowie Qualitäts- und Sorgfaltspflichten für alle gelieferten Waren wie Geräte, Artikel und Dienstleistungen, einschließlich der von greentech gegebenenfalls festgelegten Regeln, befolgen.

III. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind von grundlegender Bedeutung für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitenden. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern auch eine rechtliche Verpflichtung und ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens.

Der Geschäftspartner hat insbesondere folgende Verpflichtungen:

- Hat alle geltenden und anwendbaren Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsbestimmungen zu befolgen und für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für Mitarbeitende zu sorgen. Alle vom Geschäftspartner bereitgestellten Räumlichkeiten müssen sicher, komfortabel und hygienisch sein.
- Soll – je nach Unternehmensgröße - eine zuständige Person für die Verantwortung von Arbeitsschutz innerhalb der Organisation benennen.

- Muss erforderliche Maßnahmen – einschließlich geeigneter Kontrollen, Arbeitsverfahren, Inspektionen am Arbeitsplatz, Notfallplänen und Bereitstellung von Sicherheitsausrüstung – ergreifen, um Gefahren und Unfälle am Arbeitsplatz zu vermeiden.
- Muss Arbeitsschutzgefahren überwachen und protokollieren sowie alle Arbeitsschutzvorfälle melden und untersuchen.
- Muss sicherstellen, dass das Personal eine angemessene Schulung zum Arbeitsschutz erhalten hat, sich bemühen, das Bewusstsein seiner Mitarbeitenden und Subunternehmen für Gesundheits- und Sicherheitsfragen zu stärken, und die Sicherheitskultur durch transparente Kommunikation gewährleisten.

IV. MENSCHEN- UND ARBEITSRECHTE

Menschenrechte sowie die Einhaltung grundlegender Arbeitsnormen sind unerlässliche Bestandteile einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die international anerkannten Menschenrechte sind durch den Geschäftspartner zu respektieren und im Rahmen seiner unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte wahrzunehmen, nachteilige Auswirkungen zu vermeiden und gegebenenfalls innerhalb seiner Lieferkette abzustellen.

Der Geschäftspartner hat insbesondere folgende Verpflichtungen:

Diskriminierungsverbot

- Hat jede Form der Diskriminierung von Mitarbeitenden zu unterbleiben und ist aktiv zu unterbinden. Insbesondere darf niemand aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft oder politischer Meinung oder sexueller Identität diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeitenden sowie in Bezug auf ihre Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlohnung.
- Darf keine physischen, psychischen, verbalen oder sexuellen Belästigungen oder Misshandlungen gegenüber Mitarbeitenden dulden.

Verbot von Kinderarbeit

- Muss das Verbot der Kinderarbeit achten, insbesondere das Verbot der Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre (gemäß dem IAO-Übereinkommen 138 über Kinderarbeit) nicht unterschreiten darf, es sei denn, es liegt eine der von der ILO anerkannten Ausnahmen vor (vgl. ILO-Nr. 138). Auch diese Ausnahmen sind jedoch nur dann zulässig, wenn das lokale Recht es ebenfalls vorsieht.
- Muss sicherstellen, dass die Beschäftigung junger Menschen über dem Mindestalter, aber unter 18 Jahren, deren Ausbildung, Gesundheit, Sicherheit oder geistige Verfassung nicht gefährdet.

Verbot von Zwangsarbeit

- Hat das Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit, aller Formen von Sklaverei, sklavenähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, einschließlich des Zurückhaltens von Pässen oder anderen Dokumenten von

Mitarbeitenden zu achten. Jede Form von Beschäftigung muss freiwillig und ohne Androhung von Strafen oder sonstige Formen von persönlichen Erniedrigungen erfolgen.

Vereinigungsfreiheit

- Respektiert das Recht der Mitarbeitenden sich zu organisieren, eine Gewerkschaft, sonstige Kollektivorganisationen zu gründen und dieser beizutreten (oder nicht beizutreten) und gemeinsam Tarifverhandlungen zu führen. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses einzuräumen. Der Arbeitnehmendenvertretung ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kolleg*innen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Faire Entlohnung & faire Arbeitszeiten

- Muss den Mitarbeitenden mindestens den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen und das Recht auf eine angemessene Vergütung anerkennen. Überstunden müssen gemäß der nationalen Gesetzgebung ausgeglichen werden. Löhne und Überstunden müssen regelmäßig vergütet werden.
- Muss angemessene Arbeitszeiten vorschreiben, die den geltenden Gesetzen und Tarifverträgen entsprechen. Überstunden müssen freiwillig sein, es sei denn, Ausnahmen sind in Tarifverträgen oder ähnlichen Verträgen zulässig.

Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

- Achtet das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat der Geschäftspartner zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.
- Achtet das Verbot der Beauftragung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle bei dem Einsatz des Sicherheitsunternehmens das Verbot von Folter missachtet, Leib oder Leben verletzt werden.

Umgang mit Konfliktmaterialien

- Etabliert für Konfliktmaterialien wie Zinn, Wolfram, Kupfer, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, „OECD“) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten. Schmelzen und Raffinieren ohne angemessene oder auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

V. ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG.

greentech fördert und fordert daher auch das umweltbewusste Handeln seiner Geschäftspartner im Arbeitsalltag. Dies gilt auch für deren Geschäftspartner.

Für Geschäftspartner bedeutet dies insbesondere:

- Soll die jeweils anwendbaren Umweltschutzgesetze und Umweltverordnungen einhalten. Der Geschäftspartner stellt sicher, dass alle erforderlichen Umweltgenehmigungen vorliegen und auf aktuellem Stand gehalten und in seinem Unternehmen befolgt werden.
- Hat Ressourcen effizient zu nutzen und Umweltauswirkungen zu minimieren. Dazu gehört die regelmäßige Überwachung von Emissionen, Energieverbrauch, Wassernutzung, Abwasser, Rohstoffen, Luftverschmutzung sowie der Lagerung und Handhabung von Chemikalien, gefährlichen Materialien und Abfällen, branchenspezifisch und risikobasiert.
- Soll sicherstellen, dass über die Implementierung von Prozessen, die rückverfolgbare Beschaffung von Komponenten, insbesondere, wenn diese ökologisch und/oder sozial kritische Rohstoffe beinhalten, möglich ist.
- Soll entsprechend der gesetzlichen Vorgaben Maßnahmen implementieren, um die betrieblichen Treibhausgasemissionen zu überwachen, etwaigen Meldepflichten nachkommen und sich um deren Reduzierung bemühen.
- Muss sich um die Förderung und Verbesserung der Kreislaufwirtschaft in den Geschäftsmodellen, im Produktdesign und im gesamten Betrieb bemühen.
- Muss die Auswirkungen seines Geschäfts auf die biologische Vielfalt achten, und gegebenenfalls handeln, um die biologische Vielfalt zu schützen und/oder auch zu fördern.
- Muss auf berechnete Anfrage von greentech in angemessenem Umfang - Umweltleistungsdaten als Eingabe für Umweltbewertungen, Produktlebenszyklus-Bewertungen und / oder Produktdeklarationen und -etiketten angeben.
- Hat um Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette zu identifizieren und zu minimieren, der greentech auf berechnete Anfrage im angemessenen Umfang Informationen über ihre Lieferketten offen zu legen, die greentech zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen benötigt.

VI. UMSETZUNG, AUDITIERUNG UND VERTRAGLICHE ABSICHERUNG.

greentech erwartet von ihren Geschäftspartnern, ein angemessenes Risikomanagementsystem zu implementieren, um die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu überwachen und sicherzustellen.

Geschäftspartner haben die von greentech bereitgestellten Informationen zur Zuständigkeit und Durchführung eines anonymen Beschwerdeverfahrens ihren Mitarbeitenden zugänglich machen. Alternativ – je nach Unternehmensgröße – ist ein eigenes, vergleichbares Beschwerdeverfahren auf Betriebsebene einzurichten.

Um die Einhaltung der Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu überprüfen, gestattet der Geschäftspartner greentech oder einem von greentech beauftragten Dritten

Stichprobenprüfungen oder anlassbezogene Überprüfungen. Dies kann durch Dialog, die Offenlegung von Informationen oder – falls von greentech als notwendig erachtet – durch eine Betriebsbegehung erfolgen. Eine solche Begehung findet in Anwesenheit des Geschäftspartners statt und wahrt stets Geheimhaltungsaspekte. Jede Prüfung berücksichtigt die Interessen des Geschäftspartners an ungestörten Betriebsabläufen und erfolgt im Einklang mit dessen gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen.

Bei einem festgestellten Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex behält sich greentech angemessene Schritte zur Wahrung ihrer Rechte gemäß folgender Abstufung vor:

- Aufforderung zur Durchführung von unverzüglichen Korrekturmaßnahmen;
- Überprüfung von angezeigten Problembehandlungen und Verbesserungsmaßnahmen sowie Vorlage angemessener Nachweise;
- Stornierung von ausstehenden Bestellungen, Aussetzung bzw. Ausschluss von zukünftigen Bestellungen;
- falls ein wesentlicher Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex von greentech festgestellt wird und kein anderes wirksames Mittel zur Verfügung steht oder der Geschäftspartner sich weigert oder nicht in der Lage ist, von greentech geforderte Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, ist greentech zur außerordentlichen Kündigung des der Geschäftsbeziehung zugrunde liegenden Vertrages berechtigt. Dies gilt ungeachtet von weiteren vertraglichen Vereinbarungen zwischen greentech und dem Geschäftspartner, zu dem dieser Verhaltenskodex als integraler Bestandteil gehört, festgelegten ordentlichen und außerordentlichen Kündigungsregeln.

greentech kann auf die Ausübung seines Kündigungsrechts verzichten, wenn der Geschäftspartner glaubhaft versichern und nachweisen kann, dass er unverzüglich Gegenmaßnahmen zur Vermeidung zukünftiger, gleichgelagerter Verstöße eingeleitet hat.

HILFE / KONTAKT / HINWEISGEBERSYSTEM

Bei Fragen, Unsicherheiten oder dem Verdacht auf Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex sind Sie angehalten, sich vertraulich per E-Mail an den Compliance-Beauftragten der greentech-Gruppe zu wenden:

E-Mail: compliance@greentech.energy

Alternativ kann sich auch an die nachfolgende Hinweisgeberhotline gewendet werden:

Anschrift: datenschutz nord GmbH, Konsul-Smidt-Str. 88, 28217 Bremen (zu Händen Herrn Dominik Bleckmann)

Telefon: +49 421 6966 32 300

E-Mail-Adresse: meldestelle@datenschutz-nord.de

Der Geschäftspartner wird greentech über jeden bestätigten Verstoß, unverzüglich informieren.

Kenntnisnahme und Einverständnis des Geschäftspartners:

Mit Unterzeichnung dieses Verhaltenskodex verpflichtet sich der Geschäftspartner, verantwortungsvoll zu handeln und sich hieran zu halten sowie alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung des Verhaltenskodex zu treffen.

Geschäftspartner

Ort, Datum, Unterschrift