



Verhaltenskodex von Statkraft

Inhalt

Mitteilung des CEO	3	Teil III: Umgang mit Zweifelsfällen und Regelverstößen	
Teil I: Verstehen und Anwenden des Verhaltenskodex		1. Wo Rat zu finden ist	13
1. Verpflichtung von Statkraft	4	2. Wo Bedenken oder Regelverstöße zu melden sind ...	13
2. Geltungsbereich	4	3. Konsequenzen bei Verstößen	14
3. Persönliche Verantwortung	5		
4. Führungsverantwortung	5		
5. Kontinuierliche Verbesserung	5		
Teil II: Verantwortungsvoll handeln			
1. Gesundheit, Sicherheit und Gefahrenabwehr	6		
2. Menschenrechte	7		
3. Umwelt, Klima und Kreislaufwirtschaft	8		
4. Geschäftsethik	9		
5. Mitarbeiter und Unternehmen ...	11		

Mitteilung des CEO

Unser grundlegendes Engagement für verantwortungsvolles Handeln ist im Verhaltenskodex beschrieben, der die Erwartungen an die Mitarbeiter von Statkraft und an unsere Geschäftspartner festlegt.

Nachhaltiges und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln war und ist für Statkraft in allen Märkten, auf denen wir tätig sind, ein Grundpfeiler. Indem wir erneuerbare Energien bereitstellen, tragen wir ganz wesentlich dazu bei, die Herausforderungen des Klimawandels anzugehen und die Grundlage für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung zu legen. Ich bin davon überzeugt, dass unsere Werte – wir handeln verantwortungsbewusst, wir wachsen gemeinsam und wir bewegen etwas – zusammen mit diesem Verhaltenskodex zeigen, dass wir dieser Aufgabe gewachsen sind. Ein beständiges und verantwortungsvolles Geschäftsgebaren schafft Vertrauen und Loyalität zwischen Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden und Gemeinden. Auf diese Weise werden wir auch weiterhin der bevorzugte Geschäftspartner bleiben.

Für Menschen Sorge zu tragen, ist der Kern unserer Unternehmenskultur – jeder sollte am Ende eines Arbeitstages sicher nach Hause kommen können. Ich glaube fest daran, dass dies möglich ist, wenn sich alle Mitarbeiter bei Statkraft der Arbeitssicherheit verschreiben. Führungskräfte, angefangen bei mir, haben eine besondere Verantwortung, hier mit gutem Beispiel voranzugehen.

Bei verantwortungsvollem Geschäftsgebaren geht es auch um Nachhaltigkeit, einschließlich der Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte und des Schutzes von Umwelt und Klima. Ich erwarte von den Führungskräften, dass sie Engagement zeigen und den Ton für unsere Unternehmenskultur vorgeben. Ich ermutige auch alle, aktiv und offen über auftretende Herausforderungen zu diskutieren.

Wir geben unseren Mitarbeitern, die Bedenken äußern, unsere volle Unterstützung. Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex in der Praxis hängt von jedem von uns ab, überall auf der Welt, jeden Tag.

Verhaltenskodex wurde am 11.12.2023 von dem Aufsichtsrat verabschiedet.

Teil I: Verstehen und Anwenden des Verhaltenskodex

1. Verpflichtung von Statkraft

Statkraft verpflichtet sich, nachhaltig, ethisch, sicher und verantwortungsbewusst zu handeln und alle geltenden gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, wo immer das Unternehmen tätig ist. Außerdem handelt Statkraft im Einklang mit den relevanten internationalen Konventionen, Rahmenwerken und Richtlinien internationaler Organisationen¹.

Statkraft ist weltweit tätig. Als norwegisches Unternehmen hält sich Statkraft an die geltenden norwegischen Gesetze und Vorschriften sowie an die geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind.

Wenn Unterschiede zwischen geltenden Gesetzen, Vorschriften und Statkrafts Richtlinien bestehen, sind für uns die Vorgaben mit dem höchsten Standard maßgeblich.

Die im Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze stellen eine Zusammenfassung der einschlägigen Teile der geltenden Unternehmensrichtlinien von Statkraft dar.

2. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen des Statkraft-Konzerns und für alle Personen, die für Statkraft arbeiten, unabhängig vom Standort. Dazu gehören Mitarbeiter auf allen Ebenen, Vorstandsmitglieder, Angestellte, Berater und sämtliche, die im Auftrag von Statkraft handeln oder Statkraft vertreten.

Statkraft kann seine Geschäftsziele nicht ohne Partner in Joint Ventures, Lieferanten, Auftragnehmer, Vertreter, Berater, Fusions- und Übernahmepartner oder Kunden erreichen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wird die Einhaltung der Standards, die mit den ethischen Anforderungen von Statkraft übereinstimmen.

¹ Dazu gehören unter anderem die Richtlinien und Rahmenwerke der Vereinten Nationen (UN), der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD). Statkraft ist außerdem Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen.

3. Persönliche Verantwortung

Wir müssen sicherstellen, dass wir mit unseren Pflichten, die sich aus dem Verhaltenskodex und den geltenden Gesetzen und Vorschriften ergeben, vertraut sind und diese erfüllen. Wenn wir uns über die Bedeutung eines Teils des Verhaltenskodex unsicher sind oder mit einem ethischen Dilemma konfrontiert werden, bitten wir um Rat und wenden uns an unseren Vorgesetzten.

4. Führungsverantwortung

Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie Engagement zeigen und den Ton für unsere Unternehmenskultur vorgeben. Sie müssen sicherstellen, dass Tätigkeiten in ihrem Verantwortungsbereich in Übereinstimmung mit den geltenden Anforderungen und dem Verhaltenskodex durchgeführt werden. Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für ihr eigenes Geschäftsgebahren und für das ihrer Mitarbeiter.

5. Kontinuierliche Verbesserung

Wir konzentrieren uns kontinuierlich auf Verbesserung und Innovation. Aktives Risikomanagement und interne Kontrollmechanismen bilden einen integralen Bestandteil aller Geschäftstätigkeiten.

Teil II: Verantwortungsvoll handeln

1. Gesundheit, Sicherheit und Gefahrenabwehr

Unsere Verpflichtung

Wir verpflichten uns zu einem sicheren und gesunden Arbeitsplatz ohne Verletzungen oder Schäden. Wir kümmern uns um uns selbst und alle Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, und darum, wie sich unsere Aktivitäten auf die Sicherheit anderer auswirken. Wir lernen aus unserer täglichen Arbeit und von anderen, wir wagen es, uns bei Bedarf zu Wort zu melden, und wir teilen unsere Erfahrungen innerhalb der Organisation und lernen daraus.

→ Gesundheit, Sicherheit und Gefahrenabwehr

Sich um Menschen zu kümmern, liegt im Kern der Unternehmenskultur von Statkraft. Ein sicheres, gefahrenfreies und gesundes Arbeitsumfeld ist von größter Bedeutung, und das gilt überall, wo wir tätig sind. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Leistung zu verbessern, um schwere Schäden zu vermeiden.

→ Berauschende Substanzen

Während der Arbeit für Statkraft dürfen wir nicht unter dem Einfluss von berauschenden Substanzen, einschließlich Alkohol und Drogen, stehen. Begrenzte Mengen an Alkohol dürfen serviert werden, wenn die örtlichen Gepflogenheiten und Umstände dies angemessen erscheinen lassen, vorausgesetzt, dass der Konsum nicht mit dem Betrieb von Maschinen, Führen von Kraftfahrzeugen oder anderen Aktivitäten einhergeht, die mit dem Konsum von Alkohol unvereinbar sind.

2. Menschenrechte

Unsere Verpflichtung

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte unserer Mitarbeiter, der Beschäftigten in unseren Lieferketten und der Gemeinden, die von unseren Tätigkeiten betroffen sind, zu achten, indem wir negative Auswirkungen verhindern, minimieren und abmildern. Wir werden nur mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die sich der Achtung der Menschenrechte verpflichten, auch in ihren Lieferketten. Wir verpflichten uns, für Abhilfemaßnahmen zu sorgen oder daran mitzuwirken, wenn unsere Aktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben oder dazu beitragen.

→ Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte

Wir achten die Menschen- und Arbeitnehmerrechte, insbesondere die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit, die effektive Abschaffung von Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung im Hinblick auf Beschäftigung und Beruf.

Wir verpflichten uns zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, insbesondere zu Arbeitszeiten im Einklang mit den empfohlenen Grenzen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), und der Zahlung eines existenzsichernden Lohns für unsere Mitarbeiter. Wir erwarten von unseren Auftragnehmern, dass sie dasselbe für die an unseren Standorten tätigen Mitarbeiter tun. Lohnabzüge sind als Disziplinarmaßnahme unzulässig, und niemand darf zu Zahlungen verpflichtet werden, um von Statkraft eingestellt zu werden (z. B. Rekrutierungsgebühren oder andere Vergütungen).

→ Soziale und gemeinschaftliche Rechte

Wir respektieren die Rechte der Personen, die von unseren Aktivitäten betroffen sind, einschließlich der Rechte von indigenen und anderen gefährdeten Gruppen. Wir bemühen uns gemäß den internationalen Rahmenwerken sicherzustellen, dass die betroffenen Personen fundierte Informationen erhalten und beteiligt werden, und verfügen über angemessene Beschwerdemechanismen.

3. Umwelt, Klima und Kreislaufwirtschaft

Unsere Verpflichtung

Unser allgemeines Ziel ist es, eine grüne und faire Energiewende zu fördern. Wir tun dies, indem wir eine Netto-Null-Wertschöpfungskette entwickeln, innerhalb der planetaren Grenzen wachsen und in Kreisläufen denken. Wir bemühen uns um eine sorgfältige Abwägung von Klima-, Gesellschafts- und Umweltaspekten.

→ Umwelt

Wir arbeiten daran, unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unterstützen im Umgang mit Umweltherausforderungen einen vorsorgenden Ansatz, einschließlich Risikobewertung und Risikomanagement. Wir ergreifen Initiativen zur Förderung eines größeren Verantwortungsbewusstseins für die Umwelt und unterstützen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

→ Klima

Durch unsere Aktivitäten tragen wir zum Übergang zu einem klimafreundlicheren und nachhaltigeren Energiesystem bei. Wir sind bestrebt, einen geringeren ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen und unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

→ Kreislaufwirtschaft

Wir sind bestrebt, eine kreislaufwirtschaftliche Denkweise einzunehmen, einschließlich der Annahme einer Lebenszyklusperspektive und der Förderung von Ressourceneffizienz, Wiederverwendung und Recycling.

4. Geschäftsethik

Unsere Verpflichtung

Wir dulden Korruption und andere Formen der Wirtschaftskriminalität in keiner Weise und akzeptieren keinerlei Zugeständnisse ungeachtet der jeweiligen wirtschaftlichen Ziele. Wir stellen sicher, dass wir über die Kompetenz verfügen, in einem herausfordernden Geschäftsumfeld umsichtig zu agieren und mit Bedenken umzugehen. Im Zweifelsfall werden wir alle Rat einholen. Wir engagieren nur Geschäftspartner, die akzeptable Standards erfüllen oder einen glaubwürdigen Verbesserungsplan vorweisen können.

→ Korruptionsbekämpfung

Wir lehnen Korruption und Bestechung in allen ihren Formen, im öffentlichen und im privaten Sektor, ab. Wir bieten, geben, akzeptieren, fordern oder erhalten keine Bestechungsgelder oder anderen unzulässigen Vorteile, weder direkt noch indirekt, weder zum geschäftlichen oder privaten Vorteil, weder für uns selbst noch für andere.

→ Zuwendungen in Form von Geschenken und Bewirtung

Wir bieten und nehmen nur Zuwendungen in Form von Geschenken und Bewirtung an, die bescheiden und angemessen sind. Das Anbieten oder Annehmen von geschäftlichen Gefälligkeiten – Geschenken, Bewirtung, Spesen oder anderen Vorteilen – ist verboten, wenn sie eine unzulässige Beeinflussung darstellen oder diesen Anschein erwecken könnten. Darüber hinaus können geschäftliche Gefälligkeiten nur dann angenommen oder angeboten werden, wenn sie bescheiden sind, sowohl hinsichtlich des Werts als auch der Häufigkeit, und wenn die Zeit und der Ort angemessen sind.

→ Beamte, staatliche Stellen und andere Stakeholder

Wir lassen Vorsicht walten, wenn wir mit Beamten, staatlichen Stellen und anderen Stakeholdern interagieren. Wenn geschäftliche Gefälligkeiten Beamte betreffen, sind wir besonders vorsichtig.

Statkraft unterstützt keine politischen Parteien oder Politiker. Statkraft kann unter Umständen an öffentlichen Debatten teilnehmen, wenn dies im Interesse des Konzerns liegt. Allen Personen, die für oder im Auftrag von Statkraft arbeiten oder Statkraft vertreten, steht es frei, an demokratischen politischen Aktivitäten teilzunehmen, jedoch muss dies ohne Bezugnahme auf oder in Verbindung mit ihrer Beziehung zu Statkraft erfolgen.

→ **Interessenkonflikte und fairer Wettbewerb**

Wir vermeiden Interessenkonflikte und gewährleisten lauterer Wettbewerb. Wir vermeiden Situationen, die einen Konflikt zwischen unseren individuellen, privaten Interessen und den Interessen von Statkraft auslösen oder negative Auswirkungen welcher Art auch immer auf unsere Handlungs- und Entscheidungsfreiheit haben könnten.

Wir wenden hohe handelsethische Standards an und handeln entsprechend der Wettbewerbsregeln der Märkte, in denen Statkraft tätig ist. Dies gilt sowohl in Bezug auf Wettbewerber und Lieferanten als auch in Bezug auf Kunden.

→ **Geschäftspartner und Integritäts-Überprüfung**

Wir wissen, mit wem wir Geschäftsbeziehungen eingehen, und gehen unethischen Geschäftspartnern aus dem Weg. Vereinbarungen mit Geschäftspartnern müssen schriftlich erfolgen und die tatsächliche Beziehung zwischen den Parteien beschreiben. Vereinbarte Vergütungen müssen im Verhältnis zur erbrachten Dienstleistung angemessen sein, mit zufriedenstellender Dokumentation erfolgen und ordnungsgemäß abgerechnet werden.

Wir machen keine Geschäfte mit und unterhalten keine Beziehungen zu einem Land, einer Gruppe, einem Unternehmen oder einer natürlichen Person, dem/der Sanktionen auferlegt wurden.

→ **Betrug**

Wir achten darauf, alle Formen von Betrug zu verhindern, und arbeiten kontinuierlich daran, unsere Präventionsmaßnahmen zu verstärken. Wir beteiligen uns an keinerlei Formen von Geldwäsche und stellen sicher, dass Finanzgeschäfte, an denen Statkraft beteiligt ist, nicht zur Geldwäsche genutzt werden.

→ **Vertraulichkeit von und Umgang mit Informationen**

Wir stellen Vertraulichkeit und den korrekten Umgang mit Informationen sicher. Wir verpflichten uns zu Transparenz, Überprüfbarkeit und Richtigkeit bei all unseren Beziehungen und halten dabei unsere Verpflichtungen zur Vertraulichkeit ein. Wir informieren alle Interessenvertreter und kommunizieren mit ihnen offen, präzise und zeitnah. Alle buchhalterischen Informationen und Berichte müssen korrekt sein und im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften stehen.

Wir verpflichten uns, alle in unserem Besitz befindlichen vertraulichen Informationen zu schützen und nicht zu missbrauchen, gleich ob es sich um Informationen von Statkraft oder von Geschäftspartnern handelt. Die Verschwiegenheitspflicht bleibt über die Dauer unserer Beauftragung oder der sonstigen Vertragsbeziehung mit Statkraft hinaus bestehen.

Wir verpflichten uns, das Recht der Menschen auf Privatsphäre zu schützen. Wir stellen sicher, dass wir personenbezogene Daten von Einzelpersonen, sei es von unseren Mitarbeitern oder anderen Dritten, verantwortungsvoll verarbeiten, und stellen sicher, dass wir in allen Fällen, in denen die Verarbeitung personenbezogener Daten erforderlich ist, einen relevanten Zweck verfolgen. Wir sind an die verbindlichen Unternehmensregeln von Statkraft gebunden, die die unternehmensweite Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten von Mitarbeitern und Dritten regeln.

5. Mitarbeiter und Unternehmen

Unsere Verpflichtung

Wir setzen uns für eine hervorragende und inklusive Mitarbeitererfahrung ein. Wir haben eine Kultur, in der wir verantwortungsbewusst handeln, gemeinsam wachsen und etwas bewegen.

→ **Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion**

Wir arbeiten aktiv daran, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vielfalt geschätzt wird und Chancengleichheit besteht, und in dem jeder zum Geschäftserfolg beitragen und sein Potenzial verwirklichen kann.

Mitarbeiter und andere Beteiligte an den Aktivitäten von Statkraft werden ohne jegliche Diskriminierung hinsichtlich Geschlecht, Aussehen, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, sozialer oder ethnischer Herkunft, politischer Überzeugung, Gewerkschaften oder anderer Gründe behandelt. Wir dulden keine Form von Diskriminierung oder Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, an unseren Arbeitsplätzen. Wir stellen eine gleichberechtigte Vergütung für Arbeiten von gleichem Wert sicher.

→ **Kauf sexueller Dienstleistungen**

Statkraft unterstützt das Verbot des Kaufs sexueller Dienstleistungen. Während eines Einsatzes oder einer Geschäftsreise für Statkraft dürfen keine sexuellen Dienstleistungen gekauft werden.

→ **Informations- und IT-Systeme**

Wir handhaben und verwenden Informationen, IT-Systeme und das Internet verantwortungsbewusst und professionell.

Informationen, die auf den IT-Systemen von Statkraft produziert und gespeichert werden, gelten als Eigentum von Statkraft. Statkraft behält sich daher das Recht vor, auf alle diese Informationen zuzugreifen, es sei denn, dies ist durch Gesetz oder Vereinbarungen beschränkt.

→ **Schutz von Eigentum und Vermögenswerten**

Wir sind dafür verantwortlich, die Vermögenswerte von Statkraft zu schützen und angemessen zu nutzen. Die Vermögenswerte von Statkraft dürfen nicht zum persönlichen Vorteil genutzt werden.

Teil III: Umgang mit Zweifelsfällen und Regelverstößen

1. Wo Rat zu finden ist

Wenn ein Mitarbeiter von Statkraft über die Bedeutung eines Teils des Verhaltenskodex oder über die richtige Vorgehensweise im Einklang mit diesem unsicher ist oder wird, muss der betreffende Mitarbeiter Rat einholen und die Angelegenheit mit seinem Vorgesetzten besprechen.

2. Wo Bedenken oder Regelverstöße zu melden sind

Wenn ein Mitarbeiter von Statkraft vermutet, dass eine Entscheidung oder Handlung gegen die rechtlichen oder ethischen Verpflichtungen von Statkraft verstoßen würde oder gegen diese verstößt, hat er das Recht und die Pflicht, das Thema anzusprechen. Er oder sie sollte sofort seinen bzw. ihren Vorgesetzten kontaktieren. Wenn dies nicht möglich oder schwierig ist, sollte er sich an Head of Corporate Audit wenden.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und können anonym über den Whistleblowing Channel erfolgen, der vom Head of Corporate Audit (<https://statkraft.whistleblowernetwork.net>) verwaltet wird. Alternativ per E-Mail, Post oder Telefon direkt an den Head of Corporate Audit (E-Mail: compliance@statkraft.com; Telefon: +47 24 06 86 76; Adresse: Statkraft AS, Head of Corporate Audit, Postfach 200 Lilleaker, NO-0216 Oslo, Norwegen).

Je nach örtlich geltender Gesetzgebung können weitere Beschwerdewege und/oder Meldepflichten bestehen.

Externe Parteien, einschließlich angestellter Mitarbeiter, Berater und anderer Lieferanten, können ebenfalls Bedenken melden.

Statkraft ergreift keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die ernsthafte Bedenken hinsichtlich der Geschäftsintegrität äußern.

VERSTEHEN UND ANWENDEN DES VERHALTENSKODEX
VERANTWORTUNGSVOLL HANDELN
→ UMGANG MIT ZWEIFELSFÄLLEN UND REGELVERSTÖSSEN

3. Konsequenzen bei Verstößen

Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex von Statkraft wird als schwerwiegende Angelegenheit betrachtet, die disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung und zivilrechtliche Schritte nach sich ziehen und bei den zuständigen Behörden angezeigt werden kann.

Haftungsausschluss: Die im vorliegenden Dokument enthaltenen Bestimmungen erzeugen keine Rechte, die gegen Statkraft durchgesetzt werden können.

Bei diesem Text handelt es sich um eine Übersetzung, die Referenzzwecken dient. Bei Abweichungen zwischen dieser Übersetzung und den Originalfassungen auf Norwegisch/Englisch, sind nur die Originalfassungen maßgeblich.

