WWM GmbH & Co. KG
Code of Conduct

Herausgeber
WWM GmbH & Co. KG
52156 Monschau
Deutschland
www.wwm.de/nachhaltigkeit

© WWM GmbH & Co. KG, Mai 2024

"Jedes ungelöste Problem ist ein noch nicht gegründetes Unternehmen!"

Durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln wollen wir die Lebensqualität der Menschen verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen sichern. Diese Verantwortung ist in unserer Werte-Kultur verankert.

WWM setzt sich in der gesamten Wertschöpfungskette für die Einhaltung von international geltenden Menschenrechten und Sozialnormen ein. Unsere Geschäftspartner tragen zu unserem Erfolg maßgeblich bei. Ein gemeinsames Verständnis für ethisches und nachhaltiges Handeln sehen wir dabei als wesentliche Basis.

Die hier beschriebenen Sozial- und Umweltstandards und Prozesse basieren auf den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact, der Internationalen Menschenrechtscharta, der Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Die Anforderungen und Grundsätze dieses Verhaltenskodex sind ein wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Pflichten und der Zusammenarbeit zwischen unseren Geschäftspartnern und WWM. Daher verpflichten sich unsere Geschäftspartner, die nachfolgenden Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzuhalten und zu fördern sowie ihre Mitarbeiter diesbezüglich regelmäßig und angemessen zu schulen. Zudem beanspruchen diese Inhalte auch für Lieferanten und andere Dritte, die durch unsere Geschäftspartner zur Vertragserfüllung mit WWM eingesetzt werden, vollumfänglich Geltung. Den Inhalten dieses Verhaltenskodex entsprechende Vorgaben sind daher vom Geschäftspartner in seine eigenen Vertragswerke zu integrieren.

Wir erwarten, dass er seine Lieferanten und andere Dritte nach besten Kräften entsprechend verpflichtet.

Dr. Christian Coppeneur-Gülz
CEO, WWM GmbH & Co.KG

INHALT

1. GRUNDSÄTZE 4

2. WIE WIR VERTRAUENSVERHÄLTNISSE SCHÜTZEN 6

3. UMGANG MIT INFORMATIONEN 7

4. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTE 8

5. ANSPRUCH AN UNSERE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN 10

6. GEISTIGES EIGENTUM DRITTER 11

7. ARBEITSSICHERHEIT; GESUNDHEITS-; BRAND- UND UMWELTSCHUTZ 12

8. KOMMUNIKATION UND TRAINING 13

9. INTERNES KONTROLLSYSTEM 14

1. GRUNDSÄTZE

Gesetzestreues, regelkonformes, verantwortliches und faires Verhalten. Wir befolgen das Legalitätsprinzip bei allen Handlungen, Maßnahmen, Verträgen und sonstigen Vorgängen der WWM-Gruppe. Insbesondere täuschen wir keine Kunden, Behörden oder die Öffentlichkeit und wirken nicht an einer solchen Täuschung durch Dritte mit.

Die Einhaltung des Legalitätsprinzips umfasst unter anderem auch die Zahlung geschuldeter Steuern und Zölle, die Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts, das strikte Verbot von Korruption und Geldwäsche, die Einhaltung des Standes der Technik, die Einholung erforderlicher behördlicher Genehmigungen, die Befolgung des Exportkontrollrechts sowie die Beachtung von gesetzlichen Rechten Dritter. Dieser Grundsatz beruht nicht nur auf der Überlegung, dass bei Verstößen erhebliche geschäftliche Nachteile durch Strafverfolgung, Bußgelder oder Schadensersatzansprüche entstehen können. Wir bejahen vielmehr das Prinzip des ausschließlich legalen Handelns, unabhängig davon, ob daraus für die WWM-Gruppe ein Nutzen entsteht oder nicht.

Legalität und WWM-Werte gehen Kundenwünschen oder anderen wirtschaftlichen Interessen vor.

Wir sind für die Einhaltung der Gesetze in unserem Arbeitsgebiet verantwortlich und sind aufgefordert, unser Arbeitsumfeld laufend unter dem Gesichtspunkt der Legalität, Verantwortung und Fairness zu prüfen. Sollten wir uns unsicher sein, welche Entscheidung wir unter dem Gesichtspunkt der Legalität, Verantwortung und Fairness treffen sollen, kontaktieren wir unsere Führungskräfte oder die Compliance-Organisation oder Rechtsabteilung.

Unabhängig von gesetzlich vorgesehenen Sanktionen führt ein Verstoß gegen diesen Code of Business Conduct grundsätzlich zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung und der Geltendmachung von Schadensersatz gegenüber dem Betroffenen.

Hinweise auf mögliche Unregelmäßigkeiten

Wir sind aufgefordert, unsere Führungskräfte auf mögliche Verstöße gegen die in diesem Code of Business Conduct enthaltenen Regelungen hinzuweisen. Wir können uns auch jederzeit an die Compliance-Organisation wenden. Vorzugsweise geben wir Meldungen unter Angabe unseres Namens ab, sie können jedoch auch anonym erfolgen. Die Hinweise werden vertraulich behandelt. Jede Form der Benachteiligung von WWM-Mitarbeitern oder Vertragspartnern wegen einer Meldung, die in gutem Glauben erfolgt, ist ausgeschlossen. Dies gilt auch, wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist.

Erhalten wir als Führungskraft Hinweise auf mögliche Verstöße durch Mitarbeiter oder Dritte, binden wir die zuständige Fachabteilung ein. Angelegenheiten von rechtlicher Bedeutung legen wir der für die Rechtsberatung zuständigen juristischen Fachabteilung vor.

Hinweisen auf mögliche Verstöße wird unverzüglich im Rahmen interner Ermittlungen nachgegangen. Soweit sich die Hinweise bestätigen, werden die erforderlichen Abhilfemaßnahmen getroffen.

Kooperation mit Behörden

WWM pflegt ein kooperatives Verhältnis zu Behörden. Als Mitarbeiter und Führungskräfte von WWM kooperieren wir vollständig bei rechtmäßigen Untersuchungen, die WWM oder Behörden durchführen. Gesetzliche Zeugnis- und Auskunftsverweigerungsrechte sowie sonstige Verfahrensrechte bleiben unberührt.

Verantwortung der Führungskräfte

Als Führungskräfte sind wir dafür verantwortlich, dass in unseren Verantwortungsbereichen keine Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder diesen Code of Business Conduct geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Wir stellen sicher, dass die Einhaltung der gesetzlichen und internen Regelungen in unserem jeweiligen Verantwortungsbereich laufend angemessen überwacht wird. Als Führungskräfte stellen wir auch sicher, dass unseren Mitarbeitern bewusst ist, dass Verstöße gegen das Legalitätsprinzip und den Code of Business Conduct verboten sind und grundsätzlich zu disziplinarischen Konsequenzen führen, ungeachtet der hierarchischen Stellung der Mitarbeiter im Unternehmen.

Weist ein Mitarbeiter uns als Führungskraft auf mögliche Verstöße hin, sorgen wir dafür, dass dieser Mitarbeiter von jeder Form der Benachteiligung wegen einer in gutem Glauben gemachten Meldung geschützt wird. Dies gilt auch, wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist.

Als Führungskräfte handeln wir als Vorbild für unsere Mitarbeiter, informieren diese über die Regelungen dieses Code of Business Conduct, diskutieren diese mit ihnen und stehen – unter Einbeziehung der Geschäftsleitung – als Ansprechpartner zur Verfügung. Als treibende Kraft führen wir regelmäßig den Compliance-Dialog innerhalb unserer Abteilungen.

Verhalten gegenüber Mitarbeitern

Wir respektieren und schützen die persönliche Würde jedes Einzelnen. Wir dulden keine Diskriminierung oder Belästigung unserer Mitarbeiter und fördern Diversität.

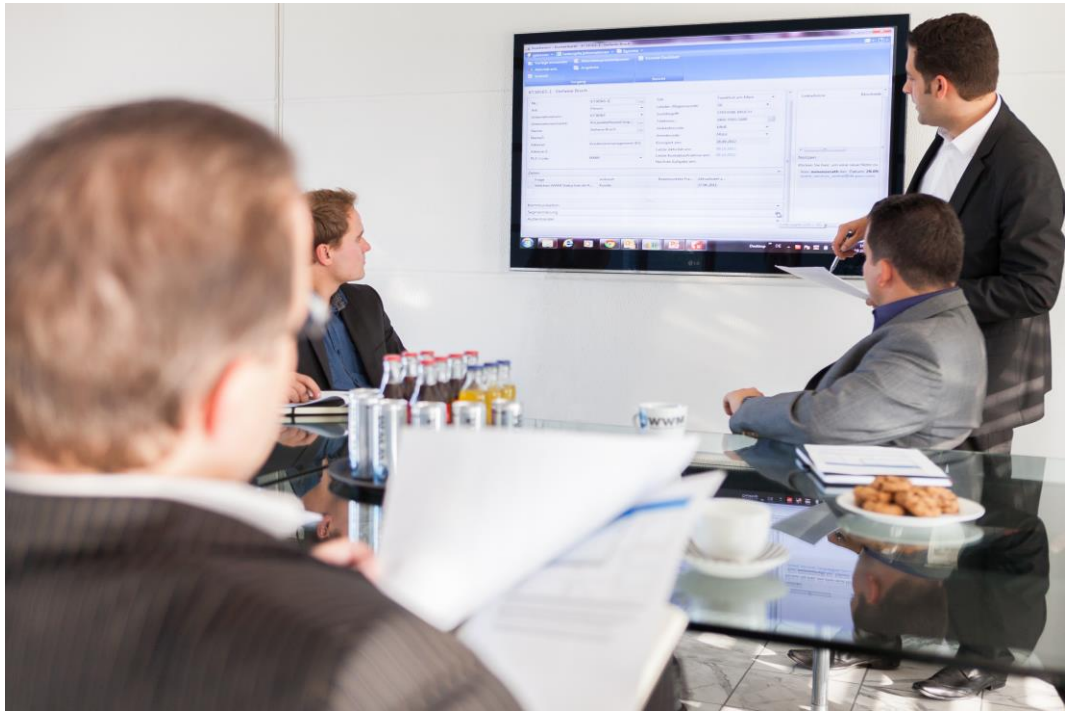
Hinweisgebersystem

Um die konsequente Einhaltung unserer Richtlinien zu gewährleisten, dient unser Hinweisgeber-System jedem dazu, auf mögliche Compliance-Verstöße aufmerksam zu machen. Jeder Hinweis wird aufgenommen, vorbewertet und dem Inhalt entsprechend vertraulich an unser Compliance-Team oder die Geschäftsleitung weitergeleitet. Sie können namentlich oder anonym sein. Wir werden jeden Eingang und die entsprechende Bearbeitung dokumentieren. Hier können Hinweise über unser Hinweisgebersystem abgegeben werden:
https://wwm.personiowhistleblowing.com/

2. WIE WIR VERTRAUENSVERHÄLTNISSE SCHÜTZEN

Nebentätigkeiten und Kapitalbeteiligungen

Nebentätigkeiten üben wir nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers aus. Diese wird erteilt, wenn durch die Nebentätigkeit keine berechtigten Interessen des Unternehmens beeinträchtigt werden. Weiter ist uns als Mitarbeitern eine Beteiligung an Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden nur nach vorheriger schriftlicher Information an den Arbeitgeber im Einzelfall erlaubt. Geschäfte mit Unternehmen, bei denen wir, unsere (Ehe-)Partner oder nahe Familienangehörige beteiligt oder in leitender Funktion beschäftigt sind, dürfen wir nur nach vorheriger schriftlicher Information an den Arbeitgeber vornehmen – sofern wir auf die Geschäftsbeziehung Einfluss nehmen können und dadurch die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht.



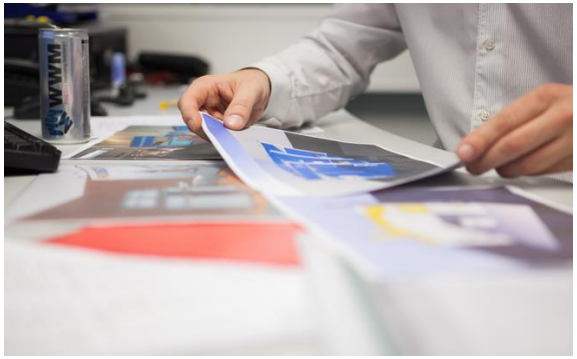
Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke

Wir dürfen einen Geschäftspartner von WWM für private Zwecke nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der zuständigen Leitung in Anspruch nehmen, soweit wir geschäftlich unmittelbar mit der Vergabe oder Abwicklung von Aufträgen befasst sind und dadurch die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht. Allgemein angebotene Waren oder Leistungen sind hiervon ausgenommen.

3. UMGANG MIT INFORMATIONEN

Schriftstücke

Aufzeichnungen und Berichte (intern wie extern) müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Wir halten die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung ein. Danach müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig sowie zeit- und systemgerecht sein. Die Anfertigung von Aufzeichnungen, Dateien und dergleichen, für die vertrauliche Informationen des Unternehmens verwendet werden, ist uns nur gestattet, wenn dies unmittelbar im Interesse von WWM erfolgt.



Geheimhaltung

Vertrauliche Informationen des Unternehmens halten wir geheim. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Datenschutz und Informationssicherheit In sämtlichen Geschäftsprozessen gewährleisten wir den Schutz der Privatsphäre, den Schutz personenbezogener Daten sowie die Sicherheit aller Geschäftsinformationen unter Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Bei der technischen und organisatorischen Absicherung der Daten, vor allem dem Schutz vor unberechtigtem Zugriff und Verlust, halten wir einen angemessenen Standard ein, der maßgeblich den Stand der Technik und das jeweilige Risiko berücksichtigt. Im Rahmen der Entwicklung von WWM-Produkten und neuen Geschäftsmodellen stellen wir eine frühzeitige Implementierung der Anforderungen des Datenschutzrechts und der Informationssicherheit sicher. Als Ansprechpartner für Fragen zum richtigen Umgang mit Daten steht uns neben der Geschäftsleitung in erster Linie der Datenschutzbeauftragte zur Verfügung.

Insiderinformationen

Insiderinformationen sind nicht öffentlich bekannte Informationen, die den Kurs von Aktien oder anderen Finanzinstrumenten („Wertpapiere“) beeinflussen können. Wenn wir im Besitz von Insiderinformationen sind, gilt:

(1) Wir erwerben oder veräußern unter Verwendung dieser Insiderinformationen keine Wertpapiere, gleichgültig, ob dies für eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen erfolgt.

(2) Wir empfehlen niemandem auf der Grundlage der Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren und verleiten auch niemanden auf sonstige Weise dazu.

(3) Insiderinformationen behandeln wir streng vertraulich. Wir geben sie grundsätzlich nicht an Dritte weiter, dies gilt auch für die Weitergabe von Passwörtern, die Zugang zu elektronisch gespeicherten Insiderinformationen ermöglichen. An Mitarbeiter oder externe Berater geben wir Insiderinformationen nur dann weiter, wenn der Empfänger die Information für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt und zur streng vertraulichen Behandlung verpflichtet ist.

4. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir halten die Regeln fairen Wettbewerbs im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ein. Wir beachten, dass unter Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/Preisbestandteilen, Lieferbeziehungen und deren Konditionen sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten unzulässig sind. Das Gleiche gilt für den Informationsaustausch über Marktstrategien und Beteiligungsstrategien. Wir wissen, dass nicht nur diesbezügliche schriftliche Verträge, sondern auch mündliche Absprachen oder stillschweigendes, koordiniertes Parallelverhalten grundsätzlich nicht erlaubt sind.

Absprachen oder Informationsaustausch zu Forschungs- und Entwicklungsvorhaben treffen wir nur in eng begrenzten Ausnahmefällen. Wir schränken Kunden und Abnehmer in der Bildung ihrer Weiterverkaufspreise nicht ein und sehen von einer diesbezüglichen Einflussnahme ab. Die jeweiligen nationalen Regelungen zu wettbewerbsbeschränkenden Klauseln in Kunden- oder Lieferantenverträgen beachten wir.

Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten treffen wir vollständig und eindeutig und dokumentieren diese einschließlich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen. Die internen Regelungen zur Anwendung doppelter Kontrolle („Vier-Augen-Prinzip“) sowie zur Trennung von Handlungs- und Überprüfungsfunktionen halten wir strikt ein. Lieferanten wählen wir allein auf wettbewerblicher Basis aus, nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.

Korruption

Wir dulden keine Form von Korruption. Korruptes Verhalten von Mitarbeitern oder Geschäftspartnern ist strafbar und führt zu Wettbewerbsverzerrung sowie Vermögens- und Reputationsschäden für WWM. Bei Zuwendungen an Amtsträger oder ihnen gleichgestellte Personen verfahren wir äußerst restriktiv. Schon den bloßen Anschein einer Beeinflussung wollen wir vermeiden. Wir nehmen Zuwendungen von Amtsträgern auch nicht selbst an. Wir bieten Amtsträgern keine Vorteile für die Vornahme oder Beschleunigung von Amtshandlungen an oder gewähren solche Vorteile. Dies beachten wir unabhängig davon, ob ein Anspruch auf die Vornahme der Amtshandlung besteht oder der Amtsträger seine Dienstpflichten bei seiner Handlung verletzt.

Auch im geschäftlichen Verkehr, insbesondere im Umgang mit Kunden und Lieferanten, unterlassen wir jede Form von Korruption oder anderweitige unlautere Einflussnahme auf geschäftliche Entscheidungen. Dies gilt insbesondere für Absprachen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Lieferung, Abwicklung und Bezahlung von Aufträgen. Wir vereinbaren keine Leistungen, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern bestimmt sind. Vertreter oder andere Mittelspersonen, die wir heranziehen, um Aufträge oder Genehmigungen zu erhalten, verpflichten wir dazu, keine Bestechungen oder Vorteilsgewährungen vorzunehmen und sich nicht bestechen zu lassen. Für den Fall eines Verstoßes sehen wir vertraglich ein Recht zur fristlosen Vertragskündigung vor.

Bei Annahme und Vergabe von Geschenken und anderen Zuwendungen einschließlich Einladungen verfahren wir äußerst restriktiv.

Sollten wir uns in unlauterer Weise von Amtsträgern, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Dritten beeinflussen lassen oder versuchen, diese in unlauterer Weise selbst zu beeinflussen, werden wir – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – disziplinarisch zur Verantwortung gezogen. Versuche von Amtsträgern, Lieferanten, Kunden oder sonstigen Dritten, uns in unserer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, zeigen wir der zuständigen Leitung und dem Compliance Officer an.

Bei Verstößen reagieren wir darauf angemessen, zum Beispiel durch Auftragssperre oder Vertragskündigung.

Spenden

Geschäftseinheiten der WWM-Gruppe hingegen gewähren Geld- und Sachspenden für Bildung, Wissenschaft, Kultur und soziale Anliegen im Sinne eines bürgerschaftlichen Engagements. Über die Regeln zur Vergabe solcher Spenden entscheiden ausschließlich die Geschäftsführer der WWM. Bei der Vergabe solcher Spenden beachten wir den Grundsatz uneigennützigen Handelns und differenzieren diese klar von einem Sponsoring.

5. ANSPRUCH AN UNSERE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Herausragende Qualität ist unsere Stärke. So erfüllen wir die Wünsche und Erwartungen unserer Kunden. Bei der Entwicklung und Herstellung von Produkten und der Erbringung von Dienstleistungen sind Maßstab für unser Handeln immer das Legalitätsprinzip und unser Anspruch an Qualität. Dabei entsprechen unsere Produkte mindestens dem Stand der Technik. Sollten in der praktischen Umsetzung dieser Anforderungen Zielkonflikte auftreten, äußern wir diese offen. Sie werden im Einklang mit dem Legalitätsprinzip, den Grundsätzen verantwortlichen und fairen Geschäftshandelns und den übrigen WWM-Werten gelöst.

6. GEISTIGES EIGENTUM DRITTER

Unter geistiges Eigentum Dritter fallen sowohl gewerbliche Schutzrechte (zum Beispiel Patente, Marken, eingetragenes Design) als auch urheberrechtlich geschützte Werke (zum Beispiel Software, Bildrechte) Dritter.

Wir respektieren geistiges Eigentum Dritter und dürfen es grundsätzlich nur dann nutzen, wenn uns entsprechende Nutzungsrechte eingeräumt wurden. Nicht durch gewerbliche Schutzrechte oder Urheberrechte geschütztes Know-how Dritter dürfen wir nur dann nutzen und weitergeben, soweit keine rechtlichen Regelungen dem entgegenstehen. Sofern uns dieses Know-how Dritter unter einer Vertraulichkeitsvereinbarung mitgeteilt wurde, darf es von uns nur unter Beachtung der Bestimmungen dieser Vertraulichkeitsvereinbarung genutzt und weitergegeben werden.

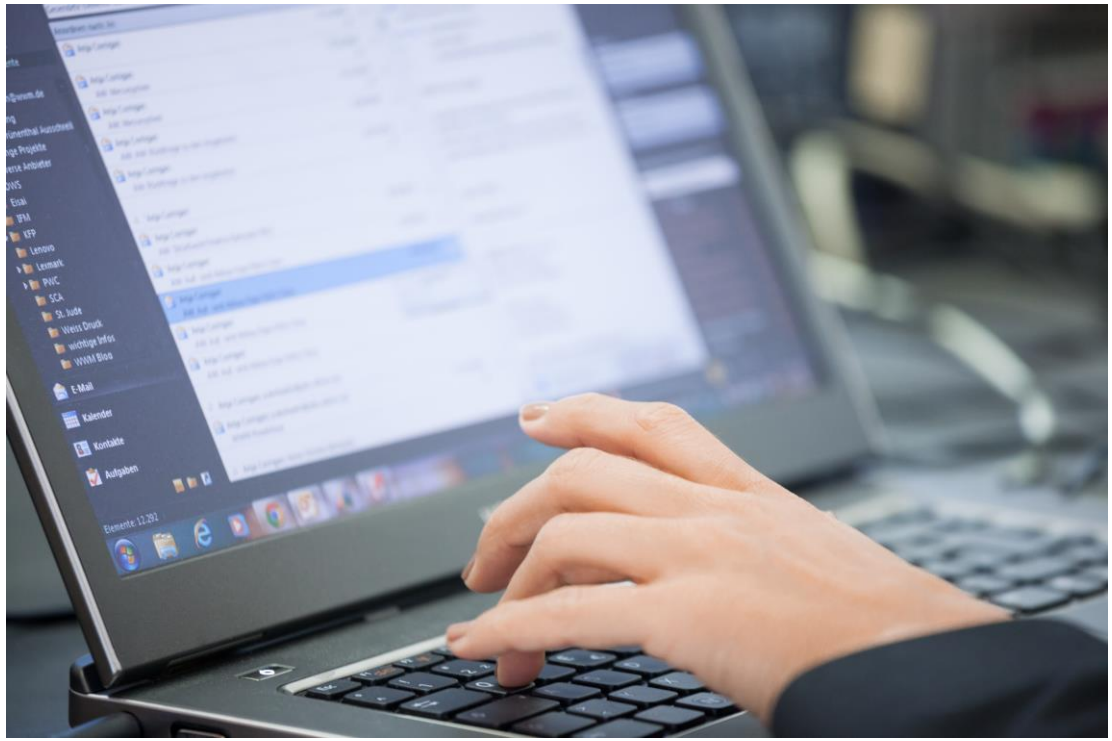
Wir verwenden Software Dritter – einschließlich OpenSource- Software und Firmware – nur im Rahmen des gewährten Rechteumfangs und unter Einhaltung der entsprechenden Lizenzbedingungen.

7. ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEITS-,BRAND- UND UMWELTSCHUTZ

Es ist unsere Aufgabe, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen

8. KOMMUNIKATION UND TRAINING

Wir werden regelmäßig über aktuelle Themen im Zusammenhang mit diesem Code of Business Conduct informiert. Wir stehen in regelmäßigem Dialog zu Compliance-Themen und sprechen Risiken offen an. Zu bestimmten Themenfeldern werden wir regelmäßig geschult.



9. INTERNES KONTROLLSYSTEM

WWM unterhält ein internes Kontrollsystem. Die Leitung jeder Geschäftseinheit ist für die Einhaltung der in diesem Code of Business Conduct enthaltenen Regelungen sowie weiterer unternehmensintern festgelegter Regeln in ihrem Verantwortungsbereich verantwortlich. Die Zentralabteilung SharedServices hat ein uneingeschränktes Informations- und Prüfungsrecht, soweit dem nicht gesetzliche oder innerbetrieblich vereinbarte Regelungen entgegenstehen.