



Code of Conduct

Wieland Gruppe

Inhalt

Einleitung	3
Vorwort des Vorstands	5
Mitarbeiter	
Gesundheit und Sicherheit	6
Gleichbehandlung und respektvoller Umgang	6
Faire Arbeitsbedingungen	6
Kontinuierliche Verbesserung	6
Geschäftspartner	
Kunden	7
Lieferanten und Dienstleister	7
Unternehmerische Verantwortung	
Kartelle, Absprachen und Wettbewerbsverzicht	8
Korruption und Bestechung, Interessenskonflikte	8
Datenschutz und Informationssicherheit	8
Patente und sonstige gewerbliche Schutzrechte	9
Internationaler Handel und Bekämpfung von Geldwäsche	9
Menschenrechte, Zwangsarbeit und Kinderarbeit	9
Führung korrekter Aufzeichnungen und Offenlegung	9
Klima und Umwelt	9
Umsetzung des Code of Conduct	
Vorstand und Geschäftsführung	10
Compliance Organisation	10
Hinweisgebersystem	11

Einleitung

In einer komplexer werdenden Wirtschafts- und Geschäftswelt hängt das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Eigentümer, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit maßgeblich vom Verhalten jedes Einzelnen ab.

Maßstab unseres Handelns ist die stete Achtung von Recht und Gesetz sowie aller unserer unternehmensinternen Regeln.

Unser Code of Conduct* leitet sich aus der Wieland Unternehmenspolitik ab und fasst die wichtigsten, für alle Mitarbeiter der Wieland Gruppe geltenden, zwingenden Normen zusammen. Damit setzt er die seit jeher in der Wieland Gruppe gelebten Werte der Ehrlichkeit und des Respekts fort.

Dadurch setzt unser Code of Conduct einen allgemein gültigen Rahmen und verpflichtet alle Mitarbeiter, sich rechtskonform und verantwortungsvoll zu verhalten und unterstützt unsere Mitarbeiter in ihrem eigenverantwortlichen Handeln. Er soll dabei helfen, zu jeder Zeit die richtige Entscheidung zu treffen.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Handeln mit den Regeln und Werten unseres Code of Conduct in Einklang steht. Unseren Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu – sie kommunizieren und leben die Regeln und Werte nicht nur vor, sondern fordern sie auch aktiv ein.

Der Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter der Wieland Gruppe. Wir erwarten aber auch von allen anderen in unserem Hause Beschäftigten (bspw. Berater, Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung) die Einhaltung der hier niedergelegten Regeln und Werte.

Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct und interne Unternehmensrichtlinien können nicht nur für jeden Einzelnen negative Konsequenzen nach sich ziehen, sondern auch für die Wieland Gruppe schwerwiegende Folgen haben.

Daher übernehmen wir alle Verantwortung, uns regelkonform zu verhalten und damit maßgeblich zum Unternehmenserfolg der Wieland Gruppe beizutragen.

* Verhaltenskodex

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Wieland blickt auf eine über zweihundertjährige, sehr erfolgreiche Geschichte zurück. Dieser nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens basiert ganz wesentlich auf hervorragender Leistung, Verlässlichkeit, Aufrichtigkeit und Integrität.

Das persönlich integre und rechtlich einwandfreie Verhalten aller Kolleginnen und Kollegen trägt nicht nur dazu bei, die Reputation von Wieland bei Geschäftspartnern, Aktionären und im Mitarbeiterkreis zu erhalten und weiter zu stärken, sondern ist auch Voraussetzung einer nachhaltigen Fortführung der Erfolgsgeschichte unseres Unternehmens.

Als Vorstandsmitglieder von Wieland haben wir uns daher dazu entschlossen, unsere gelebten Werte in diesem gruppenweit geltendem Code of Conduct zusammenzufassen, um Ihnen klare Leitlinien für integrires und rechtlich einwandfreies Verhalten an die Hand zu geben. Wir erwarten, dass alle Kolleginnen und Kollegen weltweit die in diesem Code of Conduct niedergelegten Bestimmungen einhalten und sich auch darüber hinaus stets verlässlich, aufrichtig und rechtstreu verhalten. Nur dadurch werden wir alle unserer großen Verantwortung für die Reputation, die Wettbewerbsfähigkeit und das langfristige Wohlergehen unseres Unternehmens gerecht.



Dr. Erwin Mayr
CEO



Gregor Tschernjavski
CFO

Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter, ihr Einsatz, ihre Erfahrung und ihr Wissen sind wesentliche Grundlage unseres unternehmerischen Erfolges. So können wir als attraktiver Arbeitgeber ein leistungsförderndes, aber auch ein persönlich wertschätzendes Arbeitsumfeld bieten.

Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter haben höchste Priorität. Der Arbeitsschutz ist selbstverständlicher Bestandteil all unserer betrieblichen Prozesse und Entscheidungen. Unser Anspruch ist es, an allen Standorten den Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich weiterzuentwickeln und Unfälle vollständig und nachhaltig zu vermeiden. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, sich sicherheitsgerecht zu verhalten und auf Sicherheitsverstöße – unabhängig von Hierarchie und Position im Unternehmen – hinzuweisen. Unser Ziel ist es, industrieweit das Vorzeigeunternehmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sein.

Gleichbehandlung und respektvoller Umgang

Wir achten die Grundrechte der Menschen weltweit. Im Umgang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern respektieren wir die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir dulden keine gesetzeswidrige Ungleichbehandlung, Beleidigungen und (sexuelle) Belästigungen. Fehlverhalten wird entsprechend geahndet. Chancengleichheit und Toleranz sind für uns wesentliche Elemente eines erfolgreichen Miteinanders.

Faire Arbeitsbedingungen

Wir bieten unseren Mitarbeitern angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die mindestens den gesetzlichen Anforderungen, beispielsweise zu Arbeitszeiten, entsprechen. Die gesetzlich garantierten Mindestlöhne in den jeweiligen Arbeitsmärkten werden regelmäßig übertroffen.

Kontinuierliche Verbesserung

Wir sichern und stärken unsere Position auf dem Weltmarkt durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, in den sämtliche Mitarbeiter eingebunden sind. Dabei betrachten wir alle Abläufe und Prozesse ganzheitlich. Um sich den steigenden, globalen Anforderungen anzupassen, ist ein hoher Leistungswille und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Anlagenproduktivität grundlegend. Im Rahmen einer Vertrauenskultur ist jeder Mitarbeiter angehalten, Veränderungsprozesse mit hoher Motivation zu begleiten und mitzugestalten.

Geschäftspartner

Vertrauen in Kompetenz, Leistungsfähigkeit und Verlässlichkeit sind die Grundlage jeder Geschäftsbeziehung.

Kunden

Wir sind unseren Kunden stets ein verlässlicher Partner und bieten weltweit ausgezeichnete Qualität und hervorragenden Service. Wir ermöglichen mit unseren Produkten und Leistungen den Erfolg unserer Kunden. Die Kundenbedürfnisse stehen für uns im Mittelpunkt. Erst wenn der Kunde zufrieden ist, sind wir es auch. Dabei streben wir ein partnerschaftliches, langfristiges Verhältnis an. Mit Leidenschaft arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kunden an innovativen, nachhaltigen Lösungen und Produktweiterentwicklungen.

Lieferanten und Dienstleister

Wir wählen unsere Lieferanten und Dienstleister fair und unvoreingenommen aus und erwarten höchste Qualität und besten Service zu wettbewerbsfähigen Bedingungen.

Von unseren Lieferanten fordern wir, dass auch diese die Werte unseres Code of Conduct respektieren und einhalten sowie im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hinwirken, dass die Werte unseres Code of Conduct auch in der gesamten Lieferkette von deren Lieferanten und Dienstleistern respektiert und eingehalten werden.

Ein Verstoß kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Unternehmerische Verantwortung

Wir verpflichten uns zum freien und fairen Wettbewerb. Gesetzeswidrige Beschränkungen dieses Wettbewerbs sind unseren Mitarbeitern untersagt und werden sanktioniert. Wir erwarten, dass sich unsere Kunden, Lieferanten und Wettbewerber ebenfalls an diesen Grundsatz halten.

Kartelle, Absprachen und Wettbewerbsverzicht

Jeder Mitarbeiter der Wieland Gruppe ist verpflichtet, sich an die jeweils einschlägigen Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu halten; eine beherrschende Marktposition darf nicht rechtswidrig ausgenutzt werden.

Es ist insbesondere verboten, mit Wettbewerbern – einschließlich potentieller Wettbewerber – formelle oder informelle Vereinbarungen zu treffen, die eine unzulässige Behinderung des Wettbewerbs bezwecken oder tatsächlich bewirken. Das gilt auch für stillschweigende, bewusst abgestimmte Verhaltensweisen. Unzulässig sind damit insbesondere zwischen Wettbewerbern getroffene Vereinbarungen über Gebiets- oder Kundenaufteilungen sowie Informationsaustausch zu Preisen, Lieferbeziehungen, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteilen, Margen, Kosten, speziellen Kundeninformationen sowie Angebotsinhalten oder -verhalten.

Korruption und Bestechung, Interessenskonflikte

Wir lehnen jede Form von Korruption, gleich ob aktiv oder passiv, strikt ab und treffen in unserem Verantwortungsbereich geeignete Vorkehrungen, dass die jeweils anwendbaren Antikorruptionsgesetze strikt eingehalten werden. Wir lassen uns nicht bestechen (bspw. bei der Lieferantenentscheidung) und bestechen auch nicht selbst (bspw. um Aufträge oder andere Vorteile zu erlangen). Dieses Verbot gilt nicht nur gegenüber Regierungsmitgliedern und Amtsträgern, sondern auch gegenüber Mitarbeitern (und diesen Gruppen nahestehenden Personen) von Geschäftspartnern und Kollegen. Selbstverständlich sowohl im In- als auch im Ausland.

Vergütungen, die in Form von Provisionen oder in sonstiger Art an Dritte (bspw. Vermittler wie Handelsvertreter, Makler oder Berater) geleistet werden, müssen der Leistung angemessen und nachvollziehbar sein.

Geschenke und Einladungen sind nur dann akzeptabel, wenn sie in Art und Umfang nicht dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen oder eine verpflichtende Abhängigkeit zu erzeugen.

Persönliche Interessen dürfen unser berufliches Urteilsvermögen nicht unangemessen beeinflussen. Tatsächliche und potentielle Interessenskonflikte legen wir gemäß unserer internen Richtlinien offen und führen sie dadurch einer neutralen Bewertung zu.

Datenschutz und Informationssicherheit

Die Einhaltung nationaler und internationaler Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten ist in der Wieland Gruppe selbstverständlich. Wir treffen geeignete Vorkehrungen, um die Privatsphäre unserer Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und weiterer Betroffener professionell gemäß der gesetzlichen Bestimmungen zu schützen. Wir schaffen Vertrauen in unsere Datenverarbeitung durch Transparenz, risikoorientierte Schutzmaßnahmen und Mitarbeiterschulungen.

Die unberechtigte Offenlegung oder Weitergabe vertraulicher Informationen ist gemäß der jeweils anwendbaren Gesetze sowohl intern als auch extern untersagt. Unter vertraulichen Informationen verstehen wir alle nicht öffentlichen, strategischen, finanziellen, technischen und geschäftlichen Informationen nebst Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, sowohl von uns als auch von unseren Geschäftspartnern.

Patente und sonstige gewerbliche Schutzrechte

Eigene Erfindungen und Technologien liefern einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der Wieland Gruppe. Der Schutz dieser Werte durch gewerbliche Schutzrechte ist essentiell für unsere Wettbewerbsfähigkeit. Kein Mitarbeiter darf Erfindungen, neue Erkenntnisse und Betriebsgeheimnisse unbefugt an Dritte weitergeben.

Wir respektieren gleichermaßen wirksame Schutzrechte Dritter; kein Mitarbeiter darf sich unbefugt deren Geschäftsgeheimnisse verschaffen oder nutzen. Die widerrechtliche Verwendung, Weiterverarbeitung oder Inverkehrbringung von Plagiaten lehnen wir ab.

Internationaler Handel und Bekämpfung von Geldwäsche

Als internationale Unternehmensgruppe ist der grenzüberschreitende Handel für uns eine Selbstverständlichkeit. Dabei beachten wir die jeweils anwendbaren rechtlichen Vorgaben, bspw. zum Import, Export, innergemeinschaftlicher Verbringung, anwendbare Sanktionen sowie Sanktionslisten.

Wir ergreifen angemessene Maßnahmen, um die jeweiligen Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche einzuhalten. Zur Minimierung des Geldwäscherisikos werden Barzahlungen grundsätzlich weder geleistet noch akzeptiert.

Menschenrechte, Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Wir achten innerhalb unseres Einflussbereichs die international festgelegten Menschenrechte aller

Einzelpersonen. Wir respektieren die Grundprinzipien der allgemeinen Menschenrechts-Charta gemäß der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die zehn Prinzipien des UN Global Compacts.

Somit lehnen wir jegliche Form von Zwangsarbeit und Kinderarbeit ab und sind grundsätzlich gegen jede Form der Pflichtarbeit. Durch Gesetz garantierte Kollektivrechte respektieren wir.

Dieses Verständnis und die strikte Einhaltung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Führung korrekter Aufzeichnungen und Offenlegung

Wir führen unsere Aufzeichnungen genau, vollständig, zeitgerecht, angemessen und verständlich in Übereinstimmung mit den jeweiligen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen. Soweit gesetzliche Bestimmungen eine Offenlegung von Aufzeichnungen erfordern, kommen wir dieser Pflicht nach.

Klima und Umwelt

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie stellen neben dem Schutz unserer Mitarbeiter und dem Engagement in der Gesellschaft der Umwelt- und Klimaschutz einen zentralen Aspekt bei unternehmerischen Entscheidungen dar. Wir fördern den effizienten Umgang mit Energie und anderer wertvoller Ressourcen. Wir leisten dabei einen wichtigen Beitrag durch die Wiederverwertung von Metallen, die in unserer Fertigung oder beim Kunden anfallen. Wir investieren konsequent in modernste, umweltfreundliche und energieeffiziente Technologien. Mit Hilfe von Umwelt- und Energiemanagementsystemen verbessern wir unsere Prozesse kontinuierlich.

Umsetzung des Code of Conduct

Ein Code of Conduct ist erst dann Teil der Unternehmenskultur, wenn seine Werte aktiv gelebt werden. Mit gutem Beispiel vorangehen, in Verbindung mit einer aktiven Compliance Organisation, die die Mitarbeiter mitnimmt, sichert die nachhaltige Verankerung im Bewusstsein jedes Einzelnen.

Vorstand und Geschäftsführung

Der Vorstand, die Mitglieder des Executive Committee, die Geschäftsführer unserer Gruppen-Unternehmen sowie alle unsere Führungskräfte handeln in voller Verantwortung für die Mitarbeiter und berücksichtigen bei ihren Entscheidungen auch die Gegebenheiten sowie Auswirkungen auf den jeweiligen Wirtschaftsraum, in dem unsere Unternehmen angesiedelt sind. Kulturelle Unterschiede werden mit Anerkennung und Respekt behandelt, sofern diese nicht gegen Unternehmensvorschriften und interne Leitlinien verstoßen.

Compliance Organisation

Das Compliance Management System ist Teil der etablierten integrierten Management Systeme. Es fokussiert sich auf sechs Kernfelder (Kartellprävention, Korruptionsprävention, Exportkontroll-Compliance, Lieferketten-Compliance, Datenschutz und Geldwäscheprävention), die risikoorientiert ermittelt wurden. Weitere identifizierte Compliance-relevante Themenfelder werden durch entsprechende Fachbereiche bzw. Management-Systeme kontrolliert.

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig und risikoorientiert zu den Inhalten dieses Code of Conduct sowie weiterer relevanter Themen geschult. Wir sind überzeugt, damit einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Rechtsverstößen zu leisten und diese nachhaltig zu unterbinden.

In der Wieland Gruppe ist zwecks Umsetzung, Schulung und Überwachung des Compliance Management Systems ein Group Compliance Officer etabliert, der in seiner Funktion nicht weisungsgebunden handelt und direkten Zugang zu Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat hat.

Zusätzlich unterhält sie ein regelmäßig tagendes Compliance Committee. Dieses unterstützt im Rahmen seiner Aufgaben gemeinsam mit dem Group Compliance Officer die Konzernbereiche und deren organisatorische Einheiten bei der Erfüllung von Sorgfalts- und Aufsichtspflichten (Organisations-, Auswahl-, Instruktions- und Überwachungspflichten) und wacht über die Einhaltung dieses Code of Conduct. Die entsprechenden Strukturen und Maßnahmen sind im gruppenweit geltenden Compliance-Managementssystem (CMS) verankert, welches kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt wird. Die strategische und operative Steuerung des CMS obliegt dem Group Compliance Officer. Er wird operativ durch Compliance Koordinatoren in den Risiko-relevanten Corporate Functions sowie in den jeweiligen Gruppen-Gesellschaften unterstützt.

Für Fragen zur Compliance stehen der jeweilige Vorgesetzte, der jeweilige Compliance Koordinator, der Group Compliance Officer oder auch das Compliance Committee zur Verfügung.

Hinweisgebersystem

Jeder Mitarbeiter, aber auch Personen außerhalb der Wieland Gruppe, haben das Recht und die Möglichkeit, Verstöße gegen diesen Code of Conduct oder anderweitige Regelungen oder auch diesbezügliche Verdachtsfälle zu melden. Dazu haben wir eine Meldestelle eingerichtet, über die auch eine anonyme Meldung möglich ist.

Kein Hinweisgeber, der aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben der Ansicht ist, dass ein Verstoß gegen diesen Code of Conduct oder anderweitige Regelungen vorliegt oder vorliegen könnte, muss aufgrund seiner Meldung Nachteile, gleich in welcher Form, befürchten. Soweit gesetzlich zulässig und tatsächlich möglich wird die Meldung vertraulich behandelt; ebenso die Identität des Melders oder die Identität weiterer Personen, die an einer möglichen Aufklärung mitwirken.

Wir begrüßen ausdrücklich entsprechende Hinweise!

wieland

Wieland-Werke AG | Graf-Arco-Straße 36 | 89079 Ulm | Deutschland
info@wieland.com | wieland.com

Version 1.4 | Stand 09/2023 | LI.DPC.UJ/KL (MC.ED.UJ)

