

Weinmüller, Werkzeug- und Formenbau GmbH

Verhaltenskodex (Code of Conduct) für Lieferanten

„Verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg schließen sich nicht aus,
sondern fördern sich einander.“

Ludwigsburg, 15.05.2023

Marc Weinmüller
Geschäftsleitung

**Vorwort:**

Unser gesamtes unternehmerisches Handeln hat sich an dem geltenden Recht zu orientieren. Verstöße gegen das geltende Recht sind nicht hinzunehmen. Zudem akzeptiert Weinmüller Formen- und Werkzeugbau GmbH die Internationale Norm ISO 26000, in Deutschland als DIN ISO 26000 veröffentlicht, als Leitfaden zum Thema der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility). Dies gilt sowohl für die Unternehmensleitung wie auch für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Dieses sozial-ökologische Verantwortungsbewusstsein erwarten wir auch von unseren Lieferanten.

Inhalt

1. Funktionen, Verantwortlichkeiten und Geltungsbereich	4
2. Ziele und Motivation	4
3. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	4
3.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer	5
3.2 Arbeitszeit	5
3.3 Löhne und Sozialleistungen	5
3.4 Zwangsarbeit und Menschenhandel.....	5
3.5 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.....	5
3.6 Belästigung.....	6
3.7 Nichtdiskriminierung.....	6
4. Arbeitsschutz.....	6
4.1 Notfallvorsorge	6
4.2 Unfall- und Störungsmanagement.....	6
4.3. Arbeitsplatzergonomie	7
4.4 Brandschutz.....	7
5. Unternehmensethik	7
5.1. Datenschutz	7
5.2. Urheberrecht, geistiges Eigentum, Knowhow und Plagiate	7
5.3 Transparenz und Offenlegung von Information	7
5.4 Wettbewerb und kartellrechtliche Belange.....	7
5.5 Richtlinie zu Interessenkonflikten.....	8
5.6 Antikorruptionsbestimmungen, Erpressung und Bestechung.....	8
6. Umwelt.....	8
6.1 Treibhausgasemissionen / Luftqualität.....	8
6.2 Abfallvermeidung.....	8
6.3 Energieeffizienz und erneuerbare Energien	9
6.4 Management natürlicher Ressourcen.....	9
7. Umsetzung der Anforderungen	9
7.2 Beschwerdemechanismus	9
8. Überprüfung/ Veröffentlichung / Einverständnis.....	9

1. Funktionen, Verantwortlichkeiten und Geltungsbereich

Jeder Mitarbeiter bei Weinmüller ist dafür verantwortlich, diesen Verhaltenskodex und seinen Teil der gesellschaftlich- ökologischen Verantwortung in den eigenen Arbeitsalltag zu integrieren sowie dies auch beim eigenen Verhalten gegenüber anderen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für jene Mitarbeiter, die sich in Managementpositionen befinden oder die eine Position mit zu anderen Wirtschaftsteilnehmern haben. **Dieser Verhaltenskodex kommuniziert die Erwartungen der Weinmüller Werkzeug- und Formenbau GmbH an Ihre Lieferanten.** Der Verhaltenskodex bildet als Schnittstelle zwischen den Nachhaltigkeitswerten und –zielen des eigenen Unternehmens und dem gewünschten Verhalten von Lieferanten. Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen. Die Lieferanten werden aufgefordert, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für das Unternehmen Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden. Der Verhaltenskodex stützt auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen, wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die internationalen Arbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie alle relevanten Gesetze und Vorschriften sowie Standards einhalten.

2. Ziele und Motivation

Weinmüller Formen- und Werkzeugbau GmbH bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Wir sind bestrebt, kontinuierlich unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes, beizutragen.

3. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Weinmüller achtet und unterstützt an allen Standorten die international anerkannten Menschenrechte. Unsere Menschenrechtsrichtlinie basiert auf dem International Bill of Human Rights, auf der ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, auf den Prinzipien des UN Global Compact und auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP). Wir streben an, negative Auswirkungen auf Menschen, die von unseren Geschäftstätigkeiten, unseren Geschäftsbeziehungen, unserer Lieferkette und unseren Produkten betroffen sind,

vorzubeugen und falls nötig, zu beseitigen. Positive Auswirkungen hingegen möchten wir weiter stärken und vorantreiben. **Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, erwarten wir dasselbe von all unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, einschließlich deren Subunternehmern.**

3.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Unser Unternehmen billigt keine Kinderarbeit und achtet auf den Schutz junger Mitarbeiter. Wir verpflichten unsere Geschäftspartner dazu, Kinderarbeit zu untersagen. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen Regelungen muss beachtet werden. Sofern keine staatlichen Regelungen vorhanden sind, greift entsprechend das Übereinkommen 138 der Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Nach diesem dürfen keine Kinder unter dem Alter von 15 Jahren direkt oder indirekt arbeiten, es sei denn die Ausnahmeregelungen von Artikel 6 und 7 der ILO greifen. Wir verpflichten unsere Geschäftspartner dazu, dass junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral oder Entwicklung schaden.

3.2 Arbeitszeit

Anhand dieses Kodex gewährleisten die Partner, dass die Arbeitszeit mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche entspricht. Wenn keine gesetzlichen Vorgaben bzw. Mindestnormen vorhanden sind, soll der internationale Standard der ILO von maximal 48 Stunden pro Woche und einer Pause von mindestens 24 Stunden alle sieben Tage gelten. Pro Woche dürfen laut ILO maximal 12 Überstunden zeitweise und in Notfällen, wie bei dringenden Reparaturarbeiten, absolviert werden.

3.3 Löhne und Sozialleistungen

Die Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt bzw. erbracht werden, entsprechen mindestens dem rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sie sich an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern.

3.4 Zwangsarbeit und Menschenhandel

Jegliche Form moderner Sklaverei, Kinder- und Zwangsarbeit oder Menschenhandel die bekannt werden, dürfen nicht geduldet werden – weder bei den eigenen Geschäftstätigkeiten noch bei Unterlieferanten oder Geschäftspartnern. Die Geschäftspartner bemühen sich, Risiken moderner Sklaverei und Menschenhandel frühzeitig zu erkennen und aktiv anzugehen. Darüber hinaus treffen sie Sicherheitsvorkehrungen in jenen Regionen, in denen ein erhöhtes Risiko für moderne Sklaverei besteht.

3.5 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Alle Beteiligten achten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen ihrer Mitarbeiter und arbeiten mit den Arbeitnehmervertretern konstruktiv zusammen.

3.6 Belästigung

Alle Beteiligten achten die Menschenrechte aller Personen, die für sie arbeiten – einschließlich Teilzeitbeschäftigter und Leiharbeitnehmer. Jede Person, die für sie arbeitet, muss mit Respekt und Würde behandelt werden. Sie engagieren sich für Chancengleichheit und ein offenes Umfeld für alle, die in der Lieferkette arbeiten oder dies vorhaben.

3.7 Nichtdiskriminierung

Die Geschäftspartner tolerieren keinerlei Diskriminierung aufgrund ethnischer Abstammung, Kultur, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht. Ebenso tolerieren sie keine (sexuelle) Belästigung oder sonstigen persönlichen Angriffe jeglicher Art.

3.8 Ethische Rekrutierung

Alle Mitarbeiter der uns beliefernden Unternehmen werden die höchsten Grundsätze in Bezug auf Ethik, Gerechtigkeit, Integrität und professionelles Verhalten sowie faire Praktiken im Umgang mit allen Parteien einhalten und ihre Tätigkeiten so ausführen, dass das Image und Ansehen ihrer Branche im Allgemeinen und des Weinmüller Werkzeug- und Formenbaus im Besonderen verbessert wird.

Die Unternehmen versichern, dass die Rekrutierung von Mitarbeitern ausschließlich auf Grundlage Ihrer Kompetenz stattfindet – ungeachtet persönlicher oder genetischer Merkmale, einschließlich des Geschlechts, der Hautfarbe, der Nationalität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

4. Arbeitsschutz

Die Arbeitspraktiken von Organisationen haben einen großen Einfluss auf die Achtung der Rechtsstaatlichkeit und das in einer Gesellschaft herrschende Gerechtigkeitsgefühl. Gesellschaftlich verantwortliche Arbeitspraktiken werden als unverzichtbar für soziale Gerechtigkeit, Stabilität und Frieden erachtet.

4.1 Notfallvorsorge

Wir erwarten von der Geschäftsführung der Lieferanten, dass in regelmäßigen Abständen Aus- und Weiterbildungen für betriebliche Ersthelfer und Brandschutzhelfer organisiert werden. Diese sollen sicherstellen, dass zu jeder Arbeitszeit ausgebildete Ersthelfer Maßnahmen für auftretende Notfälle einleiten können. Zudem müssen alle Voraussetzungen von der Geschäftsleitung geschaffen werden, um auf Notfälle reagieren zu können

4.2 Unfall- und Störungsmanagement

Arbeits- und Betriebsmittel müssen so ausgewählt, überwacht und instand gehalten werden, dass von ihnen keine Gefährdungen ausgehen. Die Gewährleistung der Sicherheit Dritter und die Vermeidung von Sachschäden und Schäden an der Umwelt sind weitere wichtige Aspekte der Aktivitäten zur Einhaltung der

Arbeitssicherheit. Wenn Gefährdungen nicht vermeidbar sind, müssen entsprechende Schutzmaßnahmen vorgesehen und hinsichtlich ihrer Anwendung überwacht werden. Die bestehenden Forderungen zur Revision überwachungspflichtiger Anlagen und zur Qualifikation von Personal mit sicherheitsrelevanten Tätigkeiten müssen überwacht und deren Einhaltung nachgewiesen werden.

4.3. Arbeitsplatzergonomie

In den Unternehmen müssen Arbeitsbedingungen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen bewertet und bei erkannten Mängeln an Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren unverzüglich Maßnahmen zu ihrer Beseitigung festgelegt werden. Durch eine ganzheitliche Betrachtung, die die Arbeitsorganisation, das Arbeitssicherheitsmanagement, den Gesundheitsschutz, die Sicherheitstechnik, die Gefahrstoffe und die Produktionsverfahren einbezieht, muss ein umfassendes Arbeitsschutzkonzept angestrebt werden.

4.4 Brandschutz

In den Unternehmen der Geschäftspartner muss ein von Dritter Stelle abgenommenes Brandschutzkonzept implementiert sein, welches die Vermeidung, Bekämpfung und Flucht- und Rettungspläne beinhaltet.

5. Unternehmensethik

Wir sehen es als Grundlage gesellschaftlicher Verantwortung, dass das Verhalten und Handeln von Organisationen durch faire Betriebs- und Geschäftspraktiken gekennzeichnet ist. Durch vorbildliches Verhalten gestalten alle Beteiligten Beziehungen zu anderen Organisationen oder Privatpersonen durch positive Einflussnahme aktiv mit.

5.1. Datenschutz

Transparenz erfordert klare Richtlinien.

Die Verantwortung für Datenschutz muss auch bei den Organisationen von Geschäftspartnern im Management verankert sein. Wir verpflichten unsere Partner, die relevanten Gesetze und Verordnungen wie auch eigenen auferlegten Auflagen bezüglich des Datenschutzes einzuhalten und darüber hinaus eigene Zielsetzungen zu erreichen.

5.2. Urheberrecht, geistiges Eigentum, Knowhow und Plagiate

Von allen beteiligten muss sichergestellt werden, dass die Urheberrechte und weitere geistige, physische oder organisatorischen Eigentümer von Dritten respektiert werden. Eine Distanzierung vor dem Gebrauch, der Erstellung oder Verbreitung jedweder Plagiate erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

5.3 Transparenz und Offenlegung von Information

Wir erachten es für selbstverständlich, dass allen betroffenen Interessengruppen und beteiligten Stakeholdern relevante Informationen zur Verfügung gestellt werden oder diese durch Transparente Kommunikation zugänglich gemacht werden.

5.4 Wettbewerb und kartellrechtliche Belange

Unternehmensethik und Verantwortung im Fokus.

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten.

Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern,

insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verboten. Alle Beteiligten verpflichten sich zur Einhaltung folgender Punkte:

- Sicherstellen, dass Mitarbeiter mit Wettbewerbsvorschriften und -richtlinien vertraut sind.
- Sicherstellen, dass Mitarbeiter im besten Interesse des Unternehmens handeln und jegliche Handlungen vermeiden, die dahingehend ausgelegt werden könnten, dass Unternehmen, Organisationen, Einzelpersonen oder andere Anspruchsgruppen bevorzugt werden.
- Alle Mitarbeiter müssen alle Arten von Aktivitäten vermeiden, die gegen die Verschwiegenheit verstoßen oder Integrität beeinträchtigen.
- Verpflichtung dass keine politischen Verbindungen unterhalten werden, und die Mittel des Unternehmens nicht zur Unterstützung politischer Kampagnen oder für sonstige politische Zwecke verwendet werden.

5.5 Richtlinie zu Interessenkonflikten

Mitarbeiter aller Beteiligten und Drittparteien, auf die diese Richtlinie anwendbar ist, dürfen sich nicht mit Interessenkonflikten konfrontiert sehen, die ihre Entscheidungsfähigkeit oder Objektivität bei der Durchführung von Geschäftshandlungen negativ beeinflussen könnten. Mitarbeiter müssen Situationen meiden, in denen persönliche Interessen ihre geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen könnten oder in denen der Eindruck entstehen könnte, dass sie Einfluss auf solche Entscheidungen haben könnten. Eine solche Situation wird auch als „Interessenkonflikt“ bezeichnet.

5.6 Antikorruptionsbestimmungen, Erpressung und Bestechung

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferant muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Tolerant-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

6. Umwelt

Der Lieferant verpflichtet sich zur Anerkennung seiner Mitverantwortung für das ökologische Gleichgewicht und dem nachhaltigen Umgang mit der Umwelt.

6.1 Treibhausgasemissionen / Luftqualität

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Lieferant hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

6.2 Abfallvermeidung

Der Lieferant verpflichtet sich einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Chemikalien oder andere umweltgefährdende Stoffe sind zu typisieren und so zu handhaben dass beim Umgang, der Beförderung, Lagerung, Nutzung und der Entsorgung das unkontrollierte Gelangen in die Umwelt ausgeschlossen ist.

Oberstes Ziel sollte die Abfallvermeidung darstellen. Können Abfälle nicht vermieden werden, so sind die angestrebten untergeordneten Ziele die Vorbereitung für eine Wiederverwendung und Recycling. Unternehmerische Entscheidungen sollen unter Beachtung eines ganzheitlichen Kreislaufsystems der eingesetzten Produkte und Ressourcen getroffen - und Mitarbeiter regelmäßig im verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und Recycling unterwiesen werden

6.3 Energieeffizienz und erneuerbare Energien

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden um die Energieeffizienz kontinuierlich zu verbessern und den Energieverbrauch zu reduzieren.

6.4 Management natürlicher Ressourcen

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Betriebsprozesse, die Erzeugung von Abfall und der Verbrauch von Wasser und Energie sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Dies ist mit durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder durch Wiederverwertung zu realisieren.

7. Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen um diese zu vermeiden. Im Falle eines Verdachts auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhtem Risiko fordert das Unternehmen die Offenlegung der Lieferketten.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft das Unternehmen mithilfe eines CSR-Fragebogens sowie nachhaltigkeits- Audits an Produktionsstandorten von Lieferanten.

Gegenüber Lieferanten, die diese Anforderungen nicht erfüllen, behält sich das Unternehmen das Recht vor, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, welche in letzter Konsequenz auch zur Aussetzung oder Beendigung der Lieferbeziehung führen können.

7.2 Beschwerdemechanismus

Der Lieferant ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

8. Überprüfung/ Veröffentlichung / Einverständnis

Dieser Verhaltenskodex wird regelmäßig auf seine Zweckmäßigkeit, die aktuelle Gesetzeslage und gesellschaftlichen Belange überprüft und aktualisiert.

Dieser Verhaltenskodex wird allen Lieferanten per Mail bekannt gemacht.

Der Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze und Anforderungen zu halten. Der Lieferant bestätigt, dass er in wirksamer Weise den Arbeitnehmer, Subunternehmern und Lieferanten den Inhalt dieses Kodex kommuniziert und versichert, dass alle erforderlichen Vorkehrungen ordnungsgemäß umgesetzt werden.

X

Marc Weinmüller
Geschäftsführer

X

Lieferant
Geschäftsführung