

Verhaltenskodex der Wuppermann AG

1. Präambel

Die Wuppermann AG und ihre verbundenen Unternehmen bekennen sich zu einer ökologischen und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten und Kunden. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen. Wir tragen dafür Sorge, dass diese Vorsätze in der Lieferkette eingehalten werden.

Als mittelständisch geprägtes Familienunternehmen mit Tradition hat Qualität für uns oberste Priorität. Das gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten, sowie für unsere Produkte. Wir streben langfristiges Wachstum und finanzielle Stabilität an.

Unser Ziel ist es, die Position des größten Herstellers von feuerverzinktem Warmband in Europa zu erreichen – als der Problemlöser für höchste Korrosionsschutzanforderungen auf Bandstahlbasis mit niedrigsten CO₂-Emissionen – und die Nischenposition als Stahlrohrherzeuger zu stärken.

Grundvoraussetzung für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sind Beziehungen, die auf Vertrauen und Respekt basieren. Deshalb verpflichten wir uns gegenüber unseren Mitarbeitern sowie gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern zu Transparenz, Fairness, Verantwortungsbewusstsein und Wertschätzung.

Wir verfolgen das Ziel, mit exzellentem Kundenservice, Produktqualität, Zuverlässigkeit und Flexibilität Maßstäbe bei der Zufriedenheit unserer Kunden zu setzen.

In 150 Jahren Unternehmertum hat sich verantwortliches Handeln gegenüber der Umwelt sowie gegenüber unseren Mitarbeitern, Aktionären, Kunden und Geschäftspartnern in unserer Unternehmenskultur verankert.

Die Wuppermann AG hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Mit der Unterzeichnung geht Wuppermann eine Selbstverpflichtung ein, die sich für das Management der Vielfalt (Diversity Management) einsetzt und so im Unternehmensalltag gelebt werden soll. Ziel des Vereins der Charta der Vielfalt ist es, ein Arbeitsumfeld für die Beschäftigten zu schaffen, in welchem alle die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren und zwar unabhängig von der Nationalität, ethnischer Herkunft, geschlechtlicher Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung. Die Initiative wird von Staatsministerin Annette Widmann-Mauz, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration unterstützt.

Für die zukünftige Zusammenarbeit bestätigt die Wuppermann AG die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Wuppermann AG verpflichtet sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen. Wir fordern unsere Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards

und Regelungen auf. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Bei einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex steht es dem Unternehmen frei, dies zum Anlass zu nehmen, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Der Verhaltenskodex stützt sich 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 die Anforderungen von Standards einhalten.

2. Selbstverpflichtung

2.1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden.

Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Wir halten uns an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre.

Faire Entlohnung

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu z. B. Gesetze zum Mindestlohn oder zu Überstunden gehören. Falls der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, die Kosten des Lebensunterhalts zu decken, ist der Geschäftspartner verpflichtet, ein Entgelt zu zahlen, das die Grundbedürfnisse deckt. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortlaufend durch eine Lohnabrechnung bekannt gegeben.

Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

Vereinigungsfreiheit

Die Wuppermann AG respektiert das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung oder auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Den Arbeitskräften

muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien oder Belästigung zu kommunizieren.

Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Wuppermann AG ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Anzeige von Verstößen – Hinweisgeberschutz / „Whistleblowing“

Die Wuppermann AG stellt für sich und die mit ihr verbundenen Unternehmen interne Meldestellen sowie Meldekanäle nach Maßgaben der jeweils geltenden Gesetze zum Schutz hinweisgebender Personen bereit. Wuppermann ermutigt Personen, die Hinweise auf eine Verhaltensweise erlangen, die gegen die im Verhaltenskodex, der Compliance Richtlinie oder in sonstigen Gesetzen und Verordnungen enthaltenen Regeln zur ordnungsgemäßen Unternehmensführung verstößt und/oder einen Straftatbestand erfüllt (z.B. Bestechungsdelikte, verbotene Insidergeschäfte, Umweltdelikte) („Verstoß“) zu melden. Der Arbeitnehmer sollte entweder den Vorgesetzten oder den Compliance Officer (compliance@wuppermann.com / +49 2171 5000 806) darüber informieren. Anonyme Hinweise über anonymisierte E-Mails / E-Mail-Adressen sind ebenfalls möglich.

Umgang mit Konfliktmineralien

Sogenannte Konfliktmineralien kommen bei Wuppermann derzeit nicht zum Einsatz.

2.2. Ökologische Verantwortung

Die Wuppermann AG hält die jeweils geltenden nationalen Umweltgesetze ein.

Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

Umgang mit Luftemission

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.

Chemikalien-Management und Umgang mit Abfall / gefährlichen Stoffen

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. 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.

Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

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

2.3 Ethisches Geschäftsverhalten

Fairer Wettbewerb

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, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Vertraulichkeit / Datenschutz

Die Wuppermann AG verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seiner Auftraggeber, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Die Wuppermann AG beachtet bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften.

Geistiges Eigentum und Plagiate

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind. Aus diesem Grund ist der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien untersagt.

Integrität / Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten werden höchste Integritätsstandards zugrundegelegt. Die

Wuppermann AG verfolgt beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine NullToleranz-Politik. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wuppermann hält die Bestimmungen der EU, und sofern anwendbar der USA, zu Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen ein.

3. Umsetzung der Anforderungen

Die Wuppermann AG verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten. Wir bestätigen, dass wir in wirksamer Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten, Subunternehmern und Lieferanten den Inhalt dieses Kodex kommunizieren und versichern, dass alle erforderlichen Vorkehrungen ordnungsgemäß umgesetzt werden.

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken fordert die Wuppermann AG die Offenlegung der Lieferketten.

Die Wuppermann AG duldet insbesondere keine Form von Bestechung und/oder Korruption innerhalb ihrer Lieferkette und unterhält ausschließlich Geschäftsbeziehungen mit Partnern, welche geltende Gesetze und Bestimmungen hinsichtlich Arbeitszeiten, Überstunden, Vergütung und Sozialleistungen einhalten.

Die Wuppermann AG behält sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Kunden zu prüfen und Verträge zu kündigen, sofern ein ernsthafter Verstoß oder eine andauernde Nichterfüllung der hier beschriebenen Standards vorliegt.

Geschäftspartner erhalten auf Anfrage eine unterschriebene Fassung dieses Verhaltenskodexes.