

Mit dem Verhaltenskodex bekennt sich das Unternehmen zur Compliance-Verantwortung, seiner gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung sowie den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs. Das Unternehmen orientiert sein Handeln an den Grundprinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact) mit den allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde und Antidiskriminierung.

I. Compliance und Geschäftsethik

1. Einhaltung der Gesetze / Integrität

Das Unternehmen verpflichtet sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie die sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen es tätig ist, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Jegliche Form von Betrug oder Untreue, Insolvenzstrafen, Vorteilsgewährung oder Bestechlichkeit werden nicht toleriert. Im Umgang mit Geschäftspartnern dürfen persönliche Vorteile von Wert für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr weder gefordert noch angenommen werden. Mitarbeiter des Unternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unlauterer Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn vorher die schriftliche Zustimmung der Geschäftsführung eingeholt wurde. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftlicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

2. Verbot von Korruption und Bestechung / Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung ab. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Im Rahmen von geschäftlichen Beziehungen zu Dritten zählen ausschließlich sachliche Kriterien. Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Versuche Dritter, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet; sie sind dem Vorgesetzten bzw. der Geschäftsführung anzuzeigen.

Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist folgendes zu beachten:

Die Gewährung persönlicher Vorteile durch das Unternehmen und dessen Mitarbeiter an inländische oder ausländische Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das Unternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, ist nicht erlaubt. Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zwischen Unternehmen dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden.

3. Fairer Wettbewerb

Das Unternehmen achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält es die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs. Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen unlauter beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden rechtswidrig zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.

4. Geschäftsgeheimnisse

Das Unternehmen achtet und wahrt sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hier eine Befugnis erteilt wurde, es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt oder eine vollziehbare Entscheidung einer Behörde oder eines Gerichts dies rechtfertigen.

5. Geldwäsche

Wir beachten die einschlägigen Bestimmungen zur Geldwäscheprevention und beteiligen uns nicht an Geldwäscheaktivitäten.

6. Informationssicherheit / Vertraulichkeit / Datenschutz

Zugang zum Intranet und Internet, elektronischer Informationsaustausch und Dialog, elektronische Geschäftsabwicklung – dies sind entscheidende Voraussetzungen für die Effektivität jedes Einzelnen von uns und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des IT-Managements, der Führungsaufgabe und auch des Verhaltens jedes Einzelnen.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

7. Umgang mit Ausnahmesituationen und Eskalation

Für den Fall des (potentiellen) Eintreffens eines gravierenden Ereignisses mit erheblicher kritischer Relevanz für das Unternehmen ist das Unternehmen zum Zwecke der Aufklärung und Schadensbegrenzung vorbereitet. Durch den Eskalationsprozess erfolgt die Auflösung (potentieller) bereits entstandener bzw. die Verhinderung zu befürchtender Non-Compliance-Situationen. Dies bedeutet, dass derartige Aktivitäten transparent gemacht und zeitnah einer verantwortlichen Instanz zum Treffen regulierender Entscheidungen zwingend vorgetragen werden sollen.

8. Zoll, Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Als international tätiges Unternehmen mit Kunden, Zulieferern und Projekten in aller Welt unterliegt WINKEMANN den nationalen und internationalen Gesetzen und Beschränkungen die den Import, Export oder Inlandhandel von Waren, Technologie, Dienstleistungen und den Umgang mit bestimmten Produkten regeln. WINKEMANN muss mit angemessenen Verfahren sicherstellen, dass Geschäfte mit Dritten nicht gegen Wirtschaftssanktionen, Handelsbestimmungen oder Vorgaben zu Einfuhr- und Ausfuhrkontrollen / Zollabwicklung oder Vorgaben zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung verstoßen.

II. Soziale Nachhaltigkeit

1. Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. WINKEMANN und seine Mitarbeiter respektieren die Würde und die persönlichen Rechte der einzelnen Mitarbeiter und Kollegen sowie dritter Personen, mit denen das Unternehmen geschäftlich verbunden ist.

2. Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Wir lehnen jegliche Zwangs- und Kinderarbeit in jeder Phase der Produktionskette oder Bearbeitung ab. Auch unsere Lieferanten sind daher aufgefordert, sich mindestens an die ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sowie zum Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit zu halten. WINKEMANN verurteilt jegliche Form von Ausbeutung und Diskriminierung und hält sich strikt an gesetzliche Vorgaben.

3. Fairness bei Löhnen, Arbeitszeiten und Sozialleistungen

Die Arbeitszeiten und arbeitsfreien Zeiten entsprechen den geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen. Vergütungen und Sozialleistungen entsprechen den Grundprinzipien hinsichtlich Mindestlöhnen, geltender Überstundenregelungen und gesetzlicher Sozialleistungen.

4. Chancengleichheit / Diskriminierungsverbot

Das Unternehmen lehnt im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jede Form von Diskriminierung ab und steht für Chancengleichheit und Toleranz. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, politischer und gewerkschaftlicher Betätigung, Krankheit oder Schwangerschaft. Allen Mitarbeitern werden bei der Einstellung und ihrer weiteren persönlichen Entwicklung im Unternehmen gleiche Chancen im Rahmen ihrer persönlichen Voraussetzungen gegeben.

5. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Es ist sichergestellt, dass sich Arbeitnehmer offen mit der Unternehmensleitung über die Arbeitsbedingungen austauschen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wird gewahrt. Das Recht von Arbeitnehmern, sich zusammenzuschließen, einer Gewerkschaft beizutreten, eine Vertretung zu ernennen und sich in eine solche wählen zu lassen, wird geachtet.

6. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Zur Erhaltung der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit aller Mitarbeiter entsprechen unsere Arbeitsplätze den gültigen Regeln zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zusätzlich bietet das Unternehmen ausgleichende Programme zur Förderung der körperlichen Fitness an.

III. Nachhaltigkeit beim Umweltschutz

1. Umweltfreundliche Produkte und Prozesse / Energieverbrauch und -effizienz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz leisten.

Unser implementiertes und zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagementsystem sorgt für die Einhaltung der Gesetze und setzt dafür hohe Standards. Jeder Mitarbeiter trägt Mitverantwortung für die Reduzierung des Energieverbrauchs, Wasserverbrauchs und des Ausstoßes von Treibhausgasen in all seinen Aktivitäten. Das Verbot der widerrechtlichen Zwangsrummung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, wird beachtet (Schutz von Biodiversität und entwaldungsfreier Lieferketten). Durch nachhaltiges Handeln wird die Umweltbelastung auf ein Minimum reduziert und der Umweltschutz und die Energieeffizienz kontinuierlich verbessert.

2. Wasserverbrauch / Behandlung und Ableitung von Abwasser

Wo immer möglich, setzen wir Wasser effektiv in Kreisläufen ein und vermeiden somit Abwasser. Anfallendes Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen wird vor der Einleitung gemäß den nationalen Vorschriften überwacht. Darüber hinaus ergreifen wir Maßnahmen um den Wasserverbrauch und die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

3. Umgang mit Luftemissionen / CO₂-Fußabdruck

Unser Umwelt- und Klimaschutzprogramm zielt durch Einsparung von Energie und Ressourcen vorrangig auf die Vermeidung und Verringerung von Treibhausgas- und Luftschadstoffemissionen. Auch jeder einzelne Beitrag unserer Beschäftigten zählt, um unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern.

4. Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Auf Basis einer systematischen Herangehensweise und unserer jährlichen Abfallbilanz werden Abfälle ermittelt, sachgerecht gehandhabt, reduziert und verantwortungsvoll entsorgt oder recycelt. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt oder Handhabung durch unsere Mitarbeiter eine Gefahr darstellen, sind in unserem Gefahrstoffkataster verzeichnet, sodass beim Umgang, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei der Entsorgung dieser Stoffe die Sicherheit gewährleistet ist.

Einhaltung des Verhaltenskodex, Beschwerdemechanismen / Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Die Geschäftsführung der E. WINKEMANN GmbH erwartet, dass sich jeder Mitarbeiter persönlich für die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes verantwortlich fühlt und die Kollegen dabei unterstützt, sich ebenfalls daran zu halten. Wir fördern aktiv die Kommunikation der dem Verhaltenskodex zugrundeliegenden Richtlinien und -vereinbarungen. Keinem Mitarbeiter darf durch die Einhaltung der Richtlinien bzw. Vereinbarungen ein Nachteil erwachsen.

Unsere Führungskräfte sind Vorbild für Integrität und Respekt und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern. Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zeigt sich in ehrlicher und offener Information und gegenseitiger Unterstützung.

Um Fragen in Bezug auf den Inhalt oder die Einhaltung des Verhaltenskodex zu klären, stehen die Führungskräfte und die Geschäftsführung jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung. Zudem steht allen Mitarbeitern und auch Dritten (Kunden, Lieferanten etc.) die zentrale E-Mail-Adresse codeofconduct@winkemann.de zur Verfügung. Hierüber können Bedenken anonym, vertraulich und ohne Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden.

WINKEMANN geht unter Berücksichtigung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit jedem Hinweis auf Fehlverhalten konsequent nach. Jeder einzelne Fall wird überprüft. Entsprechend dem Ergebnis wird nachvollziehbar entschieden, welche Konsequenzen (ggf. auch rechtliche und/oder arbeitsrechtliche) geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Wir überprüfen regelmäßig, ob die im Verhaltenskodex genannten Standards den aktuellen Anforderungen, etwa auf Grund sich verändernder nationaler oder internationaler Regelungen oder rechtlicher Normen, noch genügen.

Die Gesamtverantwortung zur Compliance und Änderungen zum Verhaltenskodex trägt die Geschäftsführung, die hiermit die vorliegende Fassung verabschiedet.

Plettenberg, im Februar 2023

.....
Markus Kloke

Vorsitzender der
Geschäftsführung

.....
Jürgen Westphal

Geschäftsführer

.....
Thomas Russe

Managementbeauftragter