

Code of Conduct



1 Vorwort

Die wenglor sensoric group wächst als inhabergeführtes, mittelständisches Familienunternehmen seit Jahren kontinuierlich und genießt auch dank innovativer Produkte weltweit einen ausgezeichneten Ruf sowohl bei Kunden, Geschäftspartnern, in der Öffentlichkeit aber auch bei den eigenen Mitarbeitern. Diesen zu wahren ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. Die Marke und ihr Kern **„wenglor – the innovative family“** beinhaltet bereits wichtige Aspekte des Denkens und Handelns. Dieses ist aber nicht nur durch wirtschaftliche Faktoren geprägt, sondern im Wesentlichen auch durch sozial und ethisch vertretbare sowie rechtskonforme Maxime bestimmt.

Mit diesem Verhaltenskodex bekennt sich die wenglor sensoric group zu den nachfolgend beschriebenen Ansprüchen und Regeln, die ein wirtschaftlich und sozial faires Miteinander ermöglichen. Immer sensibler werdende Themen unserer modernen Gesellschaft, wie beispielsweise soziale Verantwortung, Fairness, Korruption, Datenschutz oder Arbeitssicherheit stehen dabei im Fokus. Der Verhaltenskodex ist eine verpflichtende Richtlinie für jeden wenglor-Mitarbeiter. Verstöße gegen ihn werden nicht geduldet und im Rahmen der geltenden Rechtsprechung konsequent verfolgt und geahndet.



2 Verhaltenskodex der wenglor sensoric group

2.1 Verantwortung der Mitarbeiter

Verantwortliches und rechtmäßiges Handeln ist die Grundlage unseres langfristigen Unternehmenserfolgs.

Alle Mitarbeiter der wenglor sensoric group (kurz: wenglor) sind persönlich für die Einhaltung der geltenden Gesetze sowie der international geltenden Verhaltensrichtlinie verantwortlich. Es wird daher von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie sich über den Inhalt der Richtlinie informieren. Die Einhaltung dieser Regelungen prägt die Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit und schafft Vertrauen in unsere Produkte.

Besonders wenglor-Führungskräfte gewährleisten innerhalb ihres Verantwortungsbereiches die Beachtung gesetzlicher Vorgaben sowie der Grundsätze dieses Verhaltenskodexes. Sie sind daher verpflichtet, ihre Mitarbeiter über den Inhalt und die Bedeutung dieser Regelungen zu informieren, zu sensibilisieren und die Einhaltung der Regelungen zu prüfen.

Darüber hinaus ist es bei der Kunden- und Lieferantenauswahl eine Voraussetzung, dass auch die potenziellen Geschäftspartner diese Regelungen einhalten.

Rechtsverstöße können zu gravierenden Nachteilen für das Unternehmen führen. Mögliche Beispiele sind Bußgelder und Schadensersatzforderungen. Zusätzlich könnte wenglor auch durch Reputationsschäden erheblich geschwächt werden. Häufig genügt bereits der bloße Anschein einer Rechtsverletzung zur Beeinflussung der Haltung von Kunden oder Geschäftspartnern.

Aus diesen Gründen duldet wenglor keine Verstöße gegen die internen Richtlinien sowie gegen die gesetzlichen Vorgaben und verfolgt diese ungeachtet der hierarchischen Stellung eines Mitarbeiters. Schuldhaftes Rechtsverletzungen von Mitarbeitern können daher arbeitsrechtliche Sanktionen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Wenn aus Rechtsverstößen Schäden resultieren, kann dies zusätzlich eine persönliche Haftung des Mitarbeiters zur Folge haben. Des Weiteren können von Gerichten und Behörden Strafen oder Geldbußen verhängt werden.

wenglor ist mit seinen Niederlassungen in über 20 Ländern vertreten. Die globalen Aktivitäten unterliegen demzufolge verschiedenen länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften. Die in dieser Richtlinie genannten Vorschriften gelten allerdings weltweit an allen Standorten und für sämtliche Unternehmensbereiche der wenglor-Gruppe.

Bei der Festlegung der aufgeführten Regelungen wurde stets beachtet, dass wenglor ein innovatives, international ausgerichtetes Familienunternehmen ist.

2.2 Fairer Wettbewerb

wenglor bekennt sich ohne Einschränkung zu den Grundsätzen des fairen und freien Wettbewerbs.

Die Unternehmensziele werden ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und unter Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln verfolgt. Deshalb verhält sich wenglor im Umgang mit Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Kunden stets kartellrechtskonform. Alle Mitarbeiter sind daher verpflichtet, die relevanten Vorschriften des Kartell- und Wettbewerbsrechts einzuhalten.

Kartellverstöße können, beispielsweise in Form von Bußgeldern, Abschöpfung von Gewinnen bis hin zu Geld- oder Freiheitsstrafen, gravierende Folgen haben.

Nicht toleriert werden insbesondere wettbewerbsbeschränkende Absprachen. Nicht nur beim Vertrieb der Produkte, sondern auch in der Entwicklung sowie bei der Beschaffung von Vormaterialien steht wenglor mit weiteren Anbietern im Wettbewerb. In allen Fällen ist die wichtigste kartellrechtliche Grundregel: keine marktrelevanten Abspra-

chen mit Wettbewerbern. Dabei ist schon der bloße Anschein eines Verstoßes zu vermeiden. Besondere Vorsicht ist hierbei auf Messen und Branchentreffen geboten, bei denen man mit konkurrierenden Firmen in Kontakt tritt.

2.3 Korruptionsvermeidung

wenglor setzt sich mit aller Entschlossenheit gegen Bestechung und Korruption ein.

Korruption gefährdet den fairen Wettbewerb und stellt ein weltweites Problem dar. wenglor duldet bei Mitarbeitern und Geschäftspartnern keinerlei Formen von Bestechung oder Handlungen, die den Eindruck unzulässiger Einflussnahme hervorrufen könnten.

Allen Mitarbeitern ist im geschäftlichen Verkehr das Fordern, Annehmen oder Gewähren von Vorteilen verboten, wenn dadurch Geschäftsabläufe in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Das gleiche gilt für Zuwendungen an nahestehende Personen, wie z. B. Familienmitglieder oder enge Freunde.

Korruption entsteht häufig durch Interessenkonflikte, also der Berührung privater Interessen und beruflicher Aktivitäten. Geschäftliche Entscheidungen dürfen daher nicht durch private oder persönliche Interessen beeinflusst werden. Entscheidungen werden lediglich auf Basis sachlicher Kriterien, z. B. nach Qualität, Preis oder Zuverlässigkeit und im Interesse des Unternehmens getroffen.

Zwei grundlegende Faktoren der Korruptionsvermeidung sind Transparenz und Verlässlichkeit. Diese Faktoren sind bei jedem geschäftlichen Vorgang zu beachten. Sowohl interne als auch externe Datenerfassungen müssen dabei wahrheitsgemäß, korrekt und vollständig sein.

2.4 Geldwäscheprävention

wenglor hält sich strikt an die gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention.

Wir kommen den gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Geldwäscheaktivitäten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einbeziehung von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel sofort an den CFO der Firmenzentrale zu melden.

2.5 Umgang mit Geschenken

wenglor lehnt die Annahme von Geschenken mit einem unangemessenen hohen Wert ab.

Generell ist es im geschäftlichen Alltag üblich, diverse kleine Aufmerksamkeiten oder Geschenke von einem Geschäftspartner zu erhalten. Wenn es sich dabei um Gelegenheitsgeschenke im allgemeinen Geschäftsverkehr bis zu einem geringen Gegenwert handelt, ist die Annahme erlaubt. Wenn das Geschenk oder die Leistung außerhalb des üblichen Rahmens liegen, muss der Mitarbeiter die Annahme ablehnen. Kein Mitarbeiter darf sich durch Geschenke zu unsachlichen Entscheidungen bei geschäftlichen Maßnahmen verleiten lassen.

2.6 Datenschutz

wenglor hält sich konsequent an geltende Datenschutzbestimmungen.

wenglor achtet darauf, dass sensible Informationen und Geschäftsgeheimnisse angemessen geschützt und nicht unbefugt weitergegeben werden. Die Mitarbeiter sind daher verpflichtet, derartige Daten vertraulich zu behandeln. In gleichem Maße achten wir die Geschäftsgeheimnisse unserer Geschäftspartner und Wettbewerber.

In allen Geschäftsprozessen wird der Schutz der Persönlichkeitsrechte unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Anforderungen gewährleistet. Personenbezogene Angaben werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, wenn dies rechtlich gestattet und/oder der Betroffene damit einverstanden ist.

Darüber hinaus ist auch die Verfügbarkeit und Vertraulichkeit der IT-Systeme elementar. Personen- und geschäftsbezogene Daten werden demzufolge mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln unter Berücksichtigung der geltenden nationalen Gesetze geschützt.

2.7 Berichterstattung

wenglor baut auf starke Werte: Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Integrität.

Wir legen Wert auf eine offene und wahrheitsgemäße Berichterstattung und Kommunikation zu den Geschäftsvorgängen des Unternehmens gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, staatlichen Institutionen und der Öffentlichkeit im Allgemeinen. Jeder Mitarbeiter achtet darauf, dass sowohl interne als auch externe Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen der wenglor sensoric group in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Regeln erstellt werden und somit stets vollständig, wahrheitsgemäß sowie zeitgerecht erfolgen.

2.8. Steuern und Zölle

Aufgrund der weltweiten Aktivitäten und bei der Erschließung neuer Märkte müssen verschiedenste gesetzliche Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts eingehalten werden.

Die Beachtung der steuer- und zollrechtlichen Vorschriften schafft Vertrauen bei unseren Kunden und den Finanzbehörden. Kommt es zu Unregelmäßigkeiten, kann das für wenglor erhebliche finanzielle Schäden und einen Reputationsschaden nach sich ziehen und auch der verantwortliche Mitarbeiter muss mit negativen Konsequenzen rechnen.

Die Erfüllung der Steuer- und Zollpflichten hat für wenglor einen hohen Stellenwert und somit bekennt sich wenglor ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften.

Die internen Prozesse sind so zu gestalten, dass die durch die jeweilige wenglor Gesellschaft zu entrichtenden Steuern und Zölle vollständig, korrekt und termingerecht ermittelt und an die zuständigen Finanzbehörden gezahlt werden. Hinweise auf Verletzungen von Steuer- und Zollvorschriften sind an die entsprechenden Ansprechpartner im Bereich Steuer- und Zollwesen zu melden.

2.9 Schutz von Unternehmenswerten

Sensible Informationen und Geschäftsgeheimnisse müssen geschützt werden.

Da besonders Innovationen die Grundlage für die Entwicklung und Herstellung von wenglor-Produkten darstellen, sind diese bestmöglich vor Nachahmung zu schützen. Hierzu nutzt wenglor die rechtlichen Möglichkeiten des Innovationsschutzes durch gewerbliche Schutzrechte, wie beispielsweise Patente oder Marken.

Bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Entwicklungspartnern oder sonstigen Geschäftspartnern ist der Schutz von vertraulichen Informationen, Know-how und Betriebsgeheimnissen essentiell. Hierbei ist besonders beim Informationsaustausch in elektronischen Netzwerken Vorsicht geboten. In Abhängigkeit von der Bedeutung der Informationen sind zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen, wie Geheimhaltungsvereinbarungen, abzuschließen. Fremdes Wissen nutzt wenglor dagegen nur, soweit es rechtmäßig oder aus allgemein zugänglichen Quellen bekannt ist. Gewerbliche Schutzrechte Dritter sind zu respektieren und dürfen lediglich mit einer Genehmigung des Schutzrechtsinhabers genutzt werden.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiter für den Schutz betrieblichen Eigentums verantwortlich. Arbeitsmittel oder sonstige Gegenstände des Unternehmens dürfen grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Sie sind vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung und Missbrauch zu schützen.

Ein weiterer Punkt ist die elektronische Datenverarbeitung, welche einen wichtigen Bestandteil der Firma darstellt. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die durch die IT erlassenen Schutzvorschriften zu beachten und sich aktiv für deren Einhaltung einzusetzen.

2.10 Soziale Verantwortung

Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeiter sind der Motor für die Innovationskraft von wenglor.

Zwischen den Mitarbeitern und im Kontakt mit Geschäftspartnern legt wenglor Wert auf ein von Respekt, Vertrauen, Toleranz und Fairness geprägtes Arbeitsverhältnis. Die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeit jedes Einzelnen werden dabei jederzeit respektiert.

Jede Arbeitsleistung innerhalb der wenglor-Gruppe muss freiwillig erbracht werden. Aus diesem Grund wird jede Form von Zwangsarbeit und Kinderarbeit abgelehnt. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen Regelungen wird stets beachtet.

Des Weiteren darf niemand wegen seiner ethnischen Herkunft, seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters, seiner sexuellen Orientierung oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden. Dies gilt für die Einstellung neuer Mitarbeiter, für Mitarbeiter im bestehenden Arbeitsverhältnis sowie für die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter. Hierfür sind ausschließlich Leistung, Persönlichkeit, Fähigkeiten und Eignung entscheidend.

Sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung am Arbeitsplatz sind verboten. Es spielt dabei keine Rolle, ob der Täter sein Verhalten für akzeptabel hält oder der Betroffene die Möglichkeit hat, sich der Belästigung zu entziehen.

Darüber hinaus übernimmt wenglor Verantwortung für die Umwelt. Nachhaltiges Wirtschaften ist Voraussetzung für einen dauerhaften Erfolg. Umweltrechtliche Vorschriften sind daher während des gesamten Produktlebenszyklus zu beachten.

2.11 Arbeitssicherheit

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und der Erhalt der Gesundheit haben für uns höchste Priorität.

wenglor achtet auf die geltenden gesetzlichen Vorschriften und Standards für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen sind die Mitarbeiter verpflichtet, die gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umzusetzen.

Den Führungskräften kommt dabei eine wichtige Vorbildfunktion zu. Darüber hinaus stellen sie sicher, dass die an einer Anlage tätigen Mitarbeiter sorgfältig ausgewählt und unterwiesen sind.

wenglor orientiert sich an den Grundsätzen, sich für eine umweltverträgliche Produktgestaltung zu engagieren, die Umweltauswirkung zu reduzieren, die Energie- und Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern und als Vorbild zu etablieren.

Bei allen Standorten der wenglor sensoric group mit Arbeitsplätzen außerhalb der gewöhnlichen Büroumgebung, wie beispielsweise der Produktion, muss ein Mitarbeiter für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit sowie für die Einhaltung des Gesundheitsschutzes in diesem Bereich verantwortlich sein.

Jeder Mitarbeiter muss mit seinen physischen und psychischen Möglichkeiten seine beruflichen Aufgaben ausführen können.

2.12 Vergütung

Jeder Mitarbeiter erhält eine faire Vergütung.

Die Vergütung orientiert sich an der beruflichen Leistung des jeweiligen Mitarbeiters. Der gewährte Lohn darf niemals unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen und muss ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu befriedigen. Die Entlohnung sowie sonstige Bestandteile entsprechen mindestens dem jeweiligen nationalen und lokalen Niveau und beachten die gesetzliche Regelung des jeweiligen Wirtschaftsbereichs bzw. der Region zum Mindestlohn.

3 Meldung und Hinweise

Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten. Zum Schutz vor schädigendem Verhalten, zur Vorbeugung gegen Wirtschaftskriminalität und zum Schutz der Beschäftigten ist jeder Mitarbeiter zusätzlich aufgerufen, Straftaten, Missstände und Risiken betriebsintern zu melden. Hierzu können die üblichen Meldewege (Vorgesetzter, Personalabteilung oder die unmittelbar sachlich zuständige Person) genutzt werden. wenglor geht allen Hinweisen nach und ergreift Abhilfemaßnahmen, soweit dies erforderlich ist.

Fehlverhalten und Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die geltenden gesetzlichen Vorgaben werden nicht toleriert. Bei der Durchführung notwendiger Maßnahmen wird dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit gefolgt. In jedem Einzelfall wird somit geprüft, welche Konsequenzen angemessen, geeignet und erforderlich sind. Schuldhaftes Rechtsverletzungen können in Abhängigkeit des jeweiligen Fehlverhaltens demzufolge arbeitsrechtliche Sanktionen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen (vgl. Kapitel 2.1 Verantwortung der Mitarbeiter).

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Rahmen dieser Regelungen auf die geschlechtsneutrale Differenzierung (z. B. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen/Divers) verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.