

Verhaltenskodex für Geschäftspartner von Fluence und Dritte mit Mittlerfunktion

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner von Fluence und Dritte mit Mittlerfunktion definiert die grundlegenden Anforderungen an Geschäftspartner von Fluence und Dritte mit Mittlerfunktion in Bezug auf deren Verantwortung für ihre jeweiligen Stakeholder und die Umwelt. Die darin formulierten Grundsätze, Erwartungen und Verantwortlichkeiten sind für Fluence von höchster Bedeutung. Fluence behält sich das Recht vor, die Anforderungen in diesem Verhaltenskodex für Lieferanten jederzeit zu ändern. Fluence erwartet, dass jeder Geschäftspartner und/oder Dritte mit Mittlerfunktion diese Änderungen mit einer angemessenen Frist akzeptiert und die Einhaltung eines überarbeiteten Verhaltenskodex für Lieferanten gewährleistet.

Der Geschäftspartner und/oder Dritte mit Mittlerfunktion („Lieferant“) verpflichtet sich hiermit:

1. Einhaltung von Gesetzen

- 1.1 Die in dem Rechtsgebiet, dem er untersteht, geltenden Gesetze einzuhalten.
- 1.2 Wenn die Anforderungen dieses Verhaltenskodex für Lieferanten einen höheren Standard festlegen, als durch vor Ort geltende Gesetze und Vorschriften verlangt wird, sich an den in diesem Verhaltenskodex für Lieferanten genannten Anforderungen auszurichten, soweit dies nicht durch Gesetze und Vorschriften verboten ist.

2. Faires Geschäftsgebaren

2.1 Verbot der Korruption und Bestechung

- 2.1.1 Keine Form der Korruption oder Bestechung zu tolerieren und diese weder direkt noch indirekt in welcher Form auch immer zu betreiben und keinen Gegenstand von Wert einem Regierungsbeamten oder einer Gegenpartei im Privatsektor zu gewähren, anzubieten oder zu versprechen, um eine offizielle Maßnahme zu beeinflussen oder einen unzulässigen Vorteil zu erlangen.

2.2 Fairer Wettbewerb, Kartellrecht und Rechte am geistigen Eigentum

- 2.2.1 In Übereinstimmung mit geltenden nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetzen und -vorschriften zu handeln und sich zu verpflichten, sich nicht an Preisabsprachen, Markt- oder Kundenzuteilungen, Marktaufteilungen oder Angebotsmanipulationen mit Wettbewerbern zu beteiligen.
- 2.2.2 Die geltenden Gesetze in Bezug auf geistiges Eigentum zu respektieren und einzuhalten.

2.3 Interessenskonflikte

2.3.1 Ein Interessenskonflikt besteht, wenn Beziehungen oder Aktivitäten die Fähigkeit, objektive und faire Entscheidungen zu treffen, beeinträchtigen oder auch nur der Anschein besteht, dass diese beeinträchtigt ist. Fluence verlangt, dass bei den in seinem Namen getroffenen Entscheidungen auch nur der Anschein eines Interessenskonflikts vermieden wird und diese objektiv und fair sind. Die Geschäftspartner müssen im Kontakt mit Fluence jegliche Aktivität vermeiden, durch die ein unangemessener oder rechtswidriger Interessenskonflikt entsteht.

2.3.2 Insidergeschäfte sind untersagt. Gemäß den Wertpapiergesetzen der Vereinigten Staaten dürfen Sie die Wertpapiere von Fluence Inc oder die eines anderen Unternehmens nicht kaufen oder verkaufen, wenn Sie im Besitz von Informationen über Fluence oder ein anderes Unternehmen sind, die (1) dem Anlegerpublikum nicht zur Verfügung stehen und (2) die Entscheidung eines Anlegers über den Kauf oder Verkauf eines Wertpapiers beeinflussen könnten.

2.4 Bekämpfung der Geldwäsche, Finanzierung von Terrorismus

2.4.1 Wir unterstützen keine Geldwäsche und Fluence erwartet von seinen Lieferanten und Geschäftspartnern mit Mittlerfunktion, dass sie keine Form unangemessener oder illegaler Aktivität, einschließlich Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder Bestechung, ausüben, ungeachtet des Landes, in dem der Lieferant oder Geschäftspartner mit Mittlerfunktion tätig ist oder an Fluence Produkte verkauft bzw. für Fluence Dienstleistungen erbringt.

2.4.2 Geschäfte nur mit renommierten Dritten zu tätigen, deren Geschäftstätigkeit rechtmäßig ist und deren Mittel aus legalen Quellen stammen.

2.5 Schutz personenbezogener Daten und Datensicherheit

2.5.1 Personenbezogene Daten verhältnismäßig, gesetzesmäßig und transparent zu erheben, nicht für unlautere Diskriminierung zu verwenden und in einer Weise zu behandeln, die die Einhaltung aller Datenschutzgesetze und -richtlinien unter Beweis stellt.

2.5.2 Personenbezogene Daten klar und transparent zu verarbeiten, wobei alle Änderungen unverzüglich mitgeteilt werden, respektvoll zu behandeln und Verfahren bereitzustellen, mit denen Personen ihre Datenschutzpräferenzen ausdrücken können.

2.5.3 Geschäftspartner an der Kooperation mit Behörden während Anfragen, Untersuchungen oder Prüfungen zu beteiligen, den Datenschutz aller respektvoll zu bearbeiten und die Verwendung von geschützten personenbezogenen Daten nur für rechtmäßige Zwecke zuzulassen.

2.6 Gesetze über die Cybersicherheit

2.6.1 Alle IT-Ressourcen und personenbezogenen Daten auf sichere, verantwortungsvolle, professionelle, ethische und rechtmäßige Weise zu verwenden und die Sicherheit aller Daten und proprietären, vertraulichen Informationen von Fluence sicherzustellen.

2.6.2 Die üblichen Anforderungen an die Cybersicherheit zu befolgen, um sein Umfeld vor Cyberangriffen zu schützen.

2.7 Einhaltung von Exportkontrollen und Zollvorschriften

2.7.1 Alle internationalen Gesetze, nationalen Gesetze, Vorschriften und sonstigen Kontrollen einzuhalten, die die Übertragung, den Zugang zu, den Export, Re-Export und Import von Produkten, Dienstleistungen und Technologien regeln. Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion müssen gegebenenfalls über strenge Compliance-Programme und -Richtlinien für den Umgang mit kontrollierten und gesetzlich beschränkten Technologien, Produkten und technischen Daten verfügen.

3. Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

3.1 Verbot der Kinderarbeit

3.1.1 Lieferanten müssen alle geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze hinsichtlich jeder Form der Kinderarbeit einhalten und die Ausbeutung von Kindern in der Produktion sowie Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen verbieten. Bei Zweifeln in Bezug auf das Mindestalter für eine Beschäftigung ist das Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aus dem Jahr 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung anzuwenden.

3.2. Schutz jugendlicher Arbeitnehmer

3.2.1 In jedem Land werden das Mindestbeschäftigungsalter sowie die Regeln über die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer anhand der Übereinkommen der ILO oder der nationalen/regionalen Gesetzgebung definiert, je nachdem, welche Gesetze den größeren Schutz für die jeweilige Personen bieten. Der Klarheit halber sei angemerkt, dass mit einem jugendlichen Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang eine Person gemeint ist, deren Alter über dem gesetzlich zulässigen Arbeitsalter, aber vor dem 18. Geburtstag liegt.

3.2.2 In keinem Fall werden jugendliche Arbeitnehmer (über dem Mindestalter, aber jünger als 18 Jahre) an Verfahren oder Situationen beteiligt, die eine Gefährdung der Gesundheit, Sicherheit oder Moral junger Menschen darstellen.

3.3 Freie Wahl der Beschäftigung und Kampf gegen moderne Sklaverei

- 3.3.1 Jede Form der missbräuchlichen oder illegalen Arbeit wie Zwangsarbeit oder Menschenhandel zu verhindern; sämtliche Arbeit muss freiwillig sein und den Arbeitnehmern muss Freizügigkeit gestattet sein. Jede Form von Zwangsarbeit und Menschenhandel ist verboten, einschließlich aller Arten der Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit, Leibeigenschaft, Zwangsarbeit oder Arbeitsverpflichtung.
- 3.3.2 Bei der sowohl direkten wie indirekten Beschäftigung und Einstellung von Wanderarbeitnehmern mit besonderer Sorgfalt vorzugehen. Außerdem müssen die Geschäftspartner dafür sorgen, dass im Vertrag eines Arbeitnehmers die Bedingungen und die jeweiligen Pflichten des Arbeitgebers in einer Sprache genannt sind, die der Wanderarbeitnehmer versteht.
- 3.3.3 Einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines fairen, transparenten und den gesetzlichen Vorschriften vor Ort entsprechenden Verfahrens zu kündigen, das dem jeweiligen Arbeitnehmer mitgeteilt wird.

3.4 Nicht-Diskriminierung und Verhinderung von Belästigung und Übergriffen

- 3.4.1 Chancengleichheit und gleiche Behandlung seiner Mitarbeiter zu fördern, unabhängig von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Nationalität, nationaler Herkunft, sozialem Hintergrund, Behinderungen, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung, Geschlecht, Gender, Alter oder Status als militärischer Veteran.
- 3.4.2 Die persönliche Würde, Privatsphäre und Rechte jeder Person zu respektieren; keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern, wie psychische Grausamkeit, physische oder körperliche Bestrafung, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung, zu tolerieren.
- 3.4.3 Verhalten einschließlich Gesten, Sprache und körperlichem Kontakt zu verbieten, das sexueller, nötiger, bedrohlicher, missbräuchlicher oder ausbeuterischer Art ist.

3.5 Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- 3.5.1 Die Rechte der Beschäftigten auf Ausübung ihres Rechts auf Vereinigungsfreiheit anzuerkennen und zu respektieren, einschließlich des Rechts, eine Vereinigung oder Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen, dieser beizutreten, diese zu organisieren oder ihr nicht beizutreten, und des Rechts auf Kollektivverhandlungen ohne Angst vor Diskriminierung, Vergeltung, Schikane oder Einschüchterung. Über ein klares und paralleles Verfahren zur Beilegung von Arbeitskämpfen und betrieblichen Konflikten zu verfügen, einschließlich Beschwerden, bei denen die wirksame Kommunikation mit Beschäftigten und deren Vertretern sichergestellt ist.

3.6 Arbeitsstunden und Ruhetage

- 3.6.1 Zu gewährleisten, dass die Arbeitsstunden den vor Ort geltenden gesetzlichen Vorgaben entsprechen, sofern die Standardarbeitsstunden ausschließlich Überstunden nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen dürfen. Von den Mitarbeitern darf nicht verlangt werden, mehr als 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden zu arbeiten.
- 3.6.2 Nötige Pausen entsprechend den gesetzlichen Vorschriften zu erlauben oder Pausen alle 5 Stunden bei durchgehender Arbeit vorzusehen, die der Sicherung der Gesundheit aller Arbeitnehmer dienen.
- 3.6.3 Mindestens einen vollen Ruhetag (24 Stunden) innerhalb jeweils 7 Tagen zu ermöglichen, sofern nicht anderweitig durch die Bedingungen eines geltenden Tarifvertrags in Übereinstimmung mit den speziellen Rechtsvorschriften des Landes vorgeschrieben und festgelegt.

3.7 Mindestentgelte und Sozialleistungen

- 3.7.1 Zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer ein Mindestentgelt entsprechend Gesetzen und Vorschriften vor Ort oder bestehendem Branchenlohn oder Tarifvertrag erhalten, je nachdem, welcher Betrag höher ist, sowie alle gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen wie Sozialversicherung und andere Arten der Versicherung, Urlaub, Bonuszahlungen und andere gesetzlich festgelegten Leistungen.
- 3.7.2 Arbeit über die üblichen Arbeitsstunden hinaus (d. h. Überstunden) muss stets mit einem Zuschlag vergütet werden und den gesetzlichen Vorschriften und Leistungen entsprechen
- 3.7.3 Zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer Entgelte direkt in gültigen Zahlungsmitteln, frei von gesetzeswidrigen oder unverhältnismäßigen Abzügen oder Aufrechnungen, erhalten.

3.8 Keine prekären Beschäftigungsverhältnisse

- 3.8.1 In jeder möglichen Weise zu gewährleisten, dass die geleistete Arbeit und die Beschäftigungsverhältnisse für die Arbeitnehmer zu keiner Unsicherheit oder sozialen wie wirtschaftlichen Vulnerabilität führen. Die Arbeit und die Beschäftigungsverhältnisse müssen unter Einhaltung geltender lokaler und nationaler Gesetze und Verfahren und/oder internationaler Arbeitsstandards stattfinden, je nachdem, welche Gesetze bzw. Standards den größeren Schutz bieten.

3.9 Verfahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- 3.9.1 Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für seine Mitarbeiter und Auftragnehmer zur Verfügung zu stellen. Es ist unerlässlich, dass Sie allen Verpflichtungen nachkommen, indem Sie alle geltenden Richtlinien, Verfahren, Pläne und Anweisungen von Fluence zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die geltenden Rechtsvorschriften vor Ort einhalten.
- 3.9.2 Die Risiken und Gefahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorherzusehen, zu identifizieren, bewerten und kontrollieren, indem ein geeignetes Managementsystem eingerichtet und konsequent umgesetzt wird, das nicht schlechter als die geltenden Rechtsvorschriften vor Ort sein darf.
- 3.9.3 Einen leitenden Mitarbeiter zu benennen, der für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bei dem Lieferanten und/oder Geschäftspartner mit Mittlerfunktion verantwortlich ist.
- 3.9.4 Den Mitarbeitern gegebenenfalls eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, die sauber und sicher ist und die grundlegenden Bedürfnisse der Mitarbeiter erfüllt. Die sichere chemische Behandlung, Beförderung und Entsorgung aller Chemikalien und Gefahrstoffe zu gewährleisten und sicherzustellen, dass ein aktuelles Sicherheitsdatenblatt ebenso wie eine Zusammenfassung der Chemikalienverwendung in einfacher, für alle Arbeitnehmer verständlicher Sprache vorhanden ist.

3.10 Beschwerdemanagement

- 3.10.1 Über einen wirksamen Beschwerdemechanismus zu verfügen, damit Mitarbeiter, Stakeholder und das Umfeld mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten anonym melden können. Die Geschäftspartner müssen für eine offene Kommunikation zwischen ihnen und den Arbeitnehmern sorgen, um Beschwerden und Streitigkeiten ohne Vergeltung gegenüber den Geschädigten beizulegen.

4. Umweltschutz

4.1 System zur Einhaltung von Umweltschutzvorschriften

- 4.1.1 Gemäß den geltenden gesetzlichen und internationalen Umweltschutzstandards zu handeln.
- 4.1.2 Die Umweltverschmutzung zu minimieren und fortwährende Verbesserungen beim Umweltschutz vorzunehmen.
- 4.1.3 Ein angemessenes Umweltmanagement- und Abfallbehandlungssystem einzurichten oder anzuwenden.

4.2 Chemikalienmanagement

- 4.2.1 Sich an die geltenden Verordnungen für beschränkte Chemikalien wie die REACH-Verordnung der EU für die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe zu halten und je nach Erfordernis Konformitätserklärungen von entsprechenden Behörden vorzulegen, die gültig, rechtskonform und aktuell sind.

4.3 Integration von Recyclingmaterial

- 4.3.1 Recyclingmaterialien anstelle von Rohstoffen zu beschaffen, wenn die Möglichkeit besteht, und eine Dokumentation der Beschaffung und Rückverfolgbarkeit für die Recyclingmaterialien vorzulegen.

5. Konfliktminerale

- 5.1 Angemessene Anstrengungen zu unternehmen, um in seinen Produkten die Verwendung von Rohstoffen zu vermeiden, mit denen direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen, die Menschenrechtsverletzungen begehen, finanziert werden.
- 5.2 Lieferanten müssen geeignete Richtlinien, Datenaustauschverfahren, Rahmenbedingungen für die Sorgfaltspflicht, Risikominderungsstrategien und Managementsysteme schaffen, mit denen das Ziel der Lieferketten-Transparenz verwirklicht wird. Diese müssen mit einem international anerkannten Rahmenwerk für die Sorgfaltspflicht übereinstimmen, beispielsweise dem OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas und den jeweiligen Ergänzungen (<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm>). Wir erwarten, dass diese Rahmenbedingungen im Laufe der Zeit weiterentwickelt werden, und Lieferanten sollten die notwendigen Änderungen im Blick behalten und gegebenenfalls annehmen.

6. Lieferkette

- 6.1 Von seinen eigenen Geschäftspartnern und/oder Dritten mit Mittlerfunktion die Befolgung von Praktiken zu verlangen, die im Einklang mit diesem Verhaltenskodex für Lieferanten stehen und nicht weniger streng als dieser sind.
- 6.2 Die Bewertung seiner Lieferanten und Unterlieferanten in der Lieferkette zu gewährleisten, um Umwelt- und Sozialrisiken festzustellen und deren Minimierung zu planen, damit die Rechtsvorschriften sowie die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferanten von Fluence eingehalten werden.
- 6.3 Soweit möglich, einen wirksamen Beschwerdemechanismus auf betrieblicher Ebene einzurichten oder daran mitzuwirken, um auf Personen, Stakeholder und Gemeinschaften zu reagieren, die nachteilig von seinen Aktivitäten betroffen sind.

Bitte melden Sie sämtliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten an [Ethics Point - Fluence Energy](#), ein Compliance-Berichtssystem, das von unseren Geschäftspartnern und Dritten mit Mittlerfunktion genutzt werden kann.

Dieser Verhaltenskodex orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948), der Dreigliedrigen Grundsatzklärung der ILO (International Labour Organization) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011) und den von der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) entwickelten Leitlinien für multinationale Unternehmen (2011). All diese Abkommen sind die international im Zusammenhang mit verantwortungsvollem Geschäftsgebaren am meisten akzeptierten Rahmenwerke und stellen die Grundlage für die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte dar.

Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verhaltenskodex

Wir erklären hiermit Folgendes:

1. Wir haben eine Ausfertigung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner und Dritte mit Mittlerfunktion von Fluence (im Folgenden „Verhaltenskodex“), aktualisiert im September 2023, erhalten und verpflichten uns hiermit, dessen Grundsätze und Anforderungen einzuhalten. Diese Verpflichtungen gelten zusätzlich zu allen anderen Verpflichtungen, die in Liefervereinbarungen oder Bestellungen, die wir jeweils mit Fluence unterhalten, genannt sind.
2. Wir übermitteln Fluence auf Anfrage (jedoch nicht öfter als einmal pro Jahr) entweder, nach unserer Wahl (i) eine schriftliche Selbstbeurteilung in der von Fluence zur Verfügung gestellten Form oder (ii) einen von Fluence genehmigten schriftlichen Bericht, worin die ergriffenen oder zu ergreifenden Maßnahmen zur Sicherstellung unserer Einhaltung des Verhaltenskodex beschrieben werden.
3. Wir bestätigen, dass wir die Grundsätze des Verhaltenskodex von Fluence gegenüber unseren Lieferanten bekannt machen und umsetzen und mit gebührender Sorgfalt dafür sorgen, dass die Grundsätze des Fluence-Verhaltenskodex eingehalten werden.
4. Wir bestätigen, dass Fluence, die Kunden von Fluence oder ein von Fluence benannter und für uns hinreichend akzeptabler Dritter berechtigt (jedoch nicht verpflichtet) sind, Untersuchungen in unseren Räumen durchzuführen, um unsere Einhaltung des Verhaltenskodex zu verifizieren. Diese Untersuchungen dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Ankündigung durch Fluence, während der üblichen Geschäftszeiten, in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen durchgeführt werden und dürfen weder unsere Geschäftstätigkeit unverhältnismäßig beeinträchtigen noch gegen unsere Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Dritten verstoßen. Wir erklären uns zudem einverstanden, in angemessener Weise an allen durchgeführten Untersuchungen mitzuwirken und unsere Aufwendungen im Zusammenhang mit den Untersuchungen zu tragen; Fluence trägt seine eigenen Aufwendungen. Wir sind einverstanden, unsere Lieferanten dazu zu veranlassen, die genannten Zugangs- und Untersuchungsrechte für Fluence und dessen Kunden zu gewähren.
5. Neben allen anderen Rechten und Rechtsbehelfen, die Fluence gegebenenfalls zustehen, kann Fluence im Falle (i) unserer wesentlichen oder wiederholten Nichteinhaltung des Verhaltenskodex oder (ii) unserer Ablehnung des oben beschriebenen Rechts auf Untersuchung durch Fluence oder dessen Kunden alle geschlossenen Kaufverträge und/oder Bestellungen ohne jegliche Haftung welcher Art auch immer kündigen. Zur Klarstellung sei angemerkt, dass wesentliche Nichteinhaltungen stets Fälle von Kinderarbeit, Korruption oder Bestechung, Menschenhandel oder Zwangsarbeit oder die Nichteinhaltung der Umweltschutzbestimmungen des Verhaltenskodex beinhalten.
6. Wir bestätigen, dass diese Erklärung dem materiellen Recht, Gerichtsverfahren und Gerichtsstand unterliegt, die im Kaufvertrag und/oder der Bestellung wie zwischen Fluence und uns geschlossen genannt sind. Falls noch keine derartige Vereinbarung geschlossen worden ist, unterliegt diese Erklärung dem materiellen Recht (unabhängig von jeglichen Kollisionsnormen) der Bundesgesetze der Vereinigten Staaten und der Gesetze des Bundesstaates Virginia und Streitigkeiten fallen ausschließlich in die Zuständigkeit der in Arlington oder Alexandria, Virginia, Vereinigte Staaten ansässigen Gerichte.

Unterschrift

Ort und Datum

Name und Funktion

Unternehmensname/Stempel