

Weinmüller, Werkzeug- und Formenbau GmbH

Grundsatzerklärung zur Achtung von Menschenrechten

„Menschenrechte für alle Mitarbeiter und alldiejenigen, auf die sich unsere Geschäftstätigkeiten, unsere Geschäftsbeziehungen, unsere Lieferkette und unsere Produkte auswirken.“

Ludwigsburg, 18.05.2023

Marc Weinmüller
Geschäftsleitung

**Vorwort:**

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.

Inhalt

1. Funktionen und Verantwortlichkeiten.....	4
2. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bei Weinmüller	4
2.1 Ethische Rekrutierung.....	4
2.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer.....	4
2.2 Arbeitszeit	5
2.3 Löhne und Sozialleistungen	5
2.4 Zwangsarbeit und Menschenhandel.....	5
2.5 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.....	5
2.6 Belästigung.....	5
2.7 Nichtdiskriminierung.....	6
3. Beschwerdemechanismus	7
4. Überprüfung/ Veröffentlichung.....	7

1. Funktionen und Verantwortlichkeiten

Jeder Mitarbeiter bei Weinmüller ist dafür verantwortlich, dieses Bekenntnis zu den Menschenrechten 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 hoher Verantwortung für andere innehaben.

Es ist ein fundamentaler Grundsatz für Weinmüller, das Gesetz in allen Ländern, in denen wir Geschäfte betreiben, einzuhalten. Sollten in einem Land Konflikte zwischen den international anerkannten Menschenrechten sowie den lokalen Gesetzen und Regulierungen aufkommen, bemühen wir uns um eine Lösung, welche sowohl die Menschenrechte achtet als auch die lokalen Regulierungen erfüllt.

Im Auftrag der Weinmüller Geschäftsführung, koordiniert das Management die Durchsetzung und Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach den international anerkannten Leitlinien und Menschenrechten.

Die Weinmüller Menschenrechtsrichtlinie gilt für alle Unternehmen, die direkt oder indirekt zur Weinmüller Werkzeug- und Formenbau GmbH gehören und/oder von ihr geführt werden. Im Fall von Minderheitsbeteiligungen streben wir denselben oder zumindest einen ähnlichen Standard an.

2. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bei Weinmüller

Im Rahmen des menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses strebt Weinmüller kontinuierliche Verbesserung und stetiges Lernen an. Weinmüller bewertet regelmäßig die menschenrechtlichen Risiken in Bezug auf seine eigenen Geschäftstätigkeiten, seiner Lieferkette, seiner Produkte und seiner Investitionsentscheidungen. Wir beziehen interne und externe Akteure mit ein, um die Bedenken und Ansichten derjenigen zu verstehen, die (potentiell) von unseren geschäftlichen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen betroffen sind. Unser Fokus liegt auf den folgenden identifizierten Risikobereichen für Weinmüller.

2.1 Ethische Rekrutierung

Alle Mitarbeiter des Unternehmens 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 der Werkzeugbaubranche im Allgemeinen und des Weinmüller Werkzeug- und Formenbaus im Besonderen verbessert wird.

Die Rekrutierung von Mitarbeitern findet ausschließlich auf Grundlage Ihrer Kompetenz statt – 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.

2.2 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Unser Unternehmen billigt keine Kinderarbeit und achtet auf den Schutz junger Mitarbeiter. Kinderarbeit ist untersagt. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen

Regelungen wird beachtet. 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 stellen sicher, dass junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral oder Entwicklung schaden.

2.2 Arbeitszeit

Weinmüller gewährleistet, 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.

2.3 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.

2.4 Zwangsarbeit und Menschenhandel

Jegliche Form moderner Sklaverei, Kinder- und Zwangsarbeit oder Menschenhandel die uns bekannt werden, werden nicht geduldet – weder bei unseren eigenen Geschäftstätigkeiten noch bei unseren Lieferanten oder Geschäftspartnern. Weinmüller bemüht sich, Risiken moderner Sklaverei und Menschenhandel frühzeitig zu erkennen und aktiv anzugehen. Darüber hinaus treffen wir Sicherheitsvorkehrungen in jenen Regionen, in denen ein erhöhtes Risiko für moderne Sklaverei besteht.

2.5 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir achten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen unserer Mitarbeiter und arbeiten mit den Arbeitnehmervertretern konstruktiv zusammen.

2.6 Belästigung

Wir achten die Menschenrechte aller Personen, die für uns arbeiten – einschließlich

Teilzeitbeschäftigter und Leiharbeitnehmer. Jede Person, die für uns arbeitet, muss mit Respekt und Würde behandelt werden. Wir engagieren uns für Chancengleichheit und ein offenes Umfeld für alle, die für Weinmüller arbeiten oder dies vorhaben.

2.7 Nichtdiskriminierung

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

3. Beschwerdemechanismus

Weinmüller ermöglicht die Übermittlung von Hinweisen bei Verstößen gegen die anerkannten Richtlinien und Leitsätzen gegen Compliance, Datenschutz, Menschenrechte, Umwelt und anderen ethischen Grundsätzen. Die Übermittlung von Hinweisen kann, auch anonym, per Email an compliance@weinmueller-formen.de oder auf dem Postweg an Weinmüller Werkzeug- und Formenbau GmbH, Vertraulich, Abteilung CSR, Hundshalde 5, 71643 Ludwigsburg, erfolgen.

4. Überprüfung/ Veröffentlichung

Diese Menschenrechtsrichtlinie wird regelmäßig von der Geschäftsführung überprüft, um Veränderungen der menschenrechtlichen Risikobereiche bei Weinmüller, Implementierungserfahrungen und andere relevante Entwicklungen zu reflektieren und zu berücksichtigen.

Diese Grundsatzerklärung wird allen Mitarbeitern und Nachunternehmern per Aushang und Mail bekannt gemacht.