



Wieland Division

CODE OF **CONDUCT**

CODE OF CONDUCT¹

DER WIELAND DIVISION²

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel 2

1. Menschenrechtsstrategie 4

- 1.1 Einhaltung der Menschenrechte..... 4
 - 1.1.1 Verbot von Kinderarbeit 4
 - 1.1.2 Verbot von Zwangsarbeit 4
 - 1.1.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen..... 4
 - 1.1.4 Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit..... 4
 - 1.1.5 Soziale Nachhaltigkeit 5
- 1.2 Risk-Management 5

2. Einhaltung der Gesetze 6

3. Integrität und Compliance 6

- 3.1 Korruption 6
- 3.2 Fairer Wettbewerb..... 7
- 3.3 Geldwäscheprävention..... 7
- 3.4 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum 7
- 3.5 Datenschutz 7
- 3.6 Exportkontrolle 7
- 3.7 Vermeidung von Interessenkonflikten 7

4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 8

5. Vergütung und Arbeitszeiten 8

6. Qualitätsmanagement 9

7. Umwelt, Energie und Klimaschutz 9

- 7.1 Behandlung und Ableitung von Abwasser..... 9
- 7.2 Umgang mit Luftemissionen 9
- 7.3 Abfall und gefährliche Stoffe..... 10
- 7.4 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen..... 10
- 7.5 Energieverbrauch/-effizienz..... 10

8. Umgang mit Konfliktmineralien 10

9. Lieferkette 10

10. Umsetzung und Durchsetzung 11

- 10.1 Kommunikation 11
- 10.2 Hinweise auf Verstöße 11

Unterzeichnung 12

1) Code of Conduct = Verhaltenskodex; erfüllt die Anforderungen an die Grundsatzerklärung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

2) Die Wieland Division umfasst die Wieland Electric GmbH und ihre verbundenen Unternehmen.

PRÄAMBEL

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde. Die Einhaltung der folgenden Verhaltensstandards haben für uns höchste Priorität.

Wir übernehmen als traditionsreiches Familienunternehmen mit klarem Bekenntnis zum Hauptsitz in Bamberg im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. Wir erwarten, dass dieses Selbstverständnis von allen unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern gelebt wird. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind.

Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

Bereits seit 2008 sind wir Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen und bekennen uns zur Wahrung der Menschenrechte, zur Achtung der Rechte der Mitarbeitenden sowie zum Schutz der Umwelt. Dieses Netzwerk verpflichtet uns, die internationalen Menschenrechte zu respektieren und ihre Einhaltung innerhalb unserer Einflussosphäre zu fördern; sicherzustellen, dass wir nicht bei Menschenrechtsverletzungen mitwirken; die Rechte unserer Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu betätigen, zu respektieren sowie deren Recht auf Kollektivverhandlungen effektiv anzuerkennen; alle Formen von Zwangsarbeit beziehungsweise erzwungener Arbeit auszuschließen und an der Abschaffung von Kinderarbeit mitzuwirken; jede Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf auszuschließen; eine vorsorgende Haltung gegenüber Umweltgefährdungen einzunehmen; Initiativen zur Förderung größeren Umweltbewusstseins zu ergreifen und letztlich zur Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu ermutigen und gegen alle Arten der Korruption einzutreten, einschließlich gegen Erpressung und Bestechung vorzugehen.

Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern weltweit aktiv einfordern. Die Inhalte gelten in allen Niederlassungen und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir das gleiche Grundverständnis. Rechte zugunsten Dritter sollen damit ausdrücklich nicht begründet werden.

„Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest“



MENSCHENRECHTE

1. Menschenrechtsstrategie

1.1 Einhaltung der Menschenrechte

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- ▶ respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;
- ▶ schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- ▶ dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

Das bedeutet für uns, dass wir insbesondere folgende Standards innerhalb unserer Menschenrechtsstrategie wahren:

1.1.1 Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit³. Wir stellen keine Mitarbeitenden ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeiten ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

1.1.2 Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten.⁴ Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

1.1.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit, sowie das Recht auf Verhandlungsfreiheit von Kollektivverträgen⁵ soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

1.1.4 Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung.⁶ Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale. Dieser Grundsatz gilt ebenso bei allen Entscheidungen im Personalbereich wie bei der Einstellung, Beförderung, Vergütung, Zusatzleistungen, Weiterbildungen und bei Disziplinarmaßnahmen. Bezüglich unserer Mitarbeitenden legen wir einen besonderen Fokus auf Diversität und Inklusion. Wir sind der Überzeugung, dass wir unsere Leistung und Innovationskraft steigern, wenn alle Mitarbeitenden diese Vielfalt begrüßen und ihre individuellen Erfahrungen, Perspektiven, Talente und Stärken einbringen. Daher bieten wir in diesem Sinne ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt geschätzt wird und jede und jeder Einzelne die Möglichkeit hat, sich im Rahmen seiner Fähigkeiten und Interessen weiterzuentwickeln. Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing werden ausdrücklich nicht toleriert. Gewalt in jeglicher Form, sexuelle Belästigung, insbesondere Tätlichkeiten am Arbeitsplatz – einschließlich Bedrohungen und Einschüchterungen – sind ausdrücklich verboten.

3) ILO-Konventionen Nr. 79, 138, 142 und 182 | 4) ILO-Konventionen Nr. 29 und 105 | 5) ILO-Konventionen Nr. 87, 135 und 154 | 6) ILO-Konvention Nr. 111

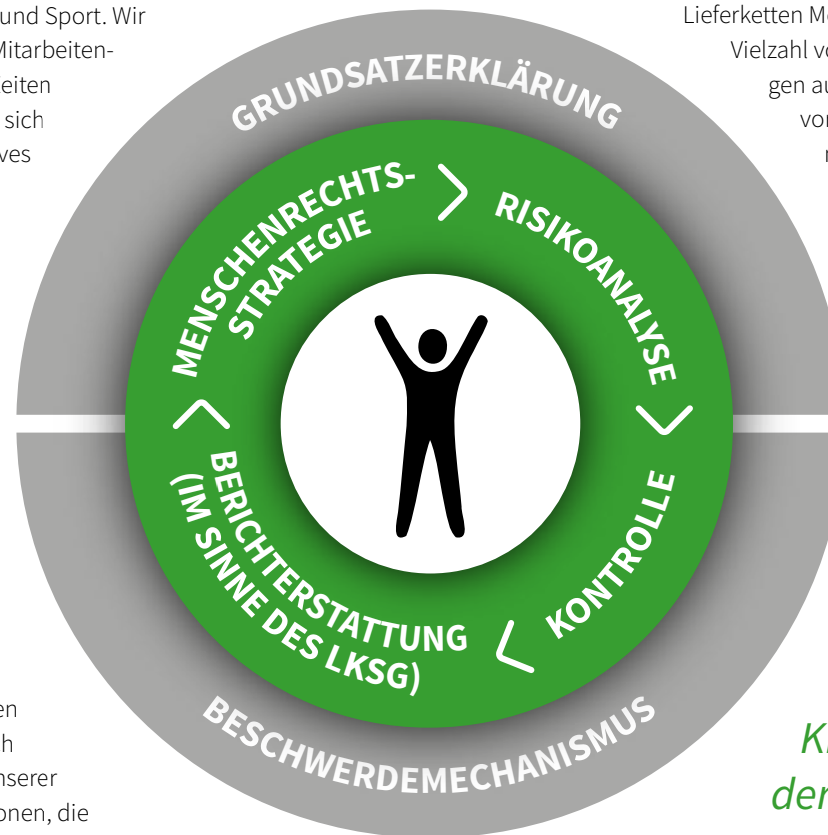


1.1.5 Soziale Nachhaltigkeit

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, engagieren uns für soziale und humanitäre Belange und fördern Kultur, Bildung und Sport. Wir fördern darüber hinaus die (Weiter-)Bildung unserer Mitarbeitenden. Das bedeutet, dass sich unser Unternehmen in Zeiten eines sich rapide verändernden Arbeitsmarktes – und sich damit ebenso verändernder Anforderungen – ein aktives und faires Bildungs- und Skills-Management als Ziel gesetzt hat. Wir finden, dass Qualifizierungsangebote das wirksamste Mittel sind, um die Belegschaft diskriminierungsfrei und vollständig dabei zu unterstützen, das eigene Tätigkeitsprofil zu schärfen und diese langfristig in Beschäftigung zu halten.

1.2 Risk-Management

Menschenrechte stehen im Fokus unserer Geschäftsstrategie. Daher verfügen wir über ein etabliertes, unternehmensweites Risk-Management, welches Anforderungen aus international anerkannten Standards sowie dieses Code of Conducts einbezieht und an geltende Gesetze und Vorschriften angepasst ist. Durch dieses Risk-Management kommen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach und berücksichtigen dabei nicht nur die Interessen unserer Mitarbeitenden, sondern auch solchen weiteren Personen, die durch unser wirtschaftliches Handeln in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können.



Wir prüfen risikobasiert und systematisch, ob und wie bei uns und in unseren Lieferketten Menschenrechte eingehalten werden, und führen eine Vielzahl von Maßnahmen ein, um weltweit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden oder zu minimieren. Wir entwickeln das Risk-Management kontinuierlich weiter, insbesondere vor strategischen Entscheidungen und vor Entscheidungen hinsichtlich möglicher Veränderungen in der Geschäftstätigkeit. Wir leben den risikobasierten Ansatz der ISO 9001: jeder Prozess im Unternehmen wird risikobasiert betrachtet und ausgewertet. Bei akut auftretenden Risiken werden „ad hoc“ Risikoanalysen durchgeführt, um Gefahren zu vermeiden oder bereits eingetretene Schäden zu minimieren. Hierbei geht es vor allem darum, die Auswirkungen unternehmerischer Unsicherheiten, auch branchenspezifisch, zu identifizieren und die Risiken als Grundlage zur Planung zu bestimmen.

*Kreislauf zur Wahrung
der Menschenrechte*

GESETZE UND COMPLIANCE



2. Einhaltung der Gesetze

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Code of Conduct. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang; jedoch sind wir bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct einzuhalten.

3. Integrität und Compliance

Wir haben geeignete Compliance⁷-Maßnahmen ergriffen, sodass folgende Themen angemessen beachtet werden:

3.1 Korruption

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lassen wir uns diese versprechen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger), anzuwenden.

7) Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbstverpflichtungen und interner Richtlinien.

3.2 Fairer Wettbewerb

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen.

3.3 Geldwäscheprävention

Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung beziehungsweise Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

3.4 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

3.5 Datenschutz

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

3.6 Exportkontrolle

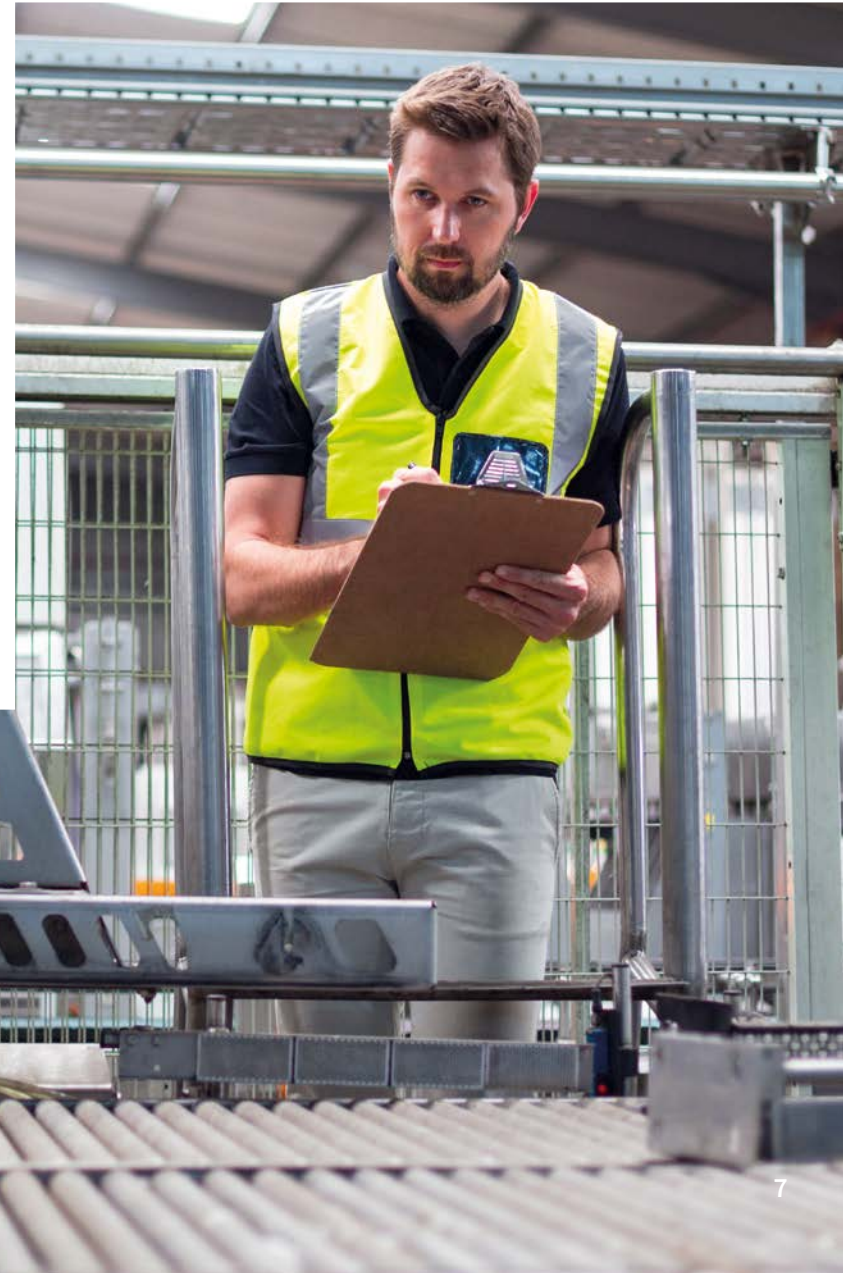
Wir verpflichten uns, die für die Exportkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungsverfahren, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Güter einzuhalten.

Wir nehmen von Transaktionen Abstand, welche durch nationale oder internationale Exportkontrollbestimmungen als unzulässig eingestuft sind. Bevor wir eine Geschäftsbeziehung mit einem neuen Geschäftspartner eingehen, prüfen wir, ob ein Eintrag in nationalen oder internationalen Sanktionslisten vorliegt. Vor dem Export von Waren, von Software oder Technologie, physisch oder elektronisch, ist sicherzustellen, dass das betreffende Produkt keiner Beschränkung unterliegt und keine Exportgenehmigung der Behörden erforderlich ist. Manche Bestimmungsorte unterliegen umfassenden Außenhandelsbeschränkungen, namentlich Embargos oder Sanktionen, und erfordern zusätzliche Kontrollen vor jedem weiteren Vorgehen.

„Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte“

3.7 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen. Ein Interessenkonflikt liegt insbesondere vor, wenn persönliche Interessen oder Aktivitäten im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen oder die geschäftlichen Tätigkeiten dieses beeinflussen können. Wir vermeiden Situationen, in denen die persönlichen Interessen mit jenen des Unternehmens in Konflikt geraten oder es den Anschein (perception matters) macht, dass dies der Fall ist. Wir sollten uns an keinen Entscheidungen beteiligen, welche unsere eigenen Interessen mit jenen der des Unternehmens in Konflikt geraten lassen könnten (Loyalitätskonflikt). Wir wenden geeignete Präventionsmaßnahmen an, um das Risiko der Beeinflussung auf Grund von persönlichen Beweggründen zu vermeiden.



ARBEITSBEDINGUNGEN



4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- ▶ Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit⁸;
- ▶ geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- ▶ Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- ▶ Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende
- ▶ regelmäßige gesundheitsfördernde Maßnahmen und Unterstützung der Mitarbeitenden durch gesunde Verpflegung.

Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden entsprechend unterwiesen sind und diese Unterweisung in regelmäßigen Abständen wiederholt wird.

Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche oder Schwangere) genießen bei uns erhöhten Schutz und Aufmerksamkeit.

5. Vergütung und Arbeitszeiten

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie gegebenenfalls bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen⁹ hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass

- ▶ die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- ▶ die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- ▶ die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

6. Qualitätsmanagement

Wir haben einen hohen Anspruch an unsere Produkte und Dienstleistungen. Mit unserem Qualitätsmanagement beobachten wir und überprüfen stets die Qualität und stellen sicher, dass unsere Produkte und Dienstleistungen den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien entsprechen, und dass alle Mitarbeitenden diese einhalten.

8) Vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards (wcms_107727.pdf (ilo.org)); Richtlinie ILO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; die SA 8000 Social Accountability oder die ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem etc. 9) ILO-Konvention Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919).

UMWELTSCHUTZ



7. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Wir übernehmen ökologische Verantwortung, indem wir uns verpflichten, nach den ISO 14001 und EMAS III Standards zu handeln. Zudem arbeiten wir tatkräftig daran, die Klimaschutzziele des European Green Deals zu fördern und unseren Beitrag hierfür zu leisten. Jährliche Audits überwachen hierbei die Einhaltung der Vorgaben und zeigen Verbesserungspotenziale auf, die anschließend auf Machbarkeit geprüft und dementsprechend umgesetzt werden. Um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern, sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden in Bezug auf diese Themen.

Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

7.1 Behandlung und Ableitung von Abwasser

Wir verpflichten uns, ein Konzept für die nachhaltige Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen sowie zur Abwasservermeidung zu verfolgen. Wir halten uns an die rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf den Umgang mit Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen. Darüber hinaus verpflichten wir uns im Sinne einer nachhaltigen Bewirtschaftung Maßnahmen einzuführen, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

7.2 Umgang mit Luftemissionen

Wir typisieren allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen vor ihrer Freisetzung, bewachen und überprüfen diese routinemäßig. Unser stetiger Anspruch ist es, Abgasreinigungssysteme zu überwachen und wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

7.3 Abfall und gefährliche Stoffe

Nach einer systematischen Herangehensweise wird Festabfall ermittelt, gehandhabt, reduziert und verantwortungsvoll entsorgt oder recycelt. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung werden von uns stets beachtet. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, werden ermittelt und so gehandhabt, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung absolute Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber wird lediglich im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 verwendet sowie persistente organische Schadstoffe nur im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

„Wir übernehmen
ökologische Verantwortung“

7.4 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen

Unser oberstes Ziel ist es, den Einsatz und Verbrauch von Ressourcen während der gesamten Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, zu reduzieren beziehungsweise zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, beispielsweise durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

7.5 Energieverbrauch/-effizienz

Wir überwachen und dokumentieren unseren Energieverbrauch. Unser Ziel ist es, stetig wirtschaftliche Lösungen zu finden, um den Energieverbrauch zu minimieren und damit unsere Energieeffizienz zu verbessern.

8. Umgang mit Konfliktmineralien

Wir ergreifen gemäß unserer Sorgfaltspflicht Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien (Coltan, Kassiterit, Wolframit, Gold und daraus gewonnenen Stoffen) zu vermeiden, um gesetzeskonform zu handeln und in der Folge Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

Wir unterstützen ausdrücklich alle Vorschriften zur Unterbindung des illegalen Handels mit Konfliktmineralien aus der Republik Kongo und der angrenzenden Krisengebiete. Dafür fordern wir unsere Lieferanten regelmäßig und bei Bekanntwerden von Abweichungen auf, ihre Lieferketten zu überprüfen.

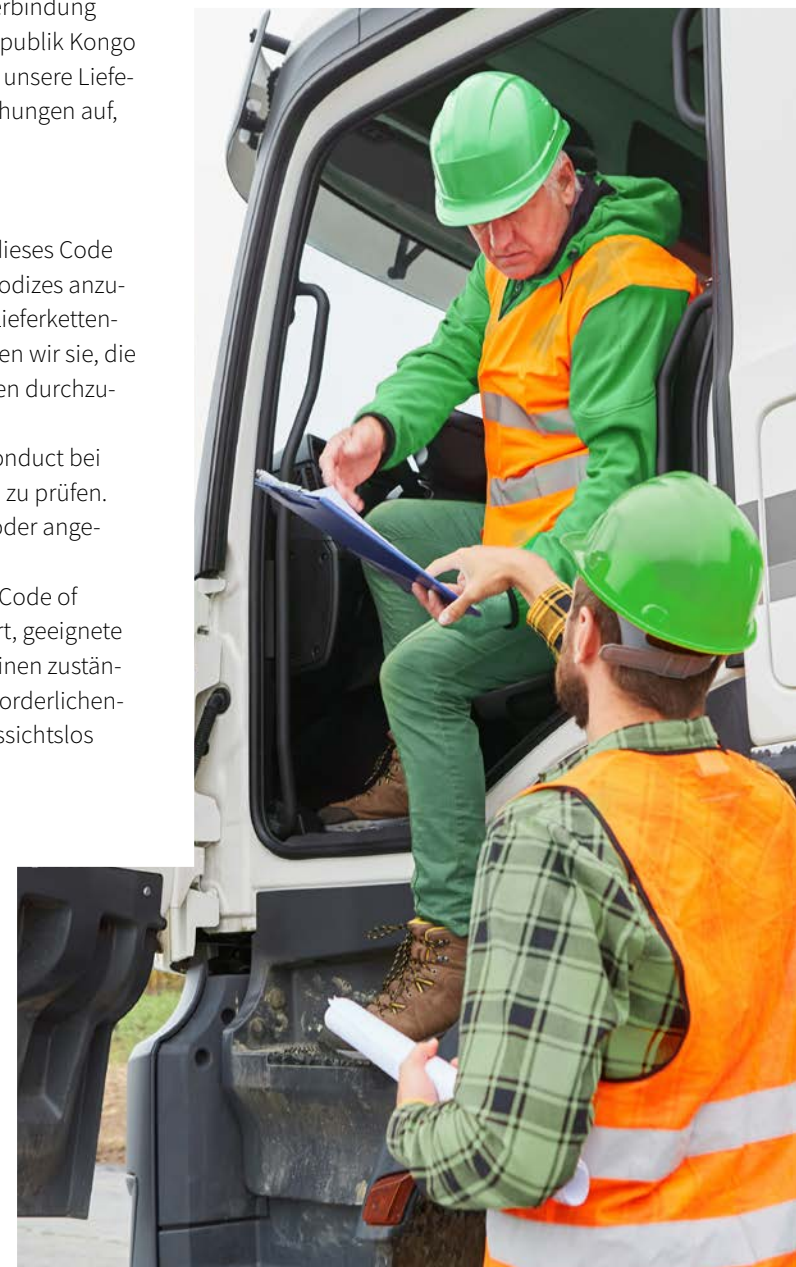
9. Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct beziehungsweise gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden und die gesetzlichen Bestimmungen (v.a. des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes) einzuhalten. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder angekündigten Audits erfolgen.

Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls, sofern sich Gegenmaßnahmen im Einzelfall als aussichtslos erweisen, wird die Zusammenarbeit beendet.

„Wir erwarten von unseren Lieferanten die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten“



UMSETZUNG UND KOMMUNIKATION

10. Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Wir verlangen von unseren Führungskräften sich ausdrücklich zum Inhalt dieses Code of Conduct zu bekennen. Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

10.1 Kommunikation

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conduct und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen.

10.2 Hinweise auf Verstöße

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften entspricht unseren Werten. Um dies zu unterstützen, bieten wir unseren Mitarbeitenden oder jenen, die mit uns zusammenarbeiten an, ihre Bedenken über die Nichteinhaltung bestehender Gesetze und Vorschriften und unethische Praktiken oder Verhaltensweisen, die nicht mit unseren Standards und damit den Standards dieses Code of Conduct im Einklang stehen, zu melden.¹⁰ Mit dem Hinweisgebersystem möchten wir unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit die Möglichkeit geben, Compliance-Verstöße direkt anzuzeigen.

Zudem geben wir internen und externen Personen die Möglichkeit, uns über ein Beschwerdeverfahren auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette hinzuweisen¹¹. Dieses Beschwerdeverfahren bietet uns damit die Möglichkeit, Feedback zur Wirksamkeit unseres Risikomanagements sowie einzelner Sorgfaltsprozesse zu erhalten und damit auch die Chance unsere Prozesse fortlaufend zu verbessern und Präventions- sowie Abhilfemaßnahmen anzupassen und zu ergreifen.

Ein Zugriff ist möglich über www.bkms-system.net/wieland

Bamberg, April 2023



Dr.-Ing. Börne Rensing



Dr. Christian Wahlers



¹⁰) Hinweisgebersystem gem. „EU-Whistleblower Richtlinie“ 2019/1937.

¹¹) Beschwerdeverfahren nach LkSG.



HEADQUARTER

Wieland Electric GmbH
Brennerstraße 10 – 14
96052 Bamberg · Deutschland

Phone +49 951 9324-0
Fax +49 951 9324-198
info@wieland-electric.com