

Inhaltsverzeichnis

- 1.0 WS-Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen – Ziele
- 2.0 Förderung der Menschenrechte und der Arbeitsbedingungen bei WS
 - 2.1. Verbot von Kinderarbeit
 - 2.2. Verbot von Zwangsarbeit
 - 2.3. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
 - 2.4. Schutz vor Diskriminierung
 - 2.5. Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
 - 2.6. Vergütung
 - 2.7. Arbeitszeiten
 - 2.8. Qualifizierung
 - 2.9. Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten
 - 2.10. Rechte Dritter am Standort WS
- 3.0 Umgang mit Geschäftspartnern
 - 3.1. Lieferanten
 - 3.2. Handelspartner WS
- 4.0 Umsetzung der Förderung von Menschenrechten und guter Arbeitsbedingungen
 - 4.1. Verantwortlichkeit
 - 4.2. Prüfung und regelmäßige Berichterstattung
 - 4.3. Review und Dialog
 - 4.4. Kontaktstellen

1.Ziel dieses Kodex zur Nachhaltigkeit

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln gehört zu den wesentlichen Werten WS GmbH und ist in ihrer Unternehmensstrategie fest verankert. Es entspricht dem Selbstverständnis WS und ist erklärtes Ziel, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden. Die Verantwortung WS auf dem Gebiet der Menschenrechte konzentriert sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen sie ihren Einfluss als Wirtschaftsunternehmen geltend machen kann. Insoweit ergänzt sie die Pflichten der Staaten und souveränen Institutionen, Menschenrechte zu schützen. Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen.

Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt. Das Handeln WS berücksichtigt die folgenden internationalen Standards: • die ILO Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD-Guidelines for Multinational Enterprises), • die zehn Prinzipien des UN Global Compact. In diesem vorliegenden Kodex wird erläutert, wie WS-Menschenrechte definiert. Der Kodex konzentriert sich auf die Themenfelder, die für das Unternehmen und seine Beschäftigte von besonderer Relevanz sind und gilt an allen Standorten und für alle Geschäftsbereiche.

2.0 Arbeitsbedingungen

Der vorliegende WS-Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen bekräftigt und präzisiert das Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte. Er ergänzt WS-Unternehmenspolitik sowie alle anderen bestehenden Unternehmensgrundsätze, Richtlinien und Anweisungen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kulturen und im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften der jeweiligen Märkte und Standorte ist der Kodex umzusetzen. Sollte nationales Recht mit der Umsetzung einzelner Aspekte des Menschenrechtskodex von WS in Konflikt geraten, ist das Unternehmen bestrebt sicherzustellen, dass die Menschenrechte unter dem gegebenen rechtlichen Rahmen gewährleistet sind.

2.1 Kinderarbeit

WS duldet keinerlei Form der Kinderarbeit.

Gemäß der ILO-Kernarbeitsnormen hält WS sich strikt daran, das Mindestalter für Beschäftigung einzuhalten und lehnt Kinderarbeit ab. Die Entwicklung der Kinder darf nicht eingeschränkt und durch Erwerbstätigkeit beeinträchtigt werden. Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie zum Beispiel gefahrgeneigte Tätigkeiten, welche die Gesundheit, Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädigen können.

2.2 Zwangsarbeit

WS duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten lehnt WS gemäß der ILO-Kernarbeitsnormen den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit ab.

2.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

WS erkennt das Recht aller Beschäftigte an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Tarifverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen.

Auch im Gespräch bleibt es das Ziel von WS, eine nachhaltige Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens und der Beschäftigten zu pflegen. Beschäftigte werden weder bevorzugt noch benachteiligt, weil sie einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung angehören oder nicht angehören. An Standorten, an denen es keine Arbeitnehmervertretung gibt, fördert WS den regelmäßigen Dialog zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen.

2.4 Schutz vor Diskriminierung

Eine gute Zusammenarbeit ist bei WS durch gegenseitigen Respekt geprägt. WS respektiert die Menschenrechte ihrer Beschäftigten und strebt an mit ihren Arbeitsbedingungen die Mindeststandards zu übertreffen. Diese bestimmen Einstellung und Verhalten der Beschäftigten und beinhalten Werte wie Verantwortung, Wertschätzung, Transparenz, Vertrauen und Offenheit. Diese Einstellungen leben Führungskräfte im Alltag vor und haben somit eine Vorbildfunktion.

Die Gleichbehandlung aller Beschäftigte ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmens- und Ethikpolitik. WS duldet keine Diskriminierung seiner Beschäftigten. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischer oder anderer Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder andere Merkmale, die durch örtliche Gesetze geschützt sind, benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden, z.B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft oder frühere Militärszugehörigkeit. Darüber hinaus befürwortet WS die Vielfalt im Unternehmen und eine offene, integrative Unternehmenskultur.

2.5. Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigte haben für WS höchste Priorität. Um das Risiko von Unfällen zu verringern, werden regelmäßig Überprüfungen, mit den entsprechenden Vorgaben in Bezug auf Arbeitsschutz und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und den effektiven Managementsystemen ermöglicht. Die geltenden Arbeitsschutzgesetze werden konsequent eingehalten und einige Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit eingesetzt.

Regelmäßige Schulungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz der betroffenen Beschäftigten, werden von den zuständigen Führungskräften wahrgenommen und unterwiesen. WS fördert die physische und psychische Gesundheit mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement. Im Einklang mit geltendem Recht werden standortspezifische Risikoanalysen und angemessene Schutzmaßnahmen von WS getroffen, um die Sicherheit ihrer Beschäftigten und Besucher an allen Standorten zu gewährleisten.

2.6. Vergütung

WS bietet ihren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird. Das Unternehmen bezahlt seine Beschäftigte fair, sowohl intern als auch extern. Einheitliche Grundsätze bilden die Grundlage für ein weltweit ausgewogenes Vergütungssystem. Es werden die gesetzlichen Mindestvergütungen oder Mindeststandards der jeweiligen Wirtschaftsbereiche eingehalten. WS vergütet ihre Beschäftigte für ihre individuelle oder kollektive Leistung nach lokalen Grundsätzen. Leistung und Arbeitsergebnis sind ein zentraler Maßstab für die Vergütung an allen Standorten WS.

2.7. Arbeitszeiten

WS hält die geltenden nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitgrundsätze die geltenden Grundsätze zu Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und Life-Balance. Bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und Pausen werden sowohl betriebliche als auch individuelle Belange berücksichtigt. Sie orientiert sich an ergonomischen Kriterien wie B. medizinisch anerkannten physischen und psychischen Belastungsparametern. (z.B. Schonarbeitsplatz) WS fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie bietet ihre Beschäftigten unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle an, um ihnen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.

2.8. Qualifizierung

Jeder Standort WS entwickelt im Hinblick auf seine regionalen und länderspezifischen Gegebenheiten entsprechende Maßnahmen. Mit Aus- und Weiterbildungsangeboten entwickelt WS die Fähigkeiten und Talente ihrer Beschäftigten gezielt weiter, um langfristig hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Eigens aus diesem Grunde wurde eine Akademie zur

beruflichen Fortbildung gegründet. Das Unternehmen stellt neue Beschäftigte auf der Grundlage der individuellen Fähigkeiten ein und fördert und entwickelt sie entsprechend.

2.9. Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten

WS hält hohe Datenschutzstandards ein, um die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten und Kunden im Hinblick auf die Verwendung ihrer persönlichen Daten zu schützen. Das Unternehmen orientiert sich dabei grundsätzlich an deutschen und europäischen Datenschutzstandards, um die bestmögliche Wahrung der Persönlichkeitsrechte an allen WS-Standorten zu gewährleisten. Innovative Informationstechnologien und die fortschreitende mediale Vernetzung können große Herausforderungen im Umgang mit persönlichen Daten im Geschäftsalltag darstellen. Der Datenschutz setzt sich dafür ein, dass solche Daten gesetzeskonform verwendet werden, dass die Auswirkungen auf die Privatsphäre so gering wie möglich gehalten werden und dass die Rechte jedes Einzelnen gewahrt bleiben, darunter das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten.

2.10. Rechte Dritter an Unternehmensstandorten

WS legt sehr viel Wert darauf, dass an ihren Standorten umwelt-freundliche und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren eingesetzt und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung minimiert werden. Das Unternehmen respektiert an ihren Standorten die Menschenrechte der lokalen Gemeinschaften, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens betroffen sein könnten.

3. Umgang mit Geschäftspartnern

WS erwartet von ihren Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere der ILO-Kernarbeitsnormen sowie des UN Global Compact für Wirtschaft und Menschenrechte. Sie setzt sich aktiv für die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette ein.

3.1. Lieferanten

WS erwartet von ihren Lieferanten, dass Sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte respektieren. Für WS ist die Verpflichtung der Lieferanten, ihrer soziale Verantwortung gerecht zu werden und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten, eine unabdingbare Voraussetzung für langfristige Geschäftsbeziehungen. Der Nachhaltigkeitsstandard WS für das Lieferantennetzwerk informiert die Lieferanten über Grundsätze, einzuhaltende Standards und Anforderungen an die soziale Verantwortung. Er ist integraler Bestandteil der Anfrageunterlagen für neue Lieferanten. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die Allgemeinen Einkaufsbedingungen verpflichten die Lieferanten zur Achtung der Menschenrechte und insbesondere zur Einhaltung der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Sie werden auch gebeten, dies von ihren jeweiligen Lieferanten in geeigneter Weise einzufordern, z. B. durch die Vereinbarung von Nachhaltigkeitsprinzipien mit ihren Lieferanten. Neben dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, dem Diskriminierungsverbot und der Wahrung der Vereinigungsfreiheit müssen die Lieferanten Gesundheits- und Arbeitssicherheitsstandards einhalten und angemessene Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die Achtung der Menschenrechte ist ein Beurteilungskriterium bei der Lieferantenauswahl und Teil des Lieferantenauswahlprozesses.

Diese Maßnahmen unterstützen WS bei der Identifizierung von Lieferantenstandorten und Produktgruppen, bei denen das Risiko, in Menschenrechtsverletzungen verwickelt zu werden, besonders hoch ist. Mögliche Verstöße gegen die geforderten Standards werden von einem Team aus der Supply Chain verfolgt. Falls erforderlich, wird ein Eskalationsprozess in Gang gesetzt und gemeinsam mit dem Lieferanten werden Korrekturmaßnahmenpläne entwickelt. Versäumt es ein Lieferant, wirksame Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, kann dies letztlich zur Beendigung der Geschäftsbeziehung durch WS führen.

3.2. Vertriebspartner WS

WS erwartet von ihren Vertriebspartnern die Achtung der Menschenrechte und insbesondere die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.

4.0 Umsetzung der Förderung von Menschenrechten und guter Arbeitsbedingungen

Menschenrechte sind integraler Bestandteil der Unternehmenskultur, der operativen Managementprozesse, wie z.B. des Risikomanagements sowie wesentlicher Investitionsentscheidungen. Der Kodex für Nachhaltigkeit zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wird gegenüber allen beschäftigten kommuniziert. Darüber hinaus werden die Beschäftigten in den damit verbundenen Sichtweisen und Anforderungen des Unternehmens geschult sowie regelmäßig unterwiesen.

4.1. Verantwortlichkeit

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung des WS-Nachhaltigkeitskodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen in ihrem Bereich verantwortlich. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Beschäftigte über den Inhalt und die Bedeutung dieses Kodex zu informieren und sie bei der Anwendung der Grundsätze in ihrer täglichen Arbeit zu beraten und zu unterstützen. Gleichzeitig haben Führungskräfte ihre Führungsaufgaben wahrzunehmen, z. B. im Umgang mit Beschäftigten oder als Grundlage für deren geschäftliche Entscheidungen, den Menschenrechtskodex zu beachten. Alle Hinweise auf mögliche Menschenrechtsverletzungen sind von der Führungskraft sorgfältig und rasch abzuklären. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, den vorliegenden WS-Menschenrechtskodex einzuhalten und sein berufliches Handeln an den inhaltlichen Grundsätzen auszurichten.

4.2. Prüfung und regelmäßige Berichterstattung

Wenn es Hinweise auf mögliche Menschenrechtsverletzungen gibt, können die Beschäftigten mit ihrem eigenen Vorgesetzten sprechen oder sich an die unten aufgeführten Kontaktstelle wenden. Alle Fragen und Informationen werden vertraulich behandelt. Auf diese Weise können Probleme frühzeitig gelöst und erhebliche Nachteile für die Betroffenen vermieden werden.

4.3. Review und Dialog

Über den Stand der Umsetzung des WS-Nachhaltigkeitskodex für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen wird im Rahmen der ASA-Sitzung auch zu CSR und CSRD-Themen berichtet. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Informationsaustausch mit den Werk- und Abteilungsleitern statt, der auch einen Bericht über eingegangene Informationen und deren Bearbeitung durch das SGU/CSR-Team beinhaltet. Dieser Menschenrechtskodex wurde in Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen, der Geschäftsführung und externen Experten erarbeitet. Aufgrund der ständigen Änderungen in Bezug auf Einhaltung von Menschenrechten werden die fortlaufenden Herausforderungen und deren Umsetzung für das Unternehmen in der Menschenrechtsposition WS regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie aktuell und ef-

Erstellt: OS	Geprüft: VR	Freigabe: BE
--------------	-------------	--------------

ektiv ist. So können wichtige Veränderungen im unmittelbaren Umfeld WS erfasst und interne Prozesse entsprechend angepasst werden.

4.4. Kontaktstelle

WS hat eine Kontaktstelle für Fragen und Hinweise rund um das Thema Menschenrechte eingerichtet. beschwerde@ws-gruppe.de als Compliance Hotline intern und extern beantwortet Fragen rund um den WS-Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen und berät bei der Bewertung möglicher Verstöße und der weiteren Vorgehensweise.

Ab dem Tag der Unterzeichnung tritt der WS-Nachhaltigkeitskodex für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in Kraft.