RWE

Grundsatzerklärung über RWEs Menschenrechtsstrategie

Version 1.2
März 2025

Inhalt

1 Unsere Verpflichtungserklärung 3
2 Unsere Grundsätze 4
2.1 Soziale Rechte und Menschenrechte 4
2.2 Umwelt 9
3 Umsetzung unserer Grundsätze 10
4 Unser Ansatz der Sorgfaltspflicht bei Menschenrechten und Strategie 12
5 Zuständigkeiten 17
6 Ausblick 18

Vorwort

RWE ist ein wichtiger Marktteilnehmer im Energiesektor mit wachsendem Fokus auf erneuerbare Energien. Dies sichert den zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens und unterstützt die nachhaltige Transition unseres Unternehmens in die Zukunft

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dauerhaft Wert zu schaffen: für Kunden, Mitarbeiter und Investoren ebenso wie für unsere Geschäftspartner und die Gesellschaft, und zwar durch eine verantwortungsvolle Geschäftspraxis. Deshalb haben wir diese Werte mit unserer Sustainable Business Strategy - Growing Green in unserem Kerngeschäft verankert. Die Achtung der Menschenrechte ist ein Aspekt, der zeigt, wie wir unsere Verantwortung sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in der Lieferkette wahrnehmen.

Wir glauben, dass die Menschenrechte ein grundlegender Aspekt einer verantwortungsvollen Unternehmensführung sind. Unser Ziel ist es, dass die Menschenrechte in allen Unternehmen unseres Konzerns sowie bei unseren Partnern und Lieferanten geachtet werden. Darüber hinaus streben wir daraufhin, dass unsere Organisation und unsere Lieferkette frei von Menschenrechtsverletzungen sind, zur Unterstützung dieses Ziels entwickeln wir Maßnahmen und setzen diese um.

Mit der folgenden Grundsatzerklärung unterstreichen wir unser starkes und verbindliches Engagement für die Wahrung und Achtung der Menschenrechte, wie sie in

- Der Internationalen Menschenrechtskonvention
- Der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbe
- Die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für multinationale Unternehmen
- Den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, die unter anderem von folgenden Organisationen konkretisiert und umgesetzt werden
    - Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
    - Der australische und britische Modern Slavery Act
    - Das niederländische Responsible Business Conduct
    - Das französische Loi de Vigilance

Diese Grundsätze präzisieren und ergänzen unseren Verhaltenskodex und unseren Anhang Menschenrechte zum Lieferantenvertrag (Anhang Menschenrechte) und dienen uns in dieser Hinsicht als Leitfaden.

Unser klares Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte bildet die Grundlage. Noch wichtiger ist jedoch die Umsetzung effektiver Prozesse und Maßnahmen zum aktiven Schutz der Menschenrechte. Mit dem Managementsystem für Menschenrechte (engl. Human Rights Risk Management System, HRRMS) haben wir einen Due-Diligence-Ansatz entwickelt, um unserem Anspruch gerecht zu werden, die Menschenrechte bei allen unseren Geschäftsaktivitäten einzuhalten und zu respektieren. Das HRRMS setzt die Grundsätze dieser Grundsatzerklärung in die Praxis um. Er ist darauf ausgerichtet, Risiken und potenzielle negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Das HRRMS als risikobasiertes System deckt sowohl unseren eigenen Geschäftstätigkeiten als auch die unserer Lieferketten, insbesondere unserer direkten Lieferanten, ab.

Sowohl das HRRMS als auch die vorliegenden Grundsätze wurden von Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen entwickelt. Wir haben besonderen Wert darauf gelegt, auch die Expertise externer Stakeholder zu berücksichtigen und passen unseren Ansatz zur Achtung der Menschenrechte regelmäßig an neue Entwicklungen an. Wir sind überzeugt davon, dass wir langfristig nur erfolgreich sein können, wenn wir unserer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte lokal und global gerecht werden. Die vorliegenden Grundsätze sind ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Jeder Einzelne von uns ist aufgefordert, diese Grundsätze in die Praxis umzusetzen und unser Unternehmen in eine in jeder Hinsicht nachhaltige Zukunft zu führen.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Dr. Markus Krebber

CEO, RWE AG

Dr. Michael Müller

CFO, RWE AG

Katja van Doren

CHO, RWE AG

1 Unsere Verpflichtungserklärung

RWE hat sich verpflichtet, die internationalen Menschen- und Arbeitsrechte sowie die Umweltkonventionen zu respektieren. Wir nehmen ethische Geschäftspraktiken sehr ernst und haben eine Null-Toleranz- Politik gegenüber Menschenrechtsverletzungen.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen bekennen wir uns zur Wahrung der Menschenrechte, zur Achtung der Rechte der Mitarbeiter und ihrer Vertreter sowie zum Schutz der Umwelt. Bei RWE respektieren wir die international anerkannten Menschenrechte und nehmen besondere Rücksicht auf die Rechte potenziell betroffener Gruppen. In diesem Sinne bekennen wir uns unter anderem zu den folgenden internationalen Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Minamata-Übereinkommen, Stockholmer Übereinkommen und Basler Übereinkommen
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Wir verpflichten uns, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten weltweit so weit wie möglich zu verhindern und zu mildern. Diese Verpflichtung geht über unsere Unternehmensgrenzen hinaus und gilt auch für unsere Geschäftspartner, insbesondere für direkte Lieferanten. Wir erwarten, dass auch indirekte Zulieferer die Menschenrechte achten. Durch unseren Ansatz der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, der in unserem HRRMS verankert ist, fördern wir die Einhaltung unserer Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte, indem wir relevante Interessengruppen in diesen Prozess einbeziehen.

Soziale Verantwortung ist ein fester Bestandteil unserer DNA und ein wesentlicher Faktor für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens; das gilt für unsere Aktionäre, Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden ebenso wie für unsere Mitarbeitende und Sozialpartner. Es ist Teil unserer Unternehmenskultur, gemeinsam Verantwortung für Nachhaltigkeit entlang unserer Wertschöpfungskette zu übernehmen. Dies gilt auch im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Transformation des Energiesektors, die durch eine Dekarbonisierung des

Energiemix bei gleichzeitiger Gewährleistung der Versorgungssicherheit gekennzeichnet ist, sowie die Unterstützung anderer Industrien auf ihrem Weg zur Dekarbonisierung.

Um unsere gemeinsamen Ziele zu erreichen, hat sich der Vorstand auf diese Verpflichtung und die nachstehenden Grundsätze geeinigt, welche die Anforderungen an die Einhaltung der Menschenrechte ergänzen.

2 Unsere Grundsätze

„Wir bei RWE verpflichten uns zur Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und lehnen alle Formen von ausbeuterischen Arbeitsbedingungen ab."

Die unten aufgeführten Grundsätze beinhalten, spezifizieren und ergänzen unseren Verhaltenskodex und unseren Anhang Menschenrechte. Sie dienen uns als Leitfaden und gelten für unsere Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden sowie für unsere Mitarbeiter und Sozialpartner. Diese Grundsätze wurden in Zusammenarbeit mit den zuständigen internen Abteilungen entwickelt.

2.1 Soziale Rechte und Menschenrechte

Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen

Wir legen besonderen Wert auf Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen, sowohl in unserer Organisation als auch bei unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern. Wir fördern ein Arbeitsumfeld, in dem jeder von uns Höchstleistungen erbringen, innovativ sein und sich weiterentwickeln kann. Wir ermutigen unsere Mitarbeitende, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, indem wir ihnen umfangreiche Entwicklungsmöglichkeiten bieten und eine Feedback-Kultur im gesamten Unternehmen fördern.

Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht

Wir erkennen das Recht der Arbeitnehmer an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden, Tarifverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu führen und ihr Streikrecht[1] wahrzunehmen. Die Gründung, der Beitritt oder die Mitgliedschaft in einer nach geltendem Recht

[1] IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (87) und IAO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen (98)

anerkannten Gewerkschaft darf nicht als Grund für mangelnde Gleichbehandlung oder Vergeltungsmaßnahmen herangezogen werden.[2] Im Falle von Organisationskampagnen bleiben das Unternehmen und seine Führungskräfte neutral, während die Gewerkschaften und das Unternehmen sicherstellen, dass die Beschäftigten unabhängige Entscheidungen treffen können. Arbeitnehmer, die als Vertreter auftreten, werden in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt.

Unsere Mitarbeitende können sich im Rahmen der geltenden Gesetze in Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen offen und regelmäßig mit der Unternehmensleitung über die Arbeitsbedingungen austauschen. Bei RWE werden lokale Lösungen gefunden, welche die jeweilige nationale Gesetzgebung und unsere eigenen Richtlinien berücksichtigen.

Wir werden mit den Mitarbeitenden und den Gewerkschaften konstruktiv zusammenarbeiten. Unser Ziel ist es, jeden einzelnen Mitarbeiter so weit wie möglich einzubeziehen und zu informieren. Dabei wird RWE einen ausgewogenen Ansatz verfolgen, der sowohl die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens als auch die Interessen der Mitarbeiter berücksichtigt. Unser Verhalten und Umgangston gegenüber den Mitarbeitern ist von Respekt und Fairness geprägt. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine nachhaltige und konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu erhalten.

Verbot jeglicher Form von Kinderarbeit

Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit, wie sie in den einschlägigen ILO-Übereinkommen [3] definiert ist, strikt ab und setzen uns für ihre effektive Abschaffung ein. Alle Praktiken der Arbeitgeber müssen mindestens den ILO-Übereinkommen entsprechen. Kinder dürfen nicht in ihrer Entwicklung gehemmt werden. Ihre Würde muss geachtet werden und ihre Sicherheit und Gesundheit darf nicht beeinträchtigt, sondern muss durch geeignete Maßnahmen geschützt werden.

Verbot jeglicher Form von Zwangsarbeit oder Sklaverei

Wir lehnen Zwangs- oder Pflichtarbeit und alle Formen der Sklaverei, einschließlich moderner Formen der Sklaverei und des Menschenhandels, strikt ab. Alle Arbeitgeberpraktiken müssen mindestens mit den Kernarbeitsnormen der ILO übereinstimmen [4] Arbeitsverhältnisse beruhen immer auf Freiwilligkeit. Alle Arbeitsverhältnisse können mit einer angemessenen Frist gekündigt werden.

---

[2] IAO-Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter (135)
[3] IAO-Übereinkommen über das Mindestalter (138) und IAO-Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (182)
[4] I AO-Übereinkommen über Zwangsarbeit (29), IAO-Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (105) und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit.

Das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie auf sichere Arbeitsbedingungen

Als Arbeitgeber sorgt RWE dafür, dass alle gesetzlichen Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz erfüllt werden, um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Wir unterstützen die kontinuierliche Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen und das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für ein gesundes und sicheres Verhalten, um Arbeitsunfälle und Krankheiten zu vermeiden.

Wir verfügen über konzernweit gültige Vorschriften und Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (engl. Health & Safety, H&S). Sie beschreiben die Arbeitsschutzorganisation und -standards im RWE-Konzern. Darin enthalten sind Festlegungen zur Arbeitsschutzpolitik, zu Strukturen und Prozessen, zu Zielen, zu Initiativen / Programmen und Standards des RWE-Konzerns, zu identischen Begriffen und konzernweiten Arbeitsschutzregeln sowie zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Arbeitsschutzmanagementsystems.[5] Unternehmensvertreter, Mitarbeitende, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Arbeitnehmervertretungen arbeiten an allen Unternehmensstandorten regelmäßig, eng und zielgerichtet zusammen. Wir pflegen einen präventiven und risikoorientierten Ansatz, wonach Arbeitsunfälle und Erkrankungen in der Regel vermeidbare Ursachen haben. Durch die Schaffung einer wirksamen Präventionskultur können solche Ursachen reduziert und Arbeitsunfälle, Verletzungen und Erkrankungen vermieden werden. Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind unser oberstes Gebot. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Bei RWE halten wir die Arbeitsschutzvorschriften ein und verwenden die erforderlichen Schutzeinrichtungen. Wir sind auch auf die Mitarbeit unserer Mitarbeiter angewiesen, wenn es darum geht, vermutete Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu melden. Unsere Anforderungen an präventive und sichere Arbeitsbedingungen sowie die Arbeitsschutzvorschriften gelten auch für Beschäftigte von externen Arbeitgebern (z.B. Leiharbeitnehmer oder Kontraktoren).

Arbeitszeiten

Wir befolgen den Grundsatz, dass die Arbeitszeiten den örtlichen Gesetzen und den jeweiligen Branchenstandards entsprechen. Wir respektieren das Recht auf Ruhe und Freizeit, einschließlich Arbeitspausen, angemessener Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigem, bezahltem Urlaub, in Übereinstimmung mit den geltenden internationalen Standards zur Arbeitszeit, die mindestens das einschlägige ILO-Übereinkommen am Ort der Beschäftigung umfassen.

[5] ISO-Norm 45001 über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Entlohnung und Leistungen

Wir halten uns an internationale Standards, einschließlich des Grundsatzes der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht [6] und fairer, günstiger Arbeitsbedingungen. [7] Wir verpflichten uns insbesondere, einen angemessenen Lohn zu zahlen, der mindestens dem nach geltendem Recht festgesetzten Mindestlohn entspricht und darüber hinaus unseren Mitarbeitern zumindest die Sicherung ihres Lebensunterhalts ermöglicht. Ansonsten richtet er sich nach dem am Ort der Beschäftigung geltenden Recht. Dabei werden die Lebenshaltungskosten und Sozialleistungen in dem betreffenden Land berücksichtigt. In Ermangelung geltender gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen richten sich die Vergütungen und Leistungen nach unseren lokalen Vergütungsrichtlinien einschließlich unserer lokalen Regelungen zum Vergütungssystem.

Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung

Wir verpflichten uns, die Chancengleichheit unter den Mitarbeitenden zu wahren und ein offenes und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung oder Belästigung ist. [8] Wir stehen für eine faire Behandlung aller Mitarbeiter und tolerieren keine Form der Diskriminierung oder ungerechtfertigten Ungleichbehandlung, beispielsweise aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, politischer, sozialer oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit, sexueller Identität und Orientierung, körperlicher und/oder geistiger Behinderung oder Alter. Dazu haben wir uns in unserer Antidiskriminierungsrichtlinie verpflichtet. Bei RWE sind Vielfalt und Inklusion wesentliche Bestandteile unserer Unternehmensstrategie und prägen einen bewussten Umgang mit Unterschieden und Individualität. Aus diesem Grund sind wir Erstunterzeichner der Charta der Vielfalt[9] und entwickeln unser Diversity Management kontinuierlich weiter.

Schutz von lokalen Gemeinschaften, indigenen Völkern und Menschenrechtsverteidigern

Wir respektieren die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, die von unseren Geschäftstätigkeiten betroffen sein könnten, und berücksichtigen die lokalen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Wir beteiligen uns nicht an der unrechtmäßigen Inanspruchnahme von Land, Wäldern und Gewässern bei Erwerb, Erschließung oder Nutzung. Wir sind

[6] ILO-Übereinkommen über gleiches Entgelt (100)
[7] ILO-Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts (100) ILO- Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (111)
[8] ILO-Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts (100), ILO-Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) (111) und ILO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung (190)
[9] Die Charta der Vielfalt ist eine deutsche Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde im Dezember 2006 initiiert und wird von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Reem Alabali-Radovan, unterstützt.

uns der wichtigen Rolle von Menschenrechtsverteidigern bei der Achtung und Förderung der Menschenrechte bewusst und lehnen jegliche Bedrohung, Einschüchterung, Diffamierung und Kriminalisierung von Menschenrechtsverteidigern ab. Darüber hinaus suchen wir den konstruktiven Dialog und die Zusammenarbeit mit Menschenrechtsverteidigern.

Sicherheitspersonal und Menschenrechtsschutz

Wenn wir unser eigenes Sicherheitspersonal zum Schutz unserer Einrichtungen einsetzen, ist dieses verpflichtet, die Menschenrechte zu achten, wie sie in diesem Dokument und in unserem unseren Verhaltenskodex. Wenn wir einen privaten oder öffentlichen Sicherheitsdienstleister mit dem Schutz unserer Einrichtungen beauftragen, stellen wir sicher, dass durch entsprechende Vorgaben angemessene Anforderungen und Maßnahmen getroffen werden und dass das Sicherheitspersonal während seines Einsatzes die international anerkannten Menschenrechte achtet. Dieser Schutz unserer Einrichtungen darf nicht mit Folter, grausamer, unmenschlicher Behandlung, Verletzung von Leib und Leben oder Beeinträchtigung der Versammlungsfreiheit verbunden sein.

Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten

Wir bei RWE respektieren die Privatsphäre als ein universelles Menschenrecht und setzen uns für den Datenschutz als Grundlage für die Meinungs- und Informationsfreiheit, die Vereinigungsfreiheit und die Wahrung der Menschenwürde ein. Wir verpflichten uns zu einer fairen Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Unternehmen des RWE Konzerns und unsere Lieferanten. Zu diesem Zweck haben wir entsprechende Prozesse und Richtlinien geschaffen. Dabei stützen wir uns auf die Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Artikel 12) und die Europäischen Menschenrechtskonvention (Artikel 8), sowie auf die Europäischen Charta der Grundrechte, wo sowohl das Recht auf Privatsphäre (Artikel 7) als auch das Recht auf den Schutz personenbezogener Daten (Artikel 8) ausdrücklich anerkannt werden.

2.2 Umwelt

Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung für den Schutz der Umwelt und sind uns der möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und den Menschen bewusst. Neben der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nehmen wir auch unsere ökologischen Sorgfaltspflichten in unseren eigenen Konzerngesellschaften und entlang der Wertschöpfungskette bei Lieferanten und Geschäftspartnern wahr. Mit unserer Konzernrichtlinie Umweltschutz verpflichten wir uns, bei all unserer Aktivitäten umweltbewusst zu handeln.

Umweltmanagement-Systeme

Wir überwachen kontinuierlich Umweltbelastungen und -risiken sowie den Verbrauch von Ressourcen mit dem Ziel, diese zu minimieren. Dazu haben wir Umweltmanagementsysteme in allen Tochtergesellschaften des Konzerns eingeführt.

Umgang mit gefährlichen Stoffen

Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung, jede vermeidbare schädliche Bodenveränderung, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung, schädliche Lärmemission oder übermäßigen Wasserverbrauch zu verhindern, der die Erhaltung und Erzeugung von Nahrungsmitteln beeinträchtigt, den Zugang zu sauberem Trinkwasser und zu sanitären Einrichtungen verwehrt oder die Gesundheit der Menschen schädigt.

Zum Schutz der Mitarbeitenden und der Umwelt beschaffen, lagern, verwenden und entsorgen wir gefährliche Stoffe und Chemikalien sicher. Die Mitarbeitende werden regelmäßig entsprechend unterwiesen. Wo möglich, werden Gefahrstoffe durch weniger gefährliche Stoffe ersetzt. Dies überprüfen wir kontinuierlich.

Wir halten uns an internationale Standards, wie das Minamata-Übereinkommen, das Stockholmer Übereinkommen und das Basler Übereinkommen. Wir verpflichten uns z. B., die Herstellung von Produkten mit Quecksilberzusatz, die Verwendung von Quecksilber in Herstellungsverfahren und die Behandlung von Quecksilberabfällen zu verbieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Herstellung und Verwendung von Chemikalien gemäß dem Stockholmer Übereinkommen, die Ausfuhr gefährlicher Abfälle und die Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen in einer nicht umweltgerechten Weise.

Verringerung des Ressourcenverbrauchs

Wir gehen sparsam mit Ressourcen um, fördern die Wiederverwendung und Aufarbeitung, gewinnen und fordern Rohstoffe effizient und so weit wie möglich, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu minimieren.

3 Umsetzung unserer Grundsätze

„Bei RWE sollen sich alle Mitarbeitende mit den Anforderungen dieser Grundsätze vertraut machen und sie befolgen."

In diesem Kapitel beschreiben wir die Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen in Bezug auf diese Grundsätze sowie den Umgang mit Verstößen innerhalb von RWE und den von uns kontrollierten Konzerngesellschaften.

Verpflichtung und Einhaltung

Die Mitglieder unserer Leitungsgremien bei RWE setzen unser Engagement und unsere Grundsätze in die Praxis um. Die lokale Umsetzung obliegt den Verantwortlichen am jeweiligen Standort.

Diese Grundsätze wurden als verbindliche Vorgaben für die Umsetzung der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht innerhalb von RWE verabschiedet. Sie sind weltweit verbindlich für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden von RWE und alle Konzerngesellschaften sowie für die Ansprechpartner für Geschäftspartner, deren Mitarbeitende und andere Interessengruppen.

Die interne Revision überwacht die Umsetzung der Maßnahmen zur Risikominderung bei allen relevanten Beschaffungsaktivitäten des Konzerns sowie die Wirksamkeit der internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme im Rahmen von regelmäßigen und anlassbezogenen Prüfungen.

Diese Grundsätze stellen eine Ergänzung zu den EU-Anforderungen und dem nationalen Recht dar. Den Konzerngesellschaften und ihren Mitarbeitenden sowie den Mitgliedern der Leitungsorgane ist es nicht gestattet, Regelungen zu treffen, die vom Inhalt und den Vorgaben dieser Grundsätze abweichen, es sei denn, das lokale Recht sieht etwas anderes vor. Im Falle entgegenstehender lokaler Gesetzgebung wird die zentrale Compliance-Organisation gemeinsam mit der jeweiligen Konzerngesellschaft eine Regelung finden, die der Intention dieser Grundsätze am nächsten kommt.

Kommunikation und Benachrichtigung

Die Grundsätze stehen allen unseren Mitarbeitenden in geeigneter Form zur Verfügung und können auf der RWE-Website abgerufen werden.

Governance

Unser Konzern-Menschenrechtsbeauftragter (engl. Chief Human Rights Officer, CHRO) ist für die übergreifenden Aktivitäten im Bereich der Menschenrechte verantwortlich. Der CHRO arbeitet gemeinsam mit den Nachhaltigkeits-, Rechts-, Personal-, Arbeitssicherheits-, Compliance- und Einkaufsabteilungen an der Weiterentwicklung geeigneter Maßnahmen zur

Einhaltung der Menschenrechte auf Grundlage vereinbarter Ziele. Die Einkaufsbereiche informieren den Menschenrechtsbeauftragten regelmäßig über die entwickelten und integrierten Menschenrechtsmaßnahmen. Für die Umsetzung und Überwachung dieser Maßnahmen sind die jeweiligen Fachbereiche zuständig.

Mindestens einmal jährlich werden die wesentlichen Menschenrechtsthemen und der Stand der Umsetzung dieser Grundsätze im Vorstand der RWE AG berichtet und diskutiert. Zu diesem Zweck erhält der CHRO regelmäßig Informationen und Berichte über Menschenrechtsaktivitäten von den entsprechenden Fachabteilungen einschließlich der Menschenrechtsbeauftragten der verschiedenen Geschäftseinheiten.

Der Aufsichtsrat wird vom RWE-Vorstand regelmäßig über Fragen zu Menschenrechten informiert.

Umgang mit Verstößen gegen diese Grundsätze

Um drohende und konkrete Menschenrechtsverletzungen zu adressieren, folgt RWE einem strukturierten Ansatz, der in der Verfahrensordnung Menschenrechte verankert ist. Das Beschwerdeverfahren enthält die Beschreibung der Vorgehensweise, um gemeldete Vorfälle (d. h. Benachrichtigungen in Form von Warnmeldungen oder Beschwerden) zu bearbeiten. Dies gilt für den gesamten Konzern, einschließlich eigener Aktivitäten sowie der vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette.

RWE hat geeignete Kanäle für Mitarbeiter und externe Dritte eingerichtet, um mutmaßliche Menschenrechtsverletzungen zu melden und um Unterstützung zu bitten - wie in der dritten Säule der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, "Zugang zu Abhilfe", definiert ist. Die Kanäle stehen jedem offen, der Verstöße gegen Regeln oder Vorschriften mit Schwerpunkt auf Menschenrechtsverletzungen und Umweltrisiken melden möchte, die ein ernstes Risiko für das Unternehmen darstellen.

Die Kanäle umfassen die interne Plattform BKMS (Business Keeper Management System), auf die alle Mitarbeiter von RWE zugreifen können, um eine Beschwerde zu melden oder einzureichen. Für externe Interessensparteien sind die entsprechenden Kanäle direkt über die RWE-Website zugänglich: Whistleblower System (rwe.com).

Wir streben ein faires und transparentes Verfahren an, das dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit für die Betroffenen Rechnung trägt, gleichzeitig aber auch den Schutz der Beschwerdeführer gewährleistet und die Möglichkeit bietet, eine anonyme Beschwerde einzureichen, sofern dies nicht ausdrücklich nach nationalem Recht verboten ist. Wir haben Standards für die Beurteilung von Regelverstößen entwickelt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, einen Hinweis oder eine Beschwerde per E-Mail direkt an humanrights@rwe.com zu senden.

Nach Eingang der Beschwerde und nachdem der Beschwerdeführer bzw. die Beschwerdeführerin eine Empfangsbestätigung erhalten hat, nehmen die verantwortlichen Mitarbeiter eine sorgfältige Bewertung der Beschwerde vor. Wenn möglich, wird der Sachverhalt mit dem

Beschwerdeführer besprochen. Erscheint die Beschwerde zunächst plausibel, wird der Fall unter Berücksichtigung der geltenden lokalen Vorschriften und ggf. in Zusammenarbeit mit Fachabteilungen weiter untersucht. Daraufhin werden geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation eingeleitet. Wird ein Verstoß gegen diese Grundsätze durch einzelne Mitarbeitende festgestellt, werden Maßnahmen ergriffen, die bis zu arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen führen können.

4 Unser Ansatz der Sorgfaltspflicht bei Menschenrechten und Strategie

„Für RWE sind die Menschenrechte sowie der Umweltschutz ein wesentlicher Bestandteil unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie. Um unseren Sorgfaltspflichten nachzukommen, haben wir ein effektives Risikomanagement für Menschenrechte eingerichtet."

Mit unserem **Human Rights Risk Management System (HRRMS)** haben wir ein effektives Risikomanagementsystem entwickelt, das durch verschiedene Maßnahmen und Prozesse in allen relevanten Geschäftsbereichen verankert ist. Der Chief Human Rights Officer (CHRO) ist für die Überwachung des HRRMS zuständig.

1. **Risikoanalyse**
   Systematische Beurteilung und Bewertung von Menschenrechtsrisiken
2. **Menschenrechtsprogramm**
   Festlegung und Durchführung von Menschenrechtsmaßnahmen (Vorbeugung und Abschwächung)
3. **Überwachung**
   Bewertung der Angemessenheit / Wirksamkeit der Risikoanalyse und der Maßnahmen
4. **Berichterstattung**
   Regelmäßige und standardisierte Berichterstattung

Durch unser HRRMS kommen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auf Basis international anerkannter Standards, geltender Gesetze und Vorschriften sowie unseres gemeinsamen Werteverständnisses bei RWE nach. Dabei berücksichtigen wir auch die Interessen und Rechte unserer Mitarbeiter und Stakeholder, die von unserer Geschäftstätigkeit direkt betroffen sein können. Unser Ziel ist es, mit potenziell betroffenen Rechtsinhabern oder deren Vertretern in einen Austausch zu treten und deren Interessen bei der Weiterentwicklung unseres HRRMS zu berücksichtigen.

Wir entwickeln unser HRRMS kontinuierlich weiter, zum Beispiel, wenn eine Risikoanalyse aufgrund einer neuen Tätigkeit oder Geschäftsbeziehung durchgeführt wird, um strategische Entscheidungen oder Veränderungen im Geschäftsbetrieb zu unterstützen. Wir erwägen auch die Konsultation mit externen Interessengruppen und Experten, um die Weiterentwicklung und Überwachung des HRRMS zu unterstützen. Unser Menschenrechtsexperten überprüfen die Wirksamkeit der eingeführten Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen jährlich und ad hoc, wenn eine wesentliche Änderung oder Ausweitung der Risikosituation in unserem eigenen Unternehmen oder bei unserem direkten Lieferanten zu erwarten ist.

Zur Unterstützung unseres Ansatzes der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht haben wir eine Reihe messbarer Ziele und Kennzahlen eingeführt, um unseren Sorgfaltspflichten nachzukommen.

Risikoanalyse

Im Rahmen des RWE-Risikomanagementsystems für Menschenrechte führen wir konzernweite risikobasierte und systematische Analysen durch, um zu überprüfen, ob wir als Unternehmen und unsere direkten Lieferanten die Menschenrechte einhalten, indem wir Maßnahmen ergreifen, die unser Ziel unterstützen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte im Rahmen unserer weltweiten Geschäftstätigkeit zu verhindern, zu beenden und abzuschwächen.

Mittels dieser strukturierten Risikoanalyse[10] ermitteln wir menschenrechts- und umweltbezogene Risiken in unserem eigenen Geschäftsbereich, bei unseren direkten Lieferanten und in unseren Lieferketten. Identifizierte Risiken werden in die Kategorien niedrig, mittel und hoch eingestuft. Anschließend werden die identifizierten Risken priorisiert.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden dem CHRO der RWE AG und relevanten Personen aus den Tochtergesellschaften sowie den Einkaufsabteilungen und anderen relevanten internen Mitarbeitern kommuniziert.

[10] Sowie auf Ad-hoc-Basis, wenn eine signifikante Veränderung oder eine signifikant erweiterte Risikosituation in der Lieferkette, beispielsweise durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes, zu erwarten ist.

Von RWE priorisierte Risiken

Wir arbeiten mit einem externen Anbieter für die Risikoanalyse zusammen. Die dadurch erhaltenen Informationen ermöglichen es uns, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken für unseren eigenen Geschäftsbereich und unsere Lieferkette zu identifizieren. Sie basieren auf wesentlichen Vorfällen sowie verbundenen Länder- und Sektorrisiken, im eigenen Geschäftsbereich und in unserer Lieferkette.

- Für den eigenen Geschäftsbereich von RWE wurden folgende ermittelte Risiken priorisiert: a) Umweltverschmutzung und b) negative Auswirkungen auf Landschaften, Ökosysteme und Biodiversität.
- Für die Lieferkette von RWE wurden folgende ermittelte Risiken priorisiert: a) Zwangsarbeit, Pflichtarbeit, Kinderarbeit und alle Formen von Sklaverei, b) schlechte Beschäftigungsbedingungen, c) Missachtung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, d) Missachtung der Vereinigungsfreiheit und e) rechtmäßige Enteignung von Land, Wald und Wasser.

Beschwerdemechanismus

Bei RWE haben wir einen internen Beschwerdemechanismus für unsere Mitarbeiter und unsere externen Stakeholder eingerichtet.

- Erkenntnisse aus dem Beschwerdeverfahren fließen in die Risikoanalyse ein (Hinweise auf neue Risikobereiche oder mögliche Hochrisikolieferanten)
- Die Ergebnisse der Risikoanalyse geben Aufschluss über die Zielgruppen des Beschwerdemechanismus

Jeder Mitarbeitende und Geschäftspartner ist aufgefordert, RWE zu informieren, sobald er davon Kenntnis erlangt:

- Jeder Verstoß oder potenzielle Verstoß gegen die Menschenrechtspolitik
- Identifizierte Risiken, die zu einem möglichen Verstoß gegen diese Menschenrechtspolitik führen könnten
- Tatsächliche oder vermutete Menschenrechtsverletzungen in einer Lieferkette, die in Verbindung mit einem Vertrag mit RWE stand oder steht

Jeder Beschäftigte unserer eigenen Belegschaft, jeder Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette und/oder jede dritte Partei (einschließlich Geschäftspartner) können uns über unseren Beschwerdemechanismus Hinweise und Informationen über unsere eigenen Geschäftsaktivitäten oder unsere Lieferketten zukommen lassen, und zwar unmittelbar nach dem Zeitpunkt, an dem sie davon erfahren.

RWE und beherrschte Konzerngesellschaften

Im Rahmen des HRRMS führen wir regelmäßige und systematische Risikoanalysen in Bezug auf Menschenrechte durch. Darüber hinaus haben wir einen spezifischen Leitfaden zur Risikoanalyse im Bereich der Menschenrechte implementiert, der für alle Unternehmen des RWE-Konzerns gilt. Die risikobasierte Analyse hilft, das individuelle Risiko für jedes Unternehmen innerhalb des Konzerns zu ermitteln und dabei länderspezifische Faktoren zu berücksichtigen.

Auf Grundlage der Ergebnisse aus der Risikoanalyse definieren wir für die kontrollierten Konzerngesellschaften maßgeschneiderte Maßnahmen, um den einzelnen Ergebnissen der Risikoanalyse zu begegnen. Für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist die jeweilige Gesellschaft verantwortlich. Für die Konzeption und Durchführung der jährlichen und anlassbezogene Risikoanalyse ist neben dem jeweiligen Menschenrechtsbeauftragten die Abteilung Nachhaltigkeit des RWE-Konzerns zuständig. Die Umsetzung der Maßnahmen liegt in der Verantwortung der jeweiligen RWE-Gesellschaft und wird durch den zuständigen Menschenrechtsbeauftragten gesteuert, überwacht und berichtet.

Dieser Prozess wird auch durch regelmäßige interne Kommunikation zu Menschenrechtsthemen und die Einführung spezifischer Schulungen für die betroffenen Mitarbeitenden unterstützt, um das Bewusstsein innerhalb unserer Belegschaft zu schärfen. Um die Wirksamkeit, kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung unseres HRRMS zu unterstützen, werden jährlich entsprechende Überwachungs- und Berichterstattungsprozesse durchgeführt.

Geschäftspartner

Unsere Anforderungen und Erwartungen an unsere Geschäftspartner finden Sie auf dem RWE-Lieferantenportal. Als Geschäftspartner gelten alle, die mit uns Geschäfte machen, einschließlich Lieferanten. Wir und unsere Partner respektieren und unterstützen den Schutz der international anerkannten Menschenrechte und legen besonderen Wert auf die in der Internationalen Menschenrechtscharta und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation genannten Rechte. Wir verpflichten uns, Menschenrechtsverletzungen innerhalb unserer Lieferkette und durch alle juristischen Personen oder Institutionen, mit denen wir und unsere Partner Geschäfte machen, zu verhindern.

Die Einhaltung dieser Standards ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen RWE und seinen Geschäftspartnern. Unsere Geschäftspartner sind grundsätzlich verpflichtet, eine Integritätsprüfung durchzuführen, bevor wir offizielle Vereinbarungen mit ihnen treffen, die auch Nachhaltigkeitskriterien beinhaltet. Unsere Geschäftspartner sind grundsätzlich auch nach Vertragsabwicklung zur weiteren Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen verpflichtet. Bei Bedarf bieten wir unseren Geschäftspartnern Hilfestellung an, damit sie sich mit unseren Erwartungen vertraut können. Bedenken hinsichtlich der Integrität oder möglicher Verstöße gegen das Gesetz und/oder den Anhang Menschenrechte werden

gemeinsam mit unserem Geschäftspartner geprüft. Können diese nichtinnerhalb eines angemessenen Zeitraums gelöst werden, werden wir geeignete Maßnahmen ergreifen und können auch rechtliche Schritte einleiten und/oder sogar die Geschäftsbeziehung beenden. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie ihren Mitarbeitenden das geltende Recht und dessen Relevanz sowie die Inhalte des Anhang Menschenrechte und die damit verbundenen Anforderungen vermitteln. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Inhalte des Anhang Menschenrechte an ihre Lieferanten weitergeben, damit die entsprechenden Compliance-Anforderungen erfüllt werden.

Wir behalten uns vor, Auskunft zu verlangen und die Einhaltung der Vertragsbedingungen zu prüfen. Bei Verstößen eines Geschäftspartners gegen Geschäftsbedingungen können wir unsere Rechte aus dem Vertrag einschließlich rechtlicher Schritte gegen den Lieferanten geltend machen und – als letzte Maßnahme – gegebenenfalls sogar kündigen. Bei RWE verstehen wir unsere Pflicht in Bezug auf den verantwortungsvollen und nachhaltigen Einkauf von Materialien und Dienstleistungen durch unsere eigenen Einkaufsabteilungen. Daher legen wir besonderen Wert darauf, in unseren Vertragsbedingungen klare Anforderungen und Erwartungen an unsere Geschäftspartner und deren Lieferanten zu formulieren, die von unseren Mitarbeitern im Einkauf überprüft werden.

Unsere Beschaffungsabteilungen führen systematische Überprüfungen der Einhaltung unserer Menschenrechtsgrundsätze durch, wie sie in diesem Dokument dargelegt sind. Erhalten wir begründete Anhaltspunkte dafür, dass bei einem indirekten Lieferanten ein Verstoß gegen eine menschenrechts- oder umweltbezogene Verpflichtung vorliegt oder wahrscheinlich eintreten wird, fordern wir unseren Geschäftspartner auf, gemeinsam mit uns einen Antrag zu stellen und gegenüber der verantwortlichen Partei vorbeugende Maßnahmen ergreifen, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung, Minimierung oder Beendigung eines solchen Risikos oder Verstoßes, und wir werden unsere Risikobewertung entsprechend aktualisieren.

Neue Geschäftspartner werden hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte bewertet und ggf. vor Ort auditiert. Darüber hinaus überwachen wir unsere Geschäftspartner kontinuierlich auf Menschenrechtsverletzungen durch einen Medienbildschirm und durch den Einsatz eines externen Lieferantenrisikoüberwachungstools. Alle Geschäftspartner, die aufgrund des Ergebnisses der Risikoanalyse als potenziell hohes Risiko eingestuft wurden, werden von unseren Menschenrechtsexperten im Rahmen eines Hochrisiko-Lieferantenprozesses weiterverarbeitet und analysiert. Basierend auf dieser vertieften Einzelfallanalyse werden Maßnahmen entwickelt und bei Bedarf umgesetzt.

5 Zuständigkeiten

Der Vorstand der RWE AG ist für die Umsetzung und Einhaltung dieser Grundsatzerklärung verantwortlich. Der Chief Human Rights Officer (Leiter Strategie und Nachhaltigkeit) ist für die Überwachung des Menschenrechtsrisikomanagements bei RWE verantwortlich und berichtet mindestens einmal jährlich an den Vorstand der RWE AG. Unterstützt wird er durch das Expertenteam für Menschenrechte, das im Bereich Nachhaltigkeit des Konzerns angesiedelt ist, sowie durch unsere Menschenrechtsbeauftragten in den einzelnen Konzerngesellschaften.

Kontakt, Fragen und Informationen

Fragen und Kommentare zu diesen Grundsätzen oder zu anderen menschenrechtsbezogenen Themen können an den Bereich Nachhaltigkeit bei RWE per Mail gerichtet werden. Beschwerden oder Berichte über die Nichteinhaltung dieser Grundsätze können über verschiedene Kanäle eingereicht eingereicht werden: Whistleblower System (rwe.com)..

Beurteilungen und regelmäßige Berichterstattung

Wir bei RWE werden weiterhin jährlich über unsere Due-Diligence-Aktivitäten sowohl für unser eigenes Geschäft als auch für die Lieferkette informieren, einschließlich einer Offenlegung der Ergebnisse der Risikoanalyse in der Lieferkette und einer detaillierten Beschreibung unserer Maßnahmen zur Minderung der identifizierten Risiken und der Bewertung ihrer Wirksamkeit.

Sonstiges

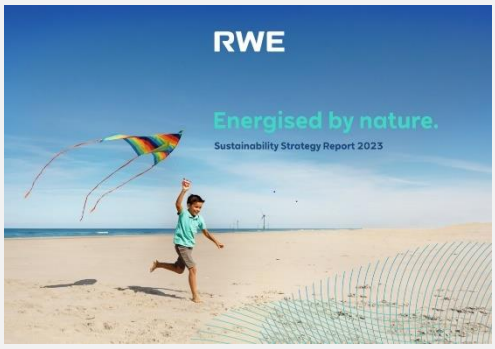
Mit der Unterzeichnung treten diese Grundsätze in Kraft. Aus diesen Grundsätzen können keine Rechte Einzelner oder Dritter abgeleitet werden. Diese Grundsätze haben keine rückwirkende Kraft. Die inhaltliche Ausgestaltung und Ausrichtung der bestehenden Managementsysteme wird in eigenen internen Richtlinien zur Umsetzung dieser Grundsätze näher beschrieben. Diese Grundsätze werden regelmäßig überprüft und entsprechend den Ergebnissen der Risikoanalyse im Rahmen des RWE-Menschenrechts-Risikomanagements überarbeitet, z.B. wenn eine Risikoanalyse aufgrund einer neuen Aktivität oder Beziehung durchgeführt wird, bevor strategische Entscheidungen oder Änderungen in der Geschäftstätigkeit getroffen werden.

6 Ausblick

Für RWE ist die Achtung der Menschenrechte ein wichtiger Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) der Vereinten Nationen. Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie in Liefer- und Wertschöpfungsketten ein fortlaufender Prozess ist. Wir sind bereit, diese Herausforderung anzunehmen und überprüfen regelmäßig unsere strategischen Ansätze und Maßnahmen mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung. Über die Umsetzung und die strategischen Entwicklungen informieren wir regelmäßig und transparent im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die vorliegende Menschenrechtspolitik wurde erstmals am 20.12.2022 vom Vorstand der RWE AG unterzeichnet und wird bei Bedarf regelmäßig aktualisiert.

Berichte zur Nachhaltigkeit

Lesen Sie mehr über Menschenrechte in unserer aktuellen **Nachhaltigkeitsberichterstattung** und auf unserer Website: Sustainability Report I RWE



RWE Aktiengesellschaft
RWE Platz 1
45141 Essen
Deutschland
www.rwe.com