

Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte

wpd GmbH

08/2025



INHALT

1. EINLEITUNG	3
2. VERPFLICHTUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE	3
3. UNSERE BELEGSCHAFT	3
4. LOKALE GEMEINSCHAFTEN	4
5. UNSER ANSATZ ZUR MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTSPFLICHT	5
6. UMSETZUNG	5
7. STAKEHOLDER-BETEILIGUNG	6
8. BESCHWERDEMECHANISMEN UND WIEDERGUTMACHUNG	6
9. ZUSTÄNDIGKEIT UND VERANTWORTUNG	7

AKRONYME UND ABKÜRZUNGEN

AKRONYM	BESCHREIBUNG
HRDD	Human Rights Due Diligence
IFC	International Finance Cooperation
UN	Vereinte Nationen
USPV	Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung

1. EINLEITUNG

Der Gedanke der Nachhaltigkeit und der sozialverträgliche Umgang mit den Menschen und unserer Umwelt sind der wpd GmbH (im Folgenden wpd) wichtig. Aus diesem Grund leistet wpd nicht nur einen Beitrag zur Versorgung mit Ökostrom und zur Energiewende, sondern bemüht sich auch um sozial verantwortliches unternehmerisches Handeln. Wir verpflichten uns daher, die Menschenrechte aller Personen zu respektieren, die durch unsere Unternehmenstätigkeit beeinträchtigt werden können, und eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence - HRDD) im Einklang mit den unten genannten Standards einzuführen. Unser Unternehmen setzt sich dafür ein, dass die Menschen, Arbeiterinnen und Arbeiter und Gemeinschaften, die unsere gesamte Wertschöpfungskette stützen, mit Würde und Respekt behandelt werden.

Diese Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte gilt für alle unsere Geschäftsbereiche, Entitäten, Tochtergesellschaften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² weltweit, und deckt Aktivitäten sowohl auf Unternehmensebene als auch während des gesamten Lebenszyklus unserer Projekte ab. Wir kommunizieren unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte aktiv an alle Lieferanten und Geschäftspartner und erwarten von ihnen, dass sie dieselben Standards einhalten.

2. VERPFLICHTUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (OECD MNE), der Internationalen Menschenrechtskonvention (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte), der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, dem Übereinkommen über indigene und in Stämmen lebende Völker - IAO-Übereinkommen Nr. 169 und der UN-Erklärung über die Rechte indigener Völker (UNDRIP). Zusätzlich zu diesen Standards orientieren sich unsere Projekte an den Anforderungen der Equator Principles 4 und den IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability, soweit anwendbar.

Diese Standards bilden die Grundlage für unseren Ansatz zur Durchführung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte in unseren eigenen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen. Wpd und alle ihre Unternehmenseinheiten sind verpflichtet, die nationale Gesetzgebung in allen Ländern, in denen wir tätig sind einzuhalten, und in Fällen, in denen die lokalen Gesetze weniger strikt sind als die internationalen Standards, streben wir an den höchsten anwendbaren Standard anzuwenden.

3. UNSERE BELEGSCHAFT

Wenn es darum geht, ein integratives Arbeitsumfeld zu gewährleisten und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu respektieren, sind wir bestrebt die folgenden Grundsätze und Verbote zu beachten:

- Striktes Verbot von Kinderarbeit durch Einhaltung klarer nationaler und internationaler Vorschriften über das Mindestalter für die Beschäftigung und die Bedingungen für die Einstellung junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

¹ Eine Person, die von wpd eingestellt wurde. Diese wird auch als direkte/r Mitarbeiter/in definiert.

² Bezieht sich auf eine Person, die: 1.) als direkte/r Mitarbeiter/in oder 2.) als über Dritte beauftragte/r Arbeitnehmer/in, der Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Kerngeschäft ausführt oder 3.) als Arbeiter/in in der Wertschöpfungskette mit wpd zusammenarbeitet.

- Striktes Verbot aller Formen von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, jeglicher Art von Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Arbeit, oder jeglicher Form von Menschenhandel, indem sichergestellt wird, dass die jeweiligen Arbeitsrechte geachtet und kommuniziert werden (gegebenenfalls in Landessprache).
- Achtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, ohne Repressalien und/oder Diskriminierung derjenigen, die sich organisieren oder beteiligen.
- Anwendung der höchsten Standards für ein sicheres Arbeitsumfeld durch die Umsetzung von Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Verhinderung von arbeitsbedingten Unfällen, Zwischenfällen und Krankheiten durch international anerkannte Sicherheitsverfahren.
- Gewährleistung sauberer und menschenwürdiger Lebens- und Sanitärbedingungen sowie Einhaltung der Ruhe- und Arbeitszeiten.
- Förderung gleicher und nichtdiskriminierender Einstellungs-, Beförderungs- und Vergütungspraktiken.
- Schaffung eines diversen und integrativen Arbeitsplatzes, frei von jeglicher Art von Belästigung und Diskriminierung, welcher Chancengleichheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer religiösen oder kulturellen Überzeugungen, sexuellen Orientierung, Behinderung und Nationalität sicherstellt.
- Gewährleistung einer transparenten und angemessenen Lohnzahlung.
- Verstärkter Schutz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern und/oder Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeitern durch Förderung von nichtdiskriminierenden Verhaltensweisen, sozialer Integration und kulturellem Verständnis am Arbeitsplatz.
- Verbot jeglicher unverhältnismäßiger oder missbräuchlicher Gewaltanwendung durch private oder öffentliche Sicherheitskräfte.
- Anerkennung der Tatsache, dass der Schutz der Privatsphäre ein grundlegendes Menschenrecht ist, wodurch sichergestellt wird, dass Management und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die geltenden Gesetze und die geltenden Unternehmensgrundsätze zum Datenschutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Investoren und Geschäftspartner respektieren und die notwendige Sorgfalt zum Schutz sensibler Daten aufbringen.

Wir bemühen uns um Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, die diese Grundsätze und Verbote teilen und einhalten und sich verpflichten, eine wirksame menschenrechtliche Sorgfaltspflicht einzuführen, um Schäden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Betrieben und Lieferketten zu verhindern, zu mindern und zu beheben. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie dieselben Standards setzen und mit ihren eigenen Zulieferern zusammenarbeiten, um Risiken und Auswirkungen zu verhindern und zu mindern.

4. LOKALE GEMEINSCHAFTEN

Wir verpflichten uns die Rechte der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu respektieren, und erwarten das Gleiche von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.

Wir sind uns bewusst, dass die Gemeinden in der Nähe unserer Büros, Projektstandorte, Infrastrukturen oder Transportwege Risiken ausgesetzt sein können, die mit unseren Aktivitäten zusammenhängen. Zu diesen Risiken können ökologische und soziale Auswirkungen gehören, die während des gesamten Lebenszyklus unserer Projekte auftreten. Auch die Gemeinschaften innerhalb unserer Wertschöpfungskette können Risiken ausgesetzt sein, die sich aus den Handlungen unserer direkten und indirekten Geschäftspartner ergeben.

Umweltgerechtigkeit:

Wir sind bestrebt, ökologische und soziale Auswirkungen zu verhindern oder zu mildern, wobei ein besonderer Fokus auf gefährdeten Gruppen einschließlich indigener Völker liegt, die unverhältnismäßig stark betroffen sein können. Unsere Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien entsprechen den höchsten Standards, um die Gesundheit und das Wohlergehen der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu schützen. Wir sind bestrebt, Störungen der Ökosystemleistungen, auf die die Gemeinschaften angewiesen sind, zu vermeiden, indem wir die Beteiligten frühzeitig in die Projektentwicklung einbeziehen, um eine umfassende Bewertung dieser Leistungen zu gewährleisten.

In hohem Maße schätzen wir auch die Rolle indigener Völker und der lokalen Gemeinschaften bei den Naturschutzbemühungen und respektieren ihre Perspektiven. Wir bemühen uns, negative Auswirkungen auf ihr materielles und immaterielles Kulturerbe zu vermeiden und bekräftigen ihr Recht auf freie, vorherige und informierte Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent - FPIC).

Menschenrechtsverteidiger:

Wir sind uns der erheblichen Risiken bewusst, denen Menschenrechtsverteidiger ausgesetzt sind, einschließlich Drohungen, Einschüchterung und Gewalt. Wir fördern einen offenen Dialog und kooperative Partnerschaften und wenden uns entschieden gegen alle Maßnahmen, die ihr Eintreten für den Schutz und die Achtung der Menschenrechte unterdrücken.

5. UNSER ANSATZ ZUR MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHT

Im Einklang mit den sich weiterentwickelnden Standards und Vorschriften hat wpd eine interne Leitlinie zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht entwickelt, die Richtlinien und Anweisungen zur Einhaltung der wichtigsten Schritte der Sorgfaltspflicht gemäß den UN-Leitprinzipien beinhaltet: (a) Bewertung tatsächlicher und potenzieller menschenrechtlicher Auswirkungen, (b) Festlegung von Präventions- und Minderungsmaßnahmen für identifizierte negative Auswirkungen, (c) Nachverfolgung der Umsetzung und Wirksamkeit dieser Maßnahmen, (d) Kommunikation darüber, wie wir mit den Auswirkungen umgehen, und (e) gegebenenfalls Bereitstellung oder Unterstützung bei Maßnahmen zur Wiedergutmachung, wenn dies angemessen ist. Wir bauen kontinuierlich unsere Kapazitäten aus, um unsere Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte zu stärken und sie in allen unseren Tätigkeiten umzusetzen.

6. UMSETZUNG

Um sicherzustellen, dass wir die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (HRDD) in allen unseren Geschäftsbereichen angemessen verankern, arbeiten wir mit externen Experten zusammen, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und Aktionspläne im Bereich der Menschenrechte zu entwickeln.

Unsere Projekte werden vor der Projektentwicklung einer Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung (USVP) unterzogen, um potenzielle Risiken, auch im Hinblick auf Menschenrechtsauswirkungen, zu ermitteln und Präventions- und Minderungsmaßnahmen festzulegen. Unser Umwelt- und Sozialmanagementsystem (ESMS) wurde aktualisiert, um die HRDD-Leitlinie zu integrieren, und wird kontinuierlich verbessert, unter anderem durch Maßnahmen, die in Aktionsplänen für Menschenrechte vorgesehen sind.

Wpd schult und befähigt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich in Umwelt- und Sozial-Themen, die mit ihren spezifischen Tätigkeiten zusammenhängen, um die gemeinsame Umwelt- und Sozial-Kultur und das Engagement des Unternehmens zu stärken.

Wpd verfügt über Verfahren, um die Erwartungen an Dritte, mit denen wir zusammenarbeiten, zu kommunizieren, und wir sind bestrebt, deren Einhaltung unserer Richtlinien und vertraglichen Vereinbarungen zu überwachen; so ist beispielsweise unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) Bestandteil unserer Rahmenvereinbarungen mit Lieferanten und Subunternehmern.

Im Falle möglicher Auswirkungen auf die Menschenrechte verpflichtet sich wpd, die Schwere der Situation zu bewerten und mit den Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, um eine angemessene Reaktion und Wiedergutmachung bereit zu stellen (wenn angemessen).

Wpd ist sich bewusst, dass der Schlüssel zu einer effektiven Umsetzung dieser Grundsatzerklärung in der kontinuierlichen Verfolgung, Überwachung und Berichterstattung über die Fortschritte und den Umgang mit Anliegen im Zusammenhang mit Menschenrechten liegt. In dieser Hinsicht arbeitet wpd kontinuierlich daran, die besten Lösungen zu finden, um die Umsetzung und Ergebnisse der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu verfolgen, zu dokumentieren und zu kommunizieren. Um dies zu erreichen, integrieren wir die Menschenrechtsberichterstattung in unseren übergreifenden ESG-Ansatz.

7. STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

Das Adressieren von Menschenrechtsrisiken erfordert ein kontinuierliches externes Engagement, um positive Ergebnisse zu erzielen. Eine wirksame Einbindung von Stakeholdern erfordert proaktive Zusammenarbeit und die Einbeziehung verschiedener Perspektiven in den Entscheidungsprozess. Wenn angemessen, konsultieren und informieren die Projektteams von wpd die Stakeholder über ihre Tätigkeiten durch einen transparenten, zeitnahen und wechselseitigen Kommunikationsprozess und bieten Gemeindemitgliedern und anderen externen Stakeholdern direkte oder anonyme Kanäle, um Beschwerden oder Vorschläge vorzubringen.

8. BESCHWERDEMECHANISMEN UND WIEDERGUTMACHUNG

Verstöße gegen diese Richtlinie oder Beschwerden über tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechte können über unser [Hinweisgebersystem](#) gemeldet werden.

Wpd stellt einen unternehmensweiten Beschwerdemechanismus zur Verfügung. Dieser steht allen offen, die Bedenken hinsichtlich tatsächlichen oder vermuteten Fehlverhaltens melden möchten, das unser Unternehmen oder das Wohlergehen von Mitarbeitenden und dritten Personen betrifft. Informationen darüber, wie eine Beschwerde eingereicht werden kann, sind auf unserer Website öffentlich zugänglich. Das Hinweisgebersystem ist eine anonyme Plattform, die von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben wird und rund um die Uhr zur Verfügung steht. Wpd verpflichtet sich, keine Vergeltungsmaßnahmen gegen die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer zu ergreifen.

Wir fordern zusätzlich, dass für unsere internationalen Projekte projektbezogene Beschwerdeverfahren zur Verfügung stehen.

Wpd setzt sich dafür ein, dass jede Beschwerde gründlich gehört und nach bestem Wissen und Gewissen untersucht wird.

Wir werden wirksame und zeitnahe Wiedergutmachungsmaßnahmen ergreifen, wann immer wir eine negative Auswirkung verursachen oder zu ihr beitragen. In Fällen, in denen die Auswirkungen durch einen unserer Geschäftspartner verursacht wurden, verpflichten wir uns, mit dem Partner so weit wie möglich zusammenzuarbeiten, um Abhilfe nachzuverfolgen. Handelt es sich bei den Vorwürfen um strafrechtliche Vorwürfe oder um Vorwürfe, die als strafrechtlich relevant angesehen werden könnten, arbeiten wir aktiv mit den zuständigen Strafverfolgungsbehörden zusammen.

Wpd ist bestrebt, kontinuierlich zu lernen und die Effektivität unserer Beschwerdemechanismen zu verbessern, um Schaden zu verhindern und Vertrauen bei den Stakeholdern entlang unserer Wertschöpfungskette aufzubauen.

9. ZUSTÄNDIGKEIT UND VERANTWORTUNG

Durch kontinuierliche Verbesserung will wpd sicherstellen, stets die höchsten Standards in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte zu erreichen. Daher überprüfen wir regelmäßig unsere Richtlinien und Verfahren unter Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse und der Wirksamkeit unserer Prozesse.

Wpd hat einen Menschenrechtsbeauftragten ernannt, dessen Aufgabe es ist, sicherzustellen, dass die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Einklang mit den geltenden und neuen Vorschriften ausgeübt wird. Darüber hinaus ist unsere ESG & Nachhaltigkeitsabteilung dafür verantwortlich, unsere Richtlinien routinemäßig zu überprüfen, die Umsetzung der Sorgfaltspflicht zu gewährleisten, die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen zu überwachen und die Geschäftsleitung regelmäßig über die Fortschritte zu informieren.

Wpd hat diese Grundsatzerklärung in Zusammenarbeit mit externen Menschenrechtsexperten und internen Stakeholdern entwickelt. Die Grundsatzerklärung wird mindestens alle 24 Monate, oder wenn eine wesentliche Veränderung eintritt, überprüft und aktualisiert. Im Rahmen der Überprüfung und Aktualisierung werden die Beiträge interner und/oder externer Menschenrechtsexperten, die Ergebnisse der Konsultationsprozesse, die auf Projektebene mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Gemeinschaften stattgefunden haben, sowie Hinweise aus unseren Beschwerdekkanälen berücksichtigt. Überarbeitungen dieser Grundsatzerklärung müssen von der Geschäftsleitung genehmigt werden.

Geltungsbeginn: 01.01.2025

DocuSigned by:

Björn Nullmeyer
 Managing board / CFO
 wpd GmbH

Version	Datum	Verfasser	Prüfung	Genehmigung	Beschreibung
0	01.01.2025	ERM GmbH	Abteilung ESG & Nachhaltigkeit	Geschäftsführung	wpd GmbH: Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte
1	15.06.2025	Abteilung ESG & Nachhaltigkeit	Abteilung ESG & Nachhaltigkeit	Geschäftsführung	Aktualisierung der Berichtserstattung in Abschnitt 6
2	21.08.2025	Abteilung ESG & Nachhaltigkeit	Abteilung ESG & Nachhaltigkeit	Geschäftsführung	Aktualisierung Hinweisgebersystem