

# WEKAL Verhaltenskodex

## **INHALT**

1. Unternehmensethik .....	3
1.1 Einhaltung der Gesetze .....	3
1.2 Integrität und Geschäftsethik .....	3
1.2.1 Korruption, Bestechung, Geldwäsche.....	3
1.2.2 Fairer Wettbewerb.....	4
1.2.3 Interessenkonflikte.....	4

**WEKAL Verhaltenskodex**


---

1.2.4	Nebentätigkeiten .....	4
1.3	Kommunikation und Schutz .....	5
1.3.1	Transparente Offenlegung.....	5
1.3.2	Schutz von Informationen.....	5
1.3.3	Schutz geistigen Eigentums .....	5
1.3.4	Gefälschte Teile.....	5
1.3.5	Whistleblowing / Schutz vor Vergeltung .....	5
2.	Menschenrechte und Arbeitsbedingungen.....	6
2.1	Menschenrechte .....	6
2.1.1	Privatsphäre.....	6
2.1.2	Belästigung.....	6
2.1.3	Meinungsfreiheit .....	6
2.2	Arbeitsbedingungen.....	6
2.2.1	Verbot von Kinderarbeit.....	7
2.2.2	Zwangsarbeit und Menschenhandel.....	7
2.2.3	Entlohnung.....	7
2.2.4	Arbeitnehmerrechte.....	7
2.2.5	Gesundheit und Sicherheit .....	8
2.2.6	Diskriminierungsverbot .....	8
2.3	Arbeitszeit.....	8
3.	Ressourcen.....	9
3.1	Umweltschutz .....	9
3.1.1	Umgang mit Luftemissionen.....	9
3.1.2	Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen .....	9
3.1.3	Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz .....	9
3.2	Konfliktmineralien .....	9
4.	Bekanntnis zu staatsbürgerlicher Verantwortung.....	10
4.1	Bürgerschaftliches Engagement.....	10
4.2	Politische Einflussnahme .....	10
5.	Meldung von Fehlverhalten .....	10
6.	Einhaltung des Verhaltenskodex.....	11

## WEKAL Verhaltenskodex

---

Der vorliegende Verhaltenskodex stellt für WEKAL eine freiwillige Selbstverpflichtung dar. Sie bringt das Bestreben zum Ausdruck, einen Beitrag zur Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Bereich Ethik, Arbeits- und Sozialbedingungen und Umweltmanagement zu leisten.

Wir wirken aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

### 1. Unternehmensethik

Ethisches Verhalten stellt einen unserer zentralen Grundsätze dar. Dies bedeutet für uns, dass Entscheidungen stets ehrlich, fair und verlässlich getroffen und ausgeführt werden. Wir orientieren unser Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik.

#### 1.1 Einhaltung der Gesetze

Als international agierendes Unternehmen mit Lieferanten und Kunden in aller Welt ist WEKAL an die internationalen Handelsgesetze und -sanktionen gebunden und hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. WEKAL hält insbesondere alle Regelungen der Zollgesetze und Handelsembargos ein. Alle Mitarbeiter, die in der Ausfuhr und Einfuhr von Waren involviert sind, sind verpflichtet die geltenden Wirtschaftssanktionen, Ausfuhr- und Einfuhrregelungen zu befolgen.

#### 1.2 Integrität und Geschäftsethik

Bestechung und Korruption wirken sich schädlich auf demokratische Institutionen und eine gute Unternehmensführung aus. Sie verhindern Investitionen und verzerren die internationalen Wettbewerbsbedingungen. So wird insbesondere durch die Umlenkung von Mitteln mit Hilfe korrupter Praktiken das Streben der Bürger nach einer Steigerung ihres wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wohlergehens untergraben, und sie beeinträchtigt auch die Anstrengungen zur Armutsbekämpfung. Bei der Bekämpfung dieser Praktiken fällt den Unternehmen eine wichtige Rolle zu. Redlichkeit, Integrität und Transparenz im öffentlichen wie auch im privaten Sektor sind von grundlegender Bedeutung für die Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeldforderungen und Schmiergelderpressung.

##### 1.2.1 Korruption, Bestechung, Geldwäsche

Integres Geschäftsverhalten bedeutet auch, dass WEKAL sich niemals direkt oder indirekt der Bestechung bedient oder sonstige ungerechtfertigte Vorteile anbietet, verspricht, gewährt oder fordert, um einen Auftrag oder einen sonstigen unbilligen Vorteil zu erlangen oder zu behalten.

Es wird beachtet, dass nur Geschenke oder Bewirtungen von bescheidenem Wert von uns gegeben und empfangen werden dürfen, die bestimmten Vorgaben entsprechen. WEKAL-Mitarbeiter/innen

## WEKAL Verhaltenskodex

---

dürfen Zahlungen oder andere unangemessenen Arten von Zuwendungen von Dritten nicht entgegennehmen. Während Werbeartikel, die durch eine dauerhafte und deutlich sichtbare Bezeichnung des Werbenden oder des Herstellers des Produktes gekennzeichnet sind, im Allgemeinen akzeptabel sind, sind Bargeld, Geschenkkarten oder andere Zahlungsmitteläquivalente immer inakzeptabel.

Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention werden strikt abgelehnt. Transparenz, integres Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen werden auf geeignete Weise gefördert.

WEKAL verpflichtet sich dazu, im Zuge der Geldwäschebekämpfung nur mit Kunden zusammenzuarbeiten, welche einen guten Ruf haben und legitime Geschäfte mit legitimer Finanzierung durchführen.

### 1.2.2 Fairer Wettbewerb

WEKAL verfolgt saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Im Wettbewerb richtet es sich an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus. Mit den Aufsichtsbehörden pflegt es einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang.

### 1.2.3 Interessenkonflikte

Geschäftsführer und Angestellte von WEKAL müssen ihre privaten und anderen externen Aktivitäten und finanziellen Interessen so regeln, dass dies nicht in Konflikt mit den Interessen von WEKAL steht. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Geschäftsentscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und nicht auf Basis persönlicher Interessen zu treffen. Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter auf Kosten der Interessen des Unternehmens eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen.

Der Mitarbeiter hat jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seiner Führungskraft mitzuteilen. Kein Mitarbeiter darf private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er im Rahmen seiner Tätigkeit für unser Unternehmen geschäftlich zu tun hat, wenn ihm hierdurch Vorteile entstehen könnten. Dies gilt insbesondere, wenn der Mitarbeiter auf die Beauftragung der Firma direkt oder indirekt Einfluss hat oder Einfluss nehmen kann.

Weitere Konfliktpunkte können erwachsen aus Geschäftsbeziehungen mit oder Beteiligungen an einem Mitbewerber oder Kunden sowie Nebentätigkeiten von Mitarbeitern, die sie an einer pflichtgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben bei uns hindern. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter eventuell im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit auftauchende Interessenkonflikte schon im Ansatz erkennen und vermeiden.

### 1.2.4 Nebentätigkeiten

Dies gilt auch für Nebentätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation für unser Unternehmen darstellen könnte. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist der zuständigen Führungskraft mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung.

### **1.3 Kommunikation und Schutz**

#### 1.3.1 Transparente Offenlegung

Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt (insbesondere bei finanziellen Transaktionen), nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt.

#### 1.3.2 Schutz von Informationen

Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen der Partner werden sensibel und vertraulich behandelt. Im Rahmen der Geschäftsfähigkeiten werden Kunden und Lieferanten häufig vertrauliche oder geschützte Informationen zur Verfügung gestellt bzw. erhält WEKAL Zugriff auf besagte Informationen. Der Austausch solcher Informationen darf nur unter der Voraussetzung stattfinden, dass beide Parteien eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnet haben. WEKAL hält seine Verpflichtung ein, die zur Verfügung gestellten vertraulichen Informationen zu schützen.

#### 1.3.3 Schutz geistigen Eigentums

WEKAL respektiert die Urheberrechte, Patente, Markenzeichen und Lizenzen Dritter, einschließlich die unserer Kunden, Wettbewerber und Lieferanten, d. h., dass WEKAL sich für seine Arbeit eigener Ideen bedient und niemals die Arbeiten anderer kopiert, ohne den Urheber zu erwähnen oder von ihm eine rechtmäßige Erlaubnis einzuholen oder eine Lizenz zu erwerben.

WEKAL ist bestrebt durch die Implementierung effektiver Methoden und Prozesse, das Risiko der Einführung gefälschter Teile in der Lieferkette zu erkennen und zu verhindern. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie solche Verfahren durchführen und aufrechterhalten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es strikt untersagt, Software, ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Urheberrechtinhabers, zu vervielfältigen, eine Vervielfältigung zu genehmigen oder vervielfältigte Software zu nutzen. Gleiches gilt für Markenzeichen, Logos und Warenkennzeichen. Ebenso trägt WEKAL dafür Sorge, dass nicht gegen die Bestimmungen von Vereinbarungen mit Hardwareanbietern verstoßen wird. Dies gilt insbesondere für Patentrechte, Urheberrechte, Markenzeichen und Lizenzen.

#### 1.3.4 Gefälschte Teile

Wir implementieren und wahren Methoden und Verfahren, um das Risiko zu verringern, dass in unseren Produkten gefälschte Teile und Materialien verwendet werden. Wir wenden effektive Verfahren an, um gefälschte Teile und Materialien zu erkennen, die Empfänger von gefälschten Produkten zu benachrichtigen, wenn dies begründet ist, und diese von zu liefernden Produkten auszuschließen.

#### 1.3.5 Whistleblowing / Schutz vor Vergeltung

Um ein Bewusstsein zu schaffen, auf Fehlverhalten hinzuweisen, gestalten wir eine Kultur, die frei von Ängsten vor negativen Konsequenzen für den Einzelnen ist. Mitarbeiter werden darin bestärkt, sich ohne Angst vor Strafen oder Repressalien Rat und Unterstützung einzuholen. Mitteilungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden streng vertraulich behandelt. Maßnahmen oder

Vergeltung gegen Personen, die mutmaßliche Fehlverhalten oder Verstöße melden sind strikt verboten. Sie werden weder benachteiligt, noch haben sie eine Kündigung zu befürchten.

## **2. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen**

### **2.1 Menschenrechte**

Unternehmen sollten im Rahmen der international anerkannten Menschenrechte, der von den Ländern, in denen sie tätig sind, eingegangenen internationalen Menschenrechtsverpflichtungen sowie der einschlägigen nationalen Gesetze und Vorschriften:

... die Menschenrechte achten, was bedeutet, dass sie eine Verletzung der Menschenrechte anderer vermeiden und negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte begegnen sollten, an denen sie beteiligt sind.

... im Kontext ihrer eigenen Aktivitäten verhindern, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder einen Beitrag dazu zu leisten, und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten.

... sich um Mittel und Wege bemühen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.

WEKAL setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Es hält die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta ein, insbesondere die nachfolgend genannten:

#### **2.1.1 Privatsphäre**

WEKAL unterliegt verschiedenen Verordnungen zum Datenschutz sowie dem allgemeinen Datenschutzrecht und beachtet diese insbesondere bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen.

#### **2.1.2 Belästigung**

Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch ungeachtet dessen, ob sie von Kollegen, Vorgesetzten oder Geschäftspartnern ausgehen.

#### **2.1.3 Meinungsfreiheit**

Schutz und Gewährung des Rechts auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

### **2.2 Arbeitsbedingungen**

WEKAL verpflichtet sich, im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Beschäftigungspraktiken sowie der geltenden internationalen Arbeitsstandards:

## WEKAL Verhaltenskodex

---

Das Recht der beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu gründen bzw. ihnen beizutreten, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu beauftragen, sich bei Tarifverhandlungen vertreten zu lassen.

Zur wirksamen Abschaffung der Kinderarbeit beizutragen und unverzügliche und wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung des Verbots und der Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu ergreifen.

Zur Beseitigung sämtlicher Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass Zwangs- oder Pflichtarbeit in ihrer Geschäftstätigkeit nicht existieren.

Im Rahmen seiner Aktivitäten vom Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung geleitet zu sein und gegenüber ihren Arbeitskräften in Bezug auf Beschäftigung oder Beruf jegliche Diskriminierung aus Gründen der Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischen Anschauung, Abstammung oder sozialen Herkunft oder eines anderen Status zu unterlassen, sofern die Politik des betreffenden Staats nicht ausdrücklich eine Auswahl der Arbeitskräfte nach bestimmten Kriterien vorsieht mit dem Ziel, eine größere Gleichheit der Beschäftigungschancen zu erreichen, oder die Auswahl mit inhärenten Arbeitsplatzanforderungen zusammenhängt.

Im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu treffen.

### 2.2.1 Verbot von Kinderarbeit

WEKAL lehnt jegliche Kinderarbeit sowie die Ausbeutung von Kindern ab. Wir treffen Maßnahmen zum Schutz von Kindern / und Jugendlichen und halten uns an die Empfehlung zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern, demnach das Alter nicht geringer sein soll als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet, und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. WEKAL tätigt niemals wissentlich Geschäfte mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern, die gegen diese Richtlinien verstoßen.

### 2.2.2 Zwangsarbeit und Menschenhandel

Zwangsarbeit jeglicher Art und Menschenhandel werden von WEKAL unter keinen Umständen toleriert. Jede Arbeit muss freiwillig und ohne Androhung von Zwangsmaßnahmen sein.

### 2.2.3 Entlohnung

Die Einhaltung der Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus erfolgt gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen. Den Arbeitnehmern werden alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen gewährt. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Wir stellen sicher, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

### 2.2.4 Arbeitnehmerrechte

Die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit und Vereinigung, soweit dies rechtlich zulässig und möglich ist.



## WEKAL Verhaltenskodex

---

### 2.2.5 Gesundheit und Sicherheit

Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein integrierter Bestandteil unserer sozialen Verantwortung. WEKAL schützt die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter, Besucher und sonstiger durch die Betriebsabläufe betroffenen Personen und gibt Sicherheit immer Vorrang. Uns ist es wichtig, dass Mitarbeiter in einem gesunden Arbeitsklima arbeiten.

Wir gewährleisten mit entsprechenden Maßnahmen zur Bewertung und Minderung von Risiken sowie zur Vermeidung von Unfällen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Um Unfälle und Personenschäden im Zusammenhang mit der Tätigkeit zu vermeiden, stellen wir als Arbeitgeber sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bereit, die als Mindestkriterien die geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen. Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt mit dem Ziel, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Dies erfolgt durch eine kontinuierliche Reflexion unserer Arbeitsprozesse sowie durch regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen, die jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wahrzunehmen und hat.

### 2.2.6 Diskriminierungsverbot

WEKAL verpflichtet sich einer diskriminierungsfreien und chancengleichen Behandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Personalentscheidungen werden streng aufgrund von Fähigkeiten und Qualifikationen getroffen ungeachtet von Geschlecht, Rasse, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, politischer Auffassung, sozialer und ethnischer Herkunft.

## 2.3 Arbeitszeit

WEKAL ist sich seiner Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitszeitschutzrechts bewusst und hält die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit ein. Die Grundrechte der Arbeitnehmer auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sind gewährleistet durch die Messungen der täglichen Arbeitszeiten durch ein objektives, verlässliches und zugängliches System, mit dem die von jedem Mitarbeiter geleistete werktägliche Arbeitszeit und die darüber hinausgehende Arbeitszeit (also Überstunden und Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit) erfasst wird.

Wir tragen Verantwortung dafür, Organisationsstrukturen zu schaffen, welche die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes gewährleisten, indem wir unsere Mitarbeiter umfassend über die Regeln des Arbeitszeitgesetzes informieren und von ihnen verlangen, ihre tägliche Arbeitszeit und Pausen zu dokumentieren. Darüber hinaus ergreifen wir Maßnahmen und überwachen die Durchführung hinsichtlich

- Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes bei der Personaleinsatzplanung
- Sicherstellung arbeitszeitgesetzkonformer Dokumentation von Arbeitszeiten
- Implementierung von Kontrollmechanismen: stichprobenartige Kontrollen und regelmäßige Reportings
- Standardisierte Prozesse bei festgestellten/drohenden Verstößen



### **3. Ressourcen**

#### **3.1 Umweltschutz**

WEKAL erfüllt im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit die jeweils verbindlichen lokalen Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz und EU-Umweltvorschriften, und handelt an allen Standorten umweltbewusst insbesondere in Bezug auf:

- Emissionen in Luft und Wasser
- Entsorgung von Abfällen
- Nutzung und Entsorgung von Chemikalien
- Gefahrstoffe

Wir gehen ferner durch Energie- und Materialeffizienz, eine sorgsame Wasserhandhabung, einen minimalen Verbrauch der Produkte und Vermeidung unnötiger Abfälle verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um. WEKAL unterstützt das Vorsichtsprinzip durch Vermeidung von Materialien und Methoden, die die Umwelt verschmutzen und Gesundheitsrisiken bergen, sofern geeignete Alternativen zur Verfügung stehen.

##### **3.1.1 Umgang mit Luftemissionen**

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen werden vor ihrer Freisetzung routinemäßig überwacht, überprüft und bei Bedarf behandelt. Wir machen es uns zur Aufgabe, unsere Abgasreinigungssysteme zu überwachen und sind angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

##### **3.1.2 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen**

Wir verfolgen eine systematische Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Unnötige Abfälle werden durch einen bewussten und effizienten Umgang mit den Ressourcen vermieden. Ein differenziertes Abfallmanagement ist für uns selbstverständlich. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, werden ermitteln und so gehandhabt, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

##### **3.1.3 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz**

Durch den Einsatz neuester Technologien sollen der Energieverbrauch und der Ausstoß von Emissionen stetig gesenkt und Umweltbelastungen minimiert werden. Der Energieverbrauch wird überwacht und dokumentiert. Wir sind bestrebt wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

#### **3.2 Konfliktminerale**

WEKAL ist sich seiner Rolle bei der nachhaltigen Beschaffung wichtiger Rohmaterialien bewusst. Wir haben uns daher den OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) – Leitlinien in Bezug auf Konfliktminerale verschrieben und unterstützen Abschnitt 1502 des Dodd-

## WEKAL Verhaltenskodex

---

Frank-Gesetzes, welches darauf abzielt, den Handel und die Nutzung jener Rohstoffe aus Regionen zu unterbinden, welche sich schwerer Menschen- und Völkerrechtsverletzungen schuldig machen. Gemeinsam mit unseren Kunden wollen wir für mehr Transparenz zur Herkunft kritischer Rohstoffe in unseren Produkten sorgen. Zu den kritischen Rohstoffen zählen die sogenannten Konfliktmineralien Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, welche zum Teil in konfliktbehafteten Regionen abgebaut und zur Finanzierung bewaffneter Konflikte genutzt werden. Über unseren Verhaltenskodex bestärken wir unsere direkten Zulieferer darin, ebenfalls verantwortungsbewusst zu handeln und ihre Mineralien nicht aus den vorgenannten Regionen zu beziehen. Lieferanten müssen bei der Beschaffung die gebotene Sorgfalt walten lassen und eine nachvollziehbare Überprüfung des Herkunftslandes solcher Konfliktmineralien durchführen. Dazu zählt auch die Verpflichtung ihrer Lieferanten und Unterlieferanten, einen ähnlichen Kodex zu verfolgen.

## 4. Bekenntnis zu staatsbürgerlicher Verantwortung

### 4.1 Bürgerschaftliches Engagement

Das Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes bei. Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft fördert WEKAL im Rahmen der rechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten Bildung, Wissenschaft und soziale Anliegen durch Geld- und Sachspenden. Wir gewähren Spenden nicht zur Erlangung geschäftlicher Vorteile.

### 4.2 Politische Einflussnahme

WEKAL verhält sich gegenüber politischen Parteien neutral. Weder das Vermögen oder der Name WEKAL darf dazu genutzt werden, die Interessen politischer Parteien oder ihrer Kandidaten zu fördern. Direkte oder indirekte Spenden an politische Parteien sind nicht zulässig.

## 5. Meldung von Fehlverhalten

Wir nehmen alle Bedenken sehr ernst. Wir werden einen Verdacht unverzüglich prüfen und geeignete Schritte zur Nachverfolgung und Lösung des Problems einleiten. Wenn sich am Ende einer Ermittlung herausstellt, dass ein Mitarbeiter gegen geltendes Recht, die Richtlinien oder den Verhaltenskodex verstoßen hat, können korrektive Maßnahmen und auch Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden ohne Berücksichtigung von Rang und Position der handelnden Person.

WEKAL stellt den Mitarbeitern verschiedene Kanäle zur Verfügung, über die Bedenken oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex geäußert oder Verhaltenskodex-Probleme diskutiert werden können:

- Schriftliche oder mündliche Information an den direkten Vorgesetzten
- Schriftliche oder mündliche Information an die Personalabteilung. Diese ist für Gespräche mit den Mitarbeitern immer verfügbar und kann im Fall von Bedenken jederzeit kontaktiert werden.
- Schriftliche Information an die Geschäftsleitung über **ethik@wekal.de**

## WEKAL Verhaltenskodex

---

Alle Bedenken und Mitteilungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden streng vertraulich behandelt und genauestens untersucht. Maßnahmen oder Vergeltung gegen Personen, die mutmaßliche Fehlverhalten oder Verstöße melden sind strikt verboten.

### **6. Einhaltung des Verhaltenskodex**

Geschäftsführung und Vorgesetzte nehmen ihre große Verantwortung wahr, mit gutem Beispiel voranzugehen und nach diesen Richtlinien zu handeln.

Wir stellen sicher, dass jeder Mitarbeiter diese Richtlinien kennt und versteht.