

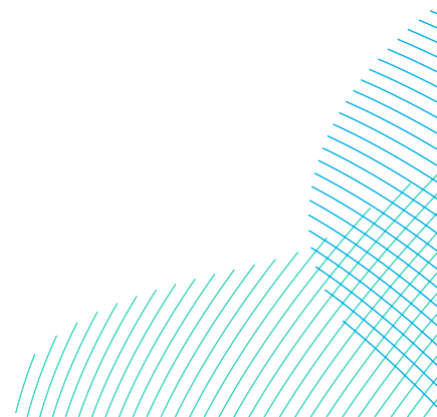
RWE

Beleidsverklaring Mensenrechtenstrategie RWE

Versie 1
December 2022

Inhoud

1 Onzetoezegging	3
2 Onze principes.....	4
2.1 Sociale en mensenrechten.....	4
2.2 Milieu.....	9
3 Uitvoering van onze principes	10
4 Onze due diligence-benadering inzake mensenrechten.....	12
5 Verantwoordelijkheden.....	17
6 Zienswijze.....	18



Voorwoord

RWE is een belangrijke marktspeeler in de energiesector die steeds meer inzet op hernieuwbare energie. Hierdoor wordt het toekomstige succes van ons bedrijf gewaarborgd en de duurzame overgang van ons bedrijf naar de toekomst ondersteund.

Voor RWE betekent duurzaamheid waardecreatie en verantwoorde bedrijfsvoering, wat een positieve invloed heeft op onze klanten, medewerkers, investeerders, zakenpartners en de maatschappij waarin wij leven. Daarom hebben wij dergelijke waarden verankerd in onze kernactiviteiten door middel van onze duurzame bedrijfsstrategie – Growing Green. Respect voor mensenrechten is één aspect waaruit blijkt hoe wij onze verantwoordelijkheid nemen, zowel binnen de organisatie als in de toeleveringsketen.

Wij menen dat mensenrechten een fundamenteel aspect zijn van een verantwoorde bedrijfsvoering. Onze ambitie is dat mensenrechten worden gerespecteerd in al onze groepsmaatschappijen, door onze partners en leveranciers. Ons doel is dat onze organisatie en toeleveringsketen vrij zijn van schending van mensenrechten en wij streven ernaar maatregelen te ontwikkelen en uit te voeren om deze doelstelling te ondersteunen.

In deze *Beleidsverklaring* onderstrepen wij onze sterke en bindende verbintenis om mensenrechten te handhaven en te respecteren zoals die zijn vastgelegd in:

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
- de verklaring van de International Labour Organization (ILO) (Internationale Arbeidsorganisatie [AIO]) inzake de fundamentele principes en rechten op het werk
- de *Guiding Principles on Business and Human Rights* van de Verenigde Naties die de invoering ondersteunen van:
 - de Duitse Wet op de Ketenaansprakelijkheid
 - de Australische en Britse Moderne Slavernijwet en
 - de Franse Waakzaamheidswet

Deze beleidsverklaring is een nadere invulling van en aanvulling op onze [Gedragcode](#) en onze [Human Rights Supplier Contract Appendix](#) (Mensenrechtenbijlage) en zal als zodanig als onze leidraad dienen.

Onze duidelijke toezegging om mensenrechten te respecteren vormt de basis. Nog belangrijker is echter de uitvoering van doeltreffende procedures en maatregelen om mensenrechten actief te waarborgen. Door de invoering van het RWE Human Rights Risk Management (HRRM) systeem hebben wij met succes een passende due diligence-benadering ontwikkeld om mensenrechten in al onze bedrijfsactiviteiten na te leven en te respecteren. Het HRRM biedt een kader om de principes van deze beleidsverklaring in praktijk te brengen. Het is bedoeld om risico's en potentiële negatieve gevolgen van onze bedrijfsactiviteiten voor

mensenrechten vroegtijdig te onderkennen en te voorkomen. Het HRRM is een risicogebaseerd systeem, dat zowel in onze bedrijven als in de toeleveringsketens wordt toegepast.

Het HRRM en deze beleidsverklaring zijn ontwikkeld door collega's van verschillende afdelingen. Wij hechten er ook groot belang aan dat rekening wordt gehouden met de deskundigheid van externe belanghebbenden. Wij zullen onze benadering van de eerbiediging van mensenrechten voortdurend toetsen aan nieuwe ontwikkelingen. Wij zijn ervan overtuigd dat wij op lange termijn alleen succesvol kunnen zijn als wij onze verantwoordelijkheid als onderneming nemen en mensenrechten zowel lokaal als wereldwijd respecteren. De in deze beleidsverklaring uiteengezette principes zijn een belangrijke stap in die richting. Ieder van ons moet deze principes in praktijk brengen en ons bedrijf op weg helpen naar een toekomst die in alle opzichten duurzaam is.

Dank voor jullie steun.



Dr. Markus Krebber

CEO, RWE AG



Dr. Michael Müller

CFO, RWE AG



Zvezdana Seeger

CHR, RWE AG

1 Onze toezegging

 **RWE verbindt zich ertoe de internationale mensenrechten, arbeidsrechten en milieuverdragen na te leven. Wij nemen ethisch zakendoen zeer serieus en hanteren een zerotolerancebeleid ten aanzien van mensenrechtenschendingen.**

Als ondertekenaar van het Global Compact van de Verenigde Naties zetten wij ons in voor naleving van mensenrechten, eerbiediging van de rechten van medewerkers en hun vertegenwoordigers en bescherming van het milieu. Bij RWE respecteren wij internationaal erkende mensenrechten en houden wij in het bijzonder rekening met de rechten van mogelijk getroffen groepen. In die geest verbinden wij ons tot naleving van onder meer de volgende internationale normen:

- Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
- Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) inzake de fundamentele principes en rechten op het werk
- Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten
- Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten
- VN-verdragen van Minamata, Stockholm en Bazel
- VN-richtlijnen voor bedrijfs- en mensenrechten
- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen

Wij verbinden ons ertoe nadelige gevolgen voor mensenrechten binnen onze bedrijfsvoering overal ter wereld zoveel mogelijk te voorkomen en te beperken. Bovendien strekt deze verbintenis tot buiten onze organisatie en geldt deze ook voor zakenpartners, met name directe leveranciers. Wij streven ernaar dat ook indirecte leveranciers mensenrechten respecteren. Via onze due diligence-benadering van mensenrechten, ons Human Rights Risk Management (HRRM), voldoen wij aan onze verplichting inzake mensenrechten en betrekken wij belanghebbenden bij het proces.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid is een integraal onderdeel van ons DNA en een essentiële factor voor het succes van ons bedrijf op lange termijn; dit geldt ook voor onze aandeelhouders, leveranciers, zakenpartners en klanten, evenals onze medewerkers en sociale partners. Gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor duurzaamheid in de hele waardeketen maakt deel uit van onze bedrijfscultuur. Dit geldt ook voor een verantwoorde transformatie van de energiesector die wordt gekenmerkt door het koolstofvrij maken van de energiemix, waarbij de continuïteit van de energievoorziening wordt gewaarborgd en andere bedrijfstakken worden ondersteund op weg naar een koolstofarme economie.

Om onze gemeenschappelijke doelstellingen te bereiken, heeft de raad van bestuur ingestemd met deze verbintenissen en onderstaande principes die de vereisten inzake naleving van mensenrechten aanvullen.

2 Onze principes

 **Bij RWE zetten wij ons in voor de eerbiediging van internationaal erkende mensenrechten en verzetten wij ons tegen alle uitbuitende arbeidsomstandigheden.**

De hieronder vermelde principes vormen een invulling van en aanvulling op onze [Gedragscode](#) en onze [Mensenrechtenbijlage](#). Deze dienen als onze leidraad en gelden voor onze leveranciers, zakenpartners en klanten, evenals onze medewerkers en sociale partners. Deze principes zijn ontwikkeld in samenwerking met de verantwoordelijke interne afdelingen.

2.1 Sociale en mensenrechten

Mensenrechten en goede arbeidsomstandigheden

Wij hechten bijzonder veel belang aan mensenrechten en goede arbeidsomstandigheden, zowel in onze organisatie als bij onze leveranciers en zakenpartners. Wij bevorderen een werkomgeving waarin ieder van ons optimaal kan presteren, innoveren en ontwikkelen. Wij moedigen onze medewerkers aan hun potentieel volledig te benutten door ruime ontwikkelingsmogelijkheden te bieden en een feedbackcultuur in de hele onderneming te ondersteunen.

Vrijheid van vereniging, recht op collectieve onderhandelingen en stakingsrecht

Wij erkennen het recht van medewerkers om personeelsvertegenwoordigingen te vormen, collectief te onderhandelen over de regeling van de arbeidsvoorwaarden en hun stakingsrecht.¹ Het oprichten van, lid worden of zijn van een krachtens het toepasselijke recht erkende vakbond mag niet als reden worden aangevoerd voor een gebrek aan gelijke behandeling of vergelding.² Bij organisatiecampagnes zullen de onderneming en haar leidinggevenden neutraal blijven, terwijl de vakbonden en de onderneming ervoor zullen zorgen dat medewerkers zelfstandig beslissingen kunnen nemen. Medewerkers die als vertegenwoordiger optreden worden op geen enkele wijze benadeeld of bevoordeeld.

¹ IAO-Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht (87) en IAO-Verdrag betreffende de toepassing van de principes van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (98)

² IAO-Verdrag betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van werknemers (135)

Onze medewerkers kunnen overeenkomstig de toepasselijke wetgeving openlijk en regelmatig in vakbonden en vertegenwoordigingen van medewerkers met de bedrijfsleiding van gedachten wisselen over arbeidsomstandigheden. Bij RWE zoeken we lokale oplossingen die rekening houden met de relevante nationale wetgeving en onze eigen richtlijnen.

Wij werken op constructieve wijze samen met medewerkers en vakbonden. Wij streven ernaar om elke individuele medewerker zoveel als redelijkerwijs mogelijk bij het proces te betrekken en te informeren. Daarbij zal RWE een evenwichtige benadering hanteren, waarbij de economische belangen van het bedrijf en de belangen van onze medewerkers in aanmerking worden genomen. Ons gedrag en onze toon tegenover personeel laten zich kenmerken door respect en billijkheid. Ook bij lastige geschillen blijft het doel een duurzame constructieve samenwerking op lange termijn in stand te houden.

Verbod op alle vormen van kinderarbeid

Wij verzetten ons sterk tegen elke vorm van kinderarbeid zoals omschreven in de betreffende IAO-Verdragen³ en zetten ons in voor de daadwerkelijke afschaffing ervan. Alle werkgeverspraktijken moeten op zijn minst voldoen aan de IAO-Verdragen. Kinderen mogen niet in hun ontwikkeling worden geremd. Hun waardigheid moet worden gerespecteerd en hun veiligheid en gezondheid mogen niet worden aangetast, maar moeten door passende maatregelen worden beschermd.

Verbod op elke vorm van dwangarbeid of slavernij

Wij zijn sterk gekant tegen gedwongen of verplichte arbeid en alle vormen van slavernij, met inbegrip van moderne vormen van slavernij en mensenhandel. Alle werkgeverspraktijken moeten ten minste in overeenstemming zijn met de fundamentele arbeidsnormen van de IAO.⁴ Werkgever-werknemerverhoudingen bestaan altijd op vrijwillige basis. Alle werkgever-werknemerverhoudingen kunnen met een redelijke opzegtermijn worden beëindigd.

Het recht op gezondheid en veiligheid op het werk en veilige werkomstandigheden

Als werkgever zorgt RWE ervoor dat alle gezondheids- en veiligheidseisen volgens de wet worden nageleefd om de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers te waarborgen. Wij ondersteunen de voortdurende verbetering van onze arbeidsomstandigheden en het bewustzijn van onze medewerkers voor een gezond en veilig gedrag om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen.

³ IAO-minimumleeftijdverdrag (138) en IAO-Verdrag betreffende de ergste vormen van kinderarbeid (182)

⁴ IAO-Verdrag betreffende gedwongen arbeid (29), IAO-Verdrag betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid (105) en protocol van 2014 bij het Verdrag betreffende gedwongen arbeid.

Wij beschikken over beleidslijnen en richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid op het werk die voor de hele groep gelden. Deze beschrijven de gezondheids- en veiligheidsorganisatie en -normen binnen de RWE Groep, en bevatten specificaties voor het gezondheids- en veiligheidsbeleid, structuren en processen, doelstellingen, initiatieven/programma's en normen van de RWE Groep, identieke voorwaarden en V&G-regels voor de hele Groep en de voortdurende verbetering van ons gezondheids- en veiligheidssysteem.⁵ Volgens onze [bedrijfsrichtlijn inzake gezondheid en veiligheid op het werk](#) werken bedrijfsvertegenwoordigers, medewerkers, gezondheids- en veiligheidsdeskundigen en personeelsvertegenwoordigers regelmatig, nauw en kort samen op alle bedrijfslocaties. Wij bevorderen een preventieve en risicogerichte benadering, waarbij arbeidsongevallen en beroepsziekten over het algemeen vermijdbare oorzaken hebben. Door een doeltreffende preventiecultuur te realiseren, kunnen dergelijke oorzaken worden beperkt en kunnen arbeidsongevallen, arbeidsletsel en beroepsziekten worden voorkomen. Hoge technische en operationele veiligheidsnormen zijn onze topprioriteit. Het doel is arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen. Bij RWE houden we ons aan de arbo-voorschriften en gebruiken we de vereiste beschermingsmiddelen. Wij zijn voor de melding van vermoedelijke gezondheids- en veiligheidsrisico's ook afhankelijk van de medewerking van onze medewerkers. Onze eisen inzake preventieve en veilige arbeidsomstandigheden en de voorschriften inzake arbeidsveiligheid gelden ook voor medewerkers van externe werkgevers (bijvoorbeeld uitzendkrachten of opdrachtnemers).

Werktijd

Wij hanteren het beginsel dat de werktijden in overeenstemming moeten zijn met de plaatselijke wetgeving en de normen van de betreffende bedrijfstak. Wij eerbiedigen het recht op rust en vrije tijd, met inbegrip van pauzes, passende beperkingen van de arbeidstijd en regelmatige, betaalde vakantie, overeenkomstig de toepasselijke internationale normen inzake arbeidstijd, waaronder ten minste het relevante IAO-Verdrag op de plaats van tewerkstelling.

Vergoeding en voordelen

Wij houden ons aan internationale normen, waaronder het beginsel van gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, ongeacht geslacht⁶, en eerlijke en gunstige arbeidsvoorwaarden.⁷ Wij verbinden ons er met name toe een passend loon te betalen dat ten minste gelijk is aan het minimumloon dat in de toepasselijke plaatselijke wetgeving is vastgesteld en dat onze medewerkers bovendien in staat stelt ten minste in hun levensonderhoud te voorzien. Anders is het gebaseerd op het recht dat van toepassing is op de plaats van tewerkstelling. Er wordt rekening gehouden met de kosten van levensonderhoud en sociale uitkeringen in het betreffende land. Bij gebrek aan toepasselijke wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten zijn

⁵ ISO-norm 45001 inzake gezondheid en veiligheid op het werk.

⁶ IAO-Verdrag inzake gelijke beloning (100)

⁷ IAO-Verdrag inzake gelijke beloning (100), IAO-Verdrag inzake discriminatie (arbeid en beroep) (111)

de vergoedingen en uitkeringen gebaseerd op ons plaatselijke beloningsbeleid, met inbegrip van onze plaatselijke vergoedingsregelingen.

Gelijke kansen en non-discriminatie

Wij streven naar gelijke kansen voor alle medewerkers en creëren en handhaven een open en inclusieve werkomgeving zonder enige vorm van discriminatie of intimidatie.⁸ Wij staan een eerlijke behandeling van alle medewerkers voor en tolereren geen enkele vorm van discriminatie of ongerechtvaardigde ongelijke behandeling, bijvoorbeeld op basis van kenmerken als geslacht, etniciteit, afkomst, nationaliteit, religie of ideologie, politieke of sociale binding, vakbondslidmaatschap, seksuele identiteit en geaardheid, lichamelijke en/of geestelijke beperkingen of leeftijd. Wij hebben ons hiertoe verbonden in ons antidiscriminatiebeleid. Bij RWE zijn diversiteit en inclusie essentiële onderdelen van onze bedrijfsstrategie, die vorm geven aan een bewuste benadering van verschillen en individualiteit. Daarom zijn wij een eerste ondertekenaar van het Diversiteitshandvest⁹ en blijven wij ons diversiteitsmanagement verder ontwikkelen.

Bescherming van plaatselijke gemeenschappen, inheemse volkeren en mensenrechtenverdedigers

Wij respecteren de rechten van plaatselijke gemeenschappen en inheemse volkeren die door onze bedrijfsvoering kunnen worden getroffen en houden rekening met de plaatselijke gevolgen van onze activiteiten. Wij nemen niet deel aan onrechtmatige onttrekking van land, bossen en wateren bij aankoop, ontginning of gebruik.

Wij zijn ons bewust van de belangrijke rol van mensenrechtenverdedigers bij de eerbiediging en bevordering van mensenrechten, en verwerpen alle bedreigingen, intimidatie, laster en criminalisering van mensen die mensenrechten verdedigen. Daarnaast streven wij naar een constructieve dialoog en samenwerking met mensenrechtenverdedigers.

Beveiligingspersoneel en bescherming van mensenrechten

Wanneer wij ons eigen beveiligingspersoneel inzetten om onze faciliteiten te beschermen, zijn zij verplicht mensenrechten te respecteren zoals omschreven in dit document en onze [Gedragscode](#). Indien wij een particuliere of openbare beveiligingsonderneming inschakelen om onze faciliteiten te beschermen, verwachten wij dat er passende eisen en maatregelen gelden door middel van overeenkomstige specificaties en dat het beveiligingspersoneel tijdens zijn werkzaamheden internationaal erkende mensenrechten respecteert. Deze bescherming

⁸ IAO-Verdrag inzake gelijke beloning (100), IAO-Verdrag inzake discriminatie in arbeid en beroep (111) en IAO-Verdrag inzake geweld en intimidatie (190)

⁹Het Diversiteitshandvest ([Charta der Vielfalt](#)) is een Duits bedrijfsinitiatief ter bevordering van de diversiteit bij bedrijven en instellingen.

van onze voorzieningen mag niet gepaard gaan met marteling, wrede, onmenselijke behandeling, beschadiging van leven en ledematen of aantasting van de vrijheid van vereniging.

Bescherming van privacy en persoonsgegevens

Bij RWE respecteren we privacy als een universeel mensenrecht en zetten we ons in voor gegevensbescherming als basis voor vrijheid van meningsuiting en informatie, vrijheid van vereniging en het behoud van de menselijke waardigheid. Wij verplichten ons tot een eerlijke verwerking van persoonsgegevens door bedrijven van de RWE Groep en onze leveranciers. Daartoe hebben wij relevante processen en beleidsmaatregelen opgesteld. Daarbij baseren wij ons op de Universele Verklaring van de rechten van de mens (artikel 12) en het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens (artikel 8), alsmede op het Europees Handvest van de grondrechten, waarin zowel het recht op privacy (artikel 7) als het recht op bescherming van persoonsgegevens (artikel 8) uitdrukkelijk worden erkend.

2.2 Milieu

Wij erkennen onze verantwoordelijkheid om het milieu te beschermen en zijn ons bewust van de mogelijke gevolgen van onze bedrijfsactiviteiten voor het milieu en de mens. Naast zorgvuldigheid op het gebied van mensenrechten, nemen wij ook onze zorgplicht voor het milieu in acht in onze eigen bedrijven en in de waardeketen met leveranciers en zakenpartners. Met onze richtlijn [Milieubescherming](#) verbinden wij ons ertoe bij al onze activiteiten op een milieuvriendelijke manier te handelen.

Milieubeheersystemen

Wij verbinden ons ertoe milieuvervuiling en -risico's en het verbruik van hulpbronnen voortdurend tot een minimum te beperken. Wij streven deze doelstellingen systematisch na en kunnen dit aantonen door middel van een gecertificeerd milieubeheersysteem.

Behandeling van gevaarlijke stoffen

Wij erkennen onze verantwoordelijkheid voor het voorkomen van elke vermijdbare schadelijke bodemverandering, waterverontreiniging, luchtverontreiniging, schadelijke geluidsemissie of overmatig waterverbruik die/dat het behoud en de productie van voedsel belemmert, de toegang tot schoon drinkwater en sanitaire voorzieningen belemmert of de gezondheid van mensen schaadt.

Om medewerkers en het milieu te beschermen, zorgen we voor een veilige inkoop, opslag, inzet en verwijdering van gevaarlijke stoffen en chemicaliën. Medewerkers worden regelmatig dienovereenkomstig geïnstrueerd. Waar mogelijk worden gevaarlijke stoffen vervangen door minder gevaarlijke stoffen. We controleren dit voortdurend.

Wij houden ons aan internationale normen, zoals de Verdragen van Minamata, Stockholm en Bazel. Wij hebben ons ertoe verbonden om bijvoorbeeld de vervaardiging van producten met kwiktoevoeging, het gebruik van kwik in productieprocessen en de verwerking van kwikafval te verbieden. Deze verbintenis geldt ook voor de productie en het gebruik van chemische stoffen overeenkomstig het Verdrag van Stockholm, de uitvoer van gevaarlijk afval en de behandeling, inzameling, opslag en verwijdering van afval op een wijze die niet milieuvriendelijk is.

Vermindering van het gebruik van hulpbronnen

Wij gaan zuinig om met hulpbronnen, stimuleren hergebruik en renovatie en winnen grondstoffen efficiënt. We maken zoveel mogelijk gebruik van efficiënt gewonnen grondstoffen om negatieve effecten op het milieu te voorkomen en/of voortdurend te minimaliseren.

3 Uitvoering van onze principes

 **Bij RWE moeten alle medewerkers zich vertrouwd maken met de vereisten van deze principes en zich eraan houden.** 

In dit hoofdstuk beschrijven wij de verantwoordelijkheden en verplichtingen met betrekking tot deze principes en hoe wij omgaan met schendingen binnen RWE en de door ons gecontroleerde groepsmaatschappijen.

Verplichting en naleving

De leden van onze beheersorganen bij RWE brengen onze verbintenis en principes in praktijk. De lokale uitvoering is ondergebracht bij de verantwoordelijken op de betreffende locatie.

Deze principes zijn binnen RWE aangenomen als bindende vereisten voor de uitvoering van de kernelementen van de zorgvuldigheid op het gebied van mensenrechten. Deze principes zijn wereldwijd bindend voor alle leidinggevenden en medewerkers van RWE, alsmede voor alle door de RWE Groep gecontroleerde bedrijven en de aangewezen contactpersonen ter ondersteuning van zakenpartners, klanten en medewerkers.

De interne audit betreft tevens de uitvoering van de risicobeperkende maatregelen voor alle relevante aanbestedingsactiviteiten in de Groep en de beoordelingen van de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer in het kader van regelmatige en ad hoc audits.

Deze principes vormen een aanvulling op de EU-voorschriften en nationale wetgeving. Het is de door de Groep gecontroleerde bedrijven en hun medewerkers alsmede de leden van de bestuursorganen niet toegestaan voorschriften vast te stellen die afwijken van de inhoud en specificering van deze principes, tenzij in lokale wetgeving anders is bepaald. In geval van tegenstrijdige lokale wetgeving zal de centrale nalevingsorganisatie samen met de betrokken groepsmaatschappij een bepaling vinden die de bedoeling van deze principes het dichtst benadert.

Communicatie en kennisgeving

De principes zullen in een passende vorm beschikbaar worden gesteld aan al onze medewerkers en kunnen worden geraadpleegd op de bedrijfswebsite van RWE. De communicatiemaatregelen zullen vooraf met de personeelsvertegenwoordigers worden besproken.

Bestuur

De Chief Human Rights Officer (CHRO) is verantwoordelijk voor de overkoepelende activiteiten met betrekking tot mensenrechten. De CHRO werkt samen met Group Sustainability, Human Resources, Health and Safety, Compliance and Procurement aan de verdere ontwikkeling van passende nalevingsmaatregelen inzake mensenrechten op basis van

overeengekomen doelstellingen. Onze inkoopafdelingen verstrekken ook informatie over de ontwikkelde en geïntegreerde maatregelen inzake mensenrechten aan hun respectieve mensenrechtenfunctionaris. De bevoegde gespecialiseerde afdelingen zijn belast met de uitvoering van en het toezicht op deze maatregelen.

Ten minste jaarlijks worden opvallende mensenrechtenkwesties en de stand van de uitvoering van deze principes gerapporteerd en besproken in het bestuur van RWE AG. Daartoe ontvangt de CHRO regelmatig informatie en verslagen over mensenrechtenactiviteiten van overeenkomstige gespecialiseerde afdelingen, waaronder de Human Rights Officers van de business units.

De raad van commissarissen wordt regelmatig door de raad van bestuur van RWE geïnformeerd over mensenrechten.

Behandeling van inbreuken op deze principes

Er zijn verschillende kanalen voor medewerkers en derden om vermoedelijke mensenrechtenschendingen te melden en om hulp te verzoeken – zoals bepaald in de derde pijler van de VN-richtlijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten, "Toegang tot rechtsmiddelen". De kanalen staan open voor iedereen die schendingen van regels of voorschriften wil melden die een ernstig risico vormen, waaronder schendingen van mensenrechten en milieurisico's voor het bedrijf. De [rapportagekanalen](#) omvatten [e-mail](#), een extern juridisch advocatenkantoor dat per post of via een gratis hotline kan worden bereikt ([Simmons & Simmons](#)) en een online meldingstool voor RWE-medewerkers en zijn beschikbaar in meerdere talen.

Wij streven naar een eerlijke en transparante procedure waarbij rekening wordt gehouden met het evenredigheidsbeginsel voor de betrokken partijen, terwijl ook de klager bescherming wordt geboden en de mogelijkheid wordt gegeven anoniem een klacht in te dienen indien de nationale wetgeving dit niet uitdrukkelijk verbiedt. Wij hebben procedures ontwikkeld voor de beoordeling van regelovertredingen.

Na ontvangst van de klacht en nadat de klager een ontvangstbevestiging heeft ontvangen, voeren mensenrechtendeskundigen een risicogebaseerde beoordeling van de klacht uit. Indien mogelijk en gewenst, worden de feiten met de klager besproken. Als de eerste klacht aannemelijk lijkt, wordt de zaak verder door het team van mensenrechtendeskundigen overeenkomstig toepasselijke lokale regelgeving geanalyseerd, en zo nodig door gespecialiseerde diensten onderzocht. Ook kunnen passende maatregelen worden genomen om de situatie te verbeteren. Indien wordt geconstateerd dat individuele medewerkers deze principes hebben geschonden, zullen maatregelen worden genomen, die kunnen leiden tot arbeidsrechtelijke tuchtmaatregelen.

4 Onze due diligence-benadering inzake mensenrechten

🌀 Bij RWE vormen mensenrechten en milieubescherming een fundamenteel onderdeel van onze duurzame bedrijfsstrategie. Om aan onze due diligence-verplichtingen te voldoen, hebben wij een doeltreffend risicobeheer voor mensenrechten ingesteld.

Met ons Human Rights Risk Management (HRRM) hebben wij een doeltreffend risicobeheersysteem ontwikkeld dat via diverse maatregelen en processen in alle relevante bedrijfssectoren is verankerd. De Chief Human Rights Officer (CHRO) is verantwoordelijk voor toezicht op het risicobeheer inzake mensenrechten.



Via ons HRRM voldoen wij aan onze due diligence-verplichting inzake mensenrechten op basis van internationaal erkende normen, toepasselijke wet- en regelgeving en ons gedeelde begrip van de waarden bij RWE. Wij houden ook rekening met de belangen en rechten van onze medewerkers en belanghebbenden die rechtstreeks door onze bedrijfsvoering kunnen worden geraakt. Wij streven ernaar om met mogelijk betrokken rechthebbenden of hun vertegenwoordigers van gedachten te wisselen en bij de verdere ontwikkeling van ons HRRM met hun belangen rekening te houden.

Wij ontwikkelen ons HRRM voortdurend, bijvoorbeeld wanneer na een nieuwe activiteit of zakelijke relatie een risicoanalyse wordt uitgevoerd ter ondersteuning van strategische

beslissingen of veranderingen in de bedrijfsvoering. Wij overwegen ook gebruik te maken van overleg met externe belanghebbenden en deskundigen ter ondersteuning van de verdere ontwikkeling en monitoring van het HRRM. Ons team van mensenrechtendeskundigen beoordeelt jaarlijks of ad hoc de doeltreffendheid van de ingevoerde preventieve of mitigerende maatregelen in geval van een significante verandering of vergroting van het risico in ons eigen bedrijf en/of onze directe toeleveringsketen.

Risicoanalyse

In het kader van RWE's Human Rights Risk Management voeren wij in de hele groep een op risico's gebaseerde en systematische analyse uit om na te gaan of wij als bedrijf en onze directe leveranciers mensenrechten naleven door passende maatregelen te nemen om negatieve gevolgen voor mensenrechten binnen onze bedrijfsvoering wereldwijd te voorkomen, zoveel mogelijk te beëindigen en te beperken.

Via deze jaarlijkse risicoanalyse¹⁰ stellen wij mensenrechten- en milieugerelateerde risico's in onze eigen bedrijfsonderdelen en toeleveringsketens vast. Potentiële risico's worden geclassificeerd als laag, gemiddeld of hoog. De vastgestelde mensenrechten- en milieurisico's worden gewogen en geprioriteerd op basis van onder meer de volgende criteria:

- De aard en de omvang van de bedrijfsactiviteit;
- Ons vermogen om invloed uit te oefenen op de partij die rechtstreeks verantwoordelijk is voor een risico voor mensenrechten of het milieu of de schending van die verplichtingen;
- De ernst van de schending die typisch kan worden verwacht, de omkeerbaarheid van de schending en de waarschijnlijkheid dat zich een schending van mensenrechten- of milieugerelateerde verplichtingen voordoet; en
- De aard van de causale bijdrage van de onderneming aan het risico voor mensenrechten of het milieu of aan de schending van een mensenrechten- of milieugerelateerde verplichting.

Onze eerste risicoanalyse van mensenrechten is in september 2022 afgerond. De resultaten van de risicoanalyse zijn meegedeeld aan de raad van bestuur van RWE AG en haar dochterondernemingen, alsmede aan de inkoopafdelingen en andere relevante interne belanghebbenden.

Klachtenprocedure

Bij RWE hebben wij een interne klachtenprocedure ingesteld voor onze medewerkers en onze externe belanghebbenden.

¹⁰Alsmede op ad hoc basis wanneer een belangrijke verandering van de risicosituatie moet worden verwacht, bijvoorbeeld door de invoering van nieuwe producten, projecten of een nieuw bedrijfsgebied.

- Bevindingen van de klachtenprocedure worden opgenomen in de risicoanalyse (aanwijzingen voor nieuwe risicogebieden of mogelijke leveranciers met een hoog risico)
- De resultaten van de risicoanalyse geven informatie over de doelgroepen van de klachtenprocedure

Elke medewerker en zakenpartner wordt verzocht RWE in kennis te stellen zodra hij op de hoogte raakt van:

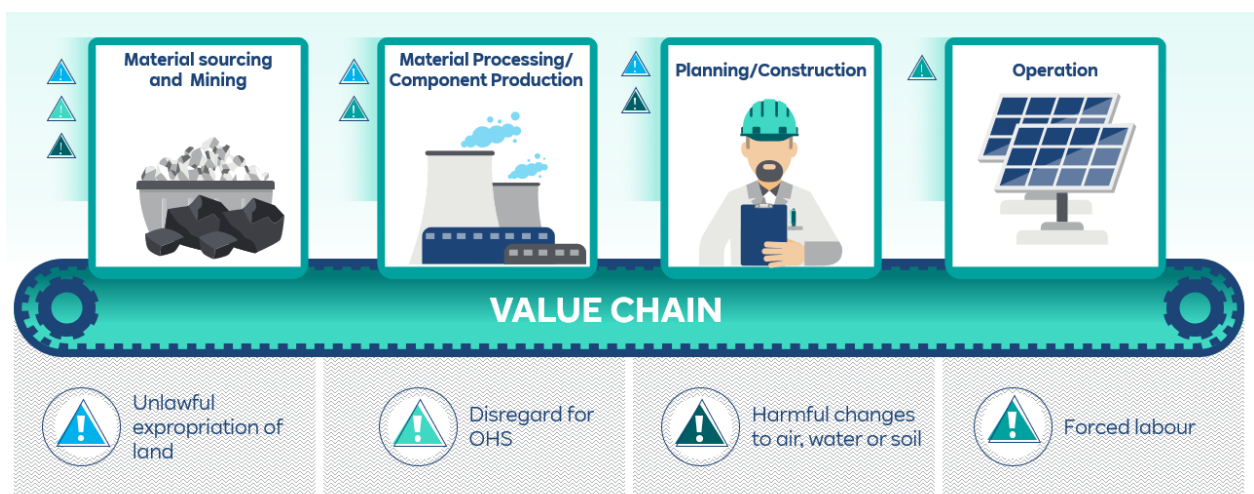
- Een inbreuk of potentiële inbreuk op deze beleidsverklaring inzake mensenrechten
- Vastgestelde risico's die kunnen leiden tot een mogelijke schending van deze beleidsverklaring inzake mensenrechten
- Alle daadwerkelijke of vermoede mensenrechtenschendingen in een toeleveringsketen die verband hield of houdt met een overeenkomst met RWE

Elke interne en externe belanghebbende kan, onmiddellijk na kennisneming, kennisgevingen en informatie met ons delen via onze [klachtenprocedure](#), zowel binnen onze eigen bedrijfsactiviteiten als binnen onze toeleveringsketen.

Strategie

Ter ondersteuning van onze due diligence-benadering van mensenrechten gaan wij een aantal meetbare doelstellingen en KPI's invoeren op basis van de resultaten van onze risicoanalyse op het gebied van mensenrechten.

In verschillende stadia van onze toeleveringsketens hebben wij potentiële hoge risico's op mensenrechtenschendingen vastgesteld. De meest voorkomende en ernstige risico's op het



Figuur 1: De op basis van de risicoanalyse geprioriteerde mensenrechten- en milieurisico's van RWE

gebied van mensenrechten worden in onze mensenrechtenstrategie als prioriteit aange-merkt.

RWE en gecontroleerde groepsmaatschappijen

In het kader van het HRRM voeren wij jaarlijks een risicoanalyse uit met betrekking tot mensenrechten. Ook hebben wij een specifieke richtlijn voor risicoanalyse inzake mensenrechten ingevoerd die voor alle ondernemingen van de RWE Groep geldt. Deze risicoanalyse helpt om het individuele risico voor elke onderneming binnen de groep vast te stellen, rekening houdend met landspecifieke factoren.

Op basis van de resultaten van de risicoanalyse voeren wij voor de gecontroleerde groepsmaatschappijen maatregelen op maat uit om met de individuele resultaten van de risicoanalyse aan de slag te gaan. De betreffende entiteit is verantwoordelijk voor de uitvoering van deze maatregelen. De afdeling Group Sustainability van RWE is verantwoordelijk voor het ontwerp en de uitvoering van de jaarlijkse risicoanalyse. De betreffende RWE-entiteit is verantwoordelijk voor de uitvoering van die maatregelen. Dit zal worden gestuurd en gecontroleerd door de voor de betrokken entiteit verantwoordelijke Human Rights Officer (HRO).

Dit proces zal ook worden ondersteund door regelmatige interne communicatie over mensenrechtenkwesties en de invoering van specifieke opleidingen voor de betreffende medewerkers om het bewustzijn onder ons personeel te vergroten. Ter ondersteuning van de doeltreffendheid, voortdurende verbetering en verdere ontwikkeling van ons HRRM worden jaarlijks overeenkomstige controle- en rapportageprocessen uitgevoerd.

Zakenpartners

Onze eisen en verwachtingen ten aanzien van onze zakenpartners zijn te vinden op het [RWE leveranciersportaal](#). Zakenpartners zijn allen die zaken met ons doen, inclusief leveranciers. Wij en onze zakenpartners respecteren en ondersteunen de bescherming van internationaal erkende mensenrechten en hechten bijzonder belang aan de rechten die zijn vastgelegd in de International Bill of Human Rights en de Core Labour Standards van de Internationale Arbeidsorganisatie. Wij zetten ons in om mensenrechtenschendingen binnen onze toeleveringsketen door wie of welke rechtspersoon of instelling dan ook waarmee wij en onze partners zaken doen, te voorkomen.

Naleving van deze normen is noodzakelijk voor een succesvolle samenwerking tussen RWE en haar zakenpartners. Zakenpartners zijn over het algemeen verplicht een integriteitscontrole uit te voeren voordat wij officiële afspraken met hen maken. Onze zakenpartners zijn doorgaans ook verplicht om na de uitvoering van het contract aan de wettelijke voorschriften te blijven voldoen. Indien nodig, bieden wij hulp om onze zakenpartners in staat te stellen zich vertrouwd te maken met onze verwachtingen. Zorgen over integriteit of mogelijke schendingen van de wet en/of de [Mensenrechtenbijlage](#) worden samen met onze zakenpartner onderzocht. Indien deze niet binnen een redelijke termijn kunnen worden opgelost,

kunnen/zullen wij passende maatregelen nemen, waaronder juridische stappen tot en met beëindiging van de zakelijke relatie. Wij verwachten dat zakenpartners de toepasselijke wetgeving en de relevantie daarvan aan hun medewerkers meedelen, evenals de inhoud van de Mensenrechtenbijlage van RWE en de daarmee samenhangende vereisten. In het algemeen verwachten wij van onze zakenpartners dat zij de inhoud van de Mensenrechtenbijlage met hun leveranciers delen, zodat aan alle relevante vereisten inzake naleving wordt voldaan. Wij behouden ons het recht voor informatie op te vragen en de naleving van de contractvoorwaarden te controleren. Indien een zakenpartner de voorwaarden heeft geschonden, kunnen wij onze rechten uit hoofde van het contract uitoefenen, waaronder gerechtelijke stappen tegen de leverancier, en – als ultima ratio – zelfs ons contract beëindigen indien dit noodzakelijk wordt geacht.

Bij RWE verstaan wij onze plicht tot een verantwoorde en duurzame aankoop van materialen en diensten via onze speciale inkoopafdelingen. Daarom hechten wij bijzonder veel belang aan onze contractuele voorwaarden om duidelijke eisen en verwachtingen vast te stellen die gelden voor onze zakenpartners en hun toeleveranciers en die moeten worden gecontroleerd door onze inkoopmedewerkers.

Onze inkoopafdelingen toetsen systematisch de naleving van onze mensenrechtenprincipes zoals die in dit document zijn vastgelegd. Indien wij gegronde aanwijzingen krijgen dat bij een indirecte leverancier een schending van een mensenrechten- of milieuverplichting heeft plaatsgevonden of waarschijnlijk zal plaatsvinden, verzoeken wij onze zakenpartner samen met ons preventieve maatregelen ten aanzien van de verantwoordelijke partij toe te passen en uit te voeren, met inbegrip van maatregelen om een dergelijk risico of een dergelijke schending te voorkomen, tot een minimum te beperken of te beëindigen, en zullen wij onze risicobeoordeling dienovereenkomstig actualiseren.

Nieuwe zakenpartners worden beoordeeld op naleving van mensenrechten en zo nodig op locatie gecontroleerd. Daarnaast controleren wij onze zakenpartner voortdurend op mensenrechtenschendingen via een mediascreening en met behulp van een externe tool voor risicobewaking van leveranciers. Alle zakenpartners die op basis van het resultaat van de risicoanalyse als potentieel hoog risico worden aangemerkt, worden door onze mensenrechtenspecialisten verder verwerkt en geanalyseerd via een procedure voor leveranciers met een hoog risico. Op basis van deze grondige analyse per geval zullen maatregelen worden ontwikkeld en uitgevoerd indien dat nodig wordt geacht.

5 Verantwoordelijkheden

De raad van bestuur van RWE AG is verantwoordelijk voor de uitvoering van deze beleidsverklaring en de naleving ervan. De Chief Human Rights Officer (directeur Strategie en Duurzaamheid) is verantwoordelijk voor toezicht op het risicobeheer inzake mensenrechten bij RWE en brengt tenminste jaarlijks verslag uit aan de Raad van Bestuur van RWE AG. Hij wordt bijgestaan door het team van mensenrechtenskundigen binnen Group Sustainability en door onze Human Rights Officers (HRO) in elke business unit.

Contact, vragen en informatie

Vragen en opmerkingen met betrekking tot deze principes of andere onderwerpen die verband houden met mensenrechten kunnen [per e-mail](#) worden gericht aan Group Sustainability bij RWE. Klachten of meldingen van niet-naleving van deze principes kunnen worden gericht aan de [klachtenprocedure](#).

Beoordelingen en regelmatige rapportage

Bij RWE zullen wij jaarlijks informatie blijven verstrekken over onze due diligence-activiteiten, voor zowel ons eigen bedrijf als de toeleveringsketen. Dit omvat een bekendmaking van de resultaten van de risicoanalyse en een uitgebreide beschrijving van onze maatregelen om de vastgestelde risico's te beperken en de doeltreffendheid ervan te evalueren.

Diversen

Na ondertekening treden deze principes in werking. Aan deze principes kunnen geen individuele rechten of rechten van derden worden ontleend. Deze principes hebben geen terugwerkende kracht. De inhoudelijke opzet en oriëntatie van de bestaande beheersystemen worden nader beschreven in speciale interne richtlijnen voor de toepassing van deze principes. Deze principes worden regelmatig getoetst en herzien in overeenstemming met de resultaten van de risicoanalyse in het kader van het RWE Human Rights Risk Management, bijvoorbeeld wanneer een risicoanalyse wordt uitgevoerd vanwege een nieuwe activiteit of relatie, voordat beslissingen over strategie of wijzigingen in de bedrijfsactiviteiten worden genomen.

6 Zienswijze

Voor RWE is respect voor mensenrechten een belangrijke bijdrage aan het bereiken van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals of SDG's) van de Verenigde Naties. Wij zijn ons ervan bewust dat de toepassing van due diligence inzake mensenrechten in onze eigen bedrijfsactiviteiten en in de toeleverings- en waardeketens een continu proces is. Wij zijn bereid deze uitdaging aan te gaan en onze strategische aanpak en maatregelen regelmatig te herzien met het oog op voortdurende verbetering. In het kader van onze duurzaamheidsrapportage verstrekken wij regelmatig transparante informatie over uitvoering en strategische ontwikkelingen. Deze beleidsverklaring is op 20-12-2022 door het bestuur van RWE AG ondertekend en zal regelmatig worden geactualiseerd indien en voor zover nodig.

Duurzaamheidsrapportage

Lees meer over mensenrechten in onze laatste **Duurzaamheidsrapportage** en op onze website: www.rwe.com/sustainability/human-rights/



RWE Aktiengesellschaft

RWE Platz 1
45141 Essen
Duitsland
www.rwe.com