



a company of
Groupe SEB



GRUNDSATZERKLÄRUNG FÜR MENSCHENRECHTE

Vorwort



Von links nach rechts: Oliver Kastalio, Bernd Stoeppel, Dr. Stefanie Leiterholt, Dr. Clemens Wöhrle

Seit mehr als 165 Jahren stehen die Marken von WMF für das Beste beim Kochen, Trinken und Essen. Täglich nutzen mehr als 100 Millionen Menschen auf der ganzen Welt Produkte von WMF, Silit und Kaiser zum Zubereiten, Kochen, Backen, Essen und Trinken. Und wenn sie das nicht tun, genießen sie Kaffeespezialitäten und Speisen, die das Hotel- und Gaststättengewerbe mit Produkten von WMF, Schaerer, Curtis oder Hepp zubereitet. Unsere Mitarbeiter bringen mit Leidenschaft Menschen zusammen, ob zu Hause, unterwegs oder in der gehobenen Gastronomie, um ihnen gemeinsame Momente zu schenken, die ebenso kostbar wie köstlich sind. Und das mit Produkten, die durch herausragendes Design, perfekte Funktionalität und exzellente Qualität jedes kulinarische Erlebnis zu einer wahren Freude machen. Unser Unternehmen hat eine lange Tradition, denn es wurde 1853 in Geislingen an der Steige gegründet und gehört seit Ende 2016 zur französischen Groupe SEB.

Die Groupe SEB ist heute mit mehr als 33.000 Mitarbeitern in 150 Ländern und führenden Marken wie Tefal, Rowenta, Krups, WMF, Supor, Imusa, All Clad der weltweit führende Anbieter von Haushaltskleingeräten. Unsere Aufgabe ist es, Lösungen zu entwickeln und den Verbrauchern auf der ganzen Welt anzubieten, die ihr tägliches Leben verbessern. Wir tragen daher eine große Verantwortung, unsere Produkte unter ethischen Bedingungen herzustellen.

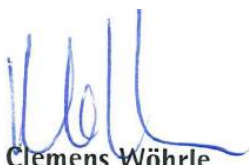
Wir sind davon überzeugt, dass wir auf Dauer nur erfolgreich sein können, wenn wir unserer unternehmerischen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte vor Ort und auf globaler Ebene gleichermaßen gerecht werden. Die vorliegende Grundsatzerklärung ist ein weiterer wichtiger Schritt in diese Richtung. Jede und jeder Einzelne von uns ist gefragt, um diese Grundsatzerklärung in die Praxis umzusetzen und unser Unternehmen in eine in jeder Hinsicht nachhaltige Zukunft zu bewegen.



Oliver Kastalio
 Chief Executive Officer (CEO)
 Geschäftsführer WMF GmbH
 Geschäftsführer Finedining Topco GmbH
 Mitglied des Executive Committee der Groupe SEB



Bernd Stoeppel
 Chief Financial Officer (CFO)
 Geschäftsführer WMF GmbH



Dr. Clemens Wöhrle
 President Operations WMF GmbH



Dr. Stefanie Leiterholt
 President Human Resources WMF GmbH

Verpflichtung für globale Standards

Der Erfolg der Groupe SEB und damit auch WMF¹ beruht zu einem großen Teil auf dem Vertrauen, das unsere internen und externen Stakeholder in der ganzen Welt in uns setzen. Dieses Vertrauen ist eng mit der Art und Weise verbunden, wie wir unsere Geschäfte mit unseren verschiedenen Partnern führen. Die wichtigste ethische Anforderung ist die Anwendung der geltenden Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wir sind Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und des Verhaltenskodex der APPLiA². Unser Engagement für die Menschenrechte basiert auf den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien) der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Verankerung im Top Management

Unser Engagement für eine verantwortungsvolle Behandlung der Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung und damit die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung wird von der obersten Führungsebene vorangetrieben und ist ein wesentlicher Bestandteil der Strategie unserer Gruppe. Der Verwaltungsrat wird regelmäßig über diese Politik informiert, und der Governance- und Vergütungsausschuss ist für die Überwachung verantwortlich.

Im Sinne eines ganzheitlichen Risikomanagementansatzes und um internen und externen Risiken und Unsicherheiten zu begegnen, haben wir innerhalb der Groupe SEB einen Compliance-Ausschuss eingerichtet, dessen Ziel es ist, diese Risiken so weit wie möglich zu identifizieren, zu quantifizieren, zu verhindern und zu kontrollieren. Das Gremium tritt zwei- bis viermal im Jahr zusammen, um die ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen, die aufgetretenen Probleme zu erörtern und Pläne für Abhilfemaßnahmen festzulegen.

Unser Risikomanagement-Ansatz

Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz zur Wahrung und Achtung der Menschenrechte. Auf Basis einer systematischen Identifizierung, Bewertung und Priorisierung von Risiken planen und implementieren wir gezielt angemessene Präventionsmaßnahmen in den relevanten Bereichen. Im Falle eines Verstoßes haben wir Prozesse implementiert um schnellst möglich zu reagieren. Wir kontrollieren die Wirksamkeit und den Erfolg unserer Maßnahmen und verbessern auf Basis der Erkenntnisse kontinuierlich unsere Prozesse und Maßnahmen. Bei diesen Schritten berücksichtigen wir die Interessen unserer Beschäftigten und weiterer Stakeholder, die durch unser wirtschaftliches Handeln betroffen sein können. Internen und externen Stakeholdern ermöglichen wir Beschwerden über unser Unternehmen über verschiedene Kanäle. Wir berichten regelmäßig über unsere Aktivitäten.

¹ Mit „WMF“ sind die Finedining Topco GmbH, die WMF GmbH sowie alle verbundenen Gesellschaften auf die diese einen bestimmenden Einfluss ausüben gemeint. Ist die Groupe SEB in dieser Grundsatzklärung genannt, sind damit auch die WMF und ihre verbundenen Gesellschaften umfasst.

² Home Appliance Europe (formerly CECED: European Committee of Domestic Equipment Manufacturers).

Die Identifikation von Risiken

Unsere Methode zur Identifizierung und Kontrolle von Risiken wird auch auf Risiken im Zusammenhang mit ethischen, sozialen, beschäftigungsbezogenen und ökologischen Faktoren angewendet. Im Rahmen dieses Prozesses hat die Interne Revision die Abteilungsleiter in allen Geschäftsbereichen der Gruppe befragt, um diese Risiken zu ermitteln und in die Gesamtrisikokarte des Unternehmens zu integrieren. Diese Übersicht wird jedes Jahr aktualisiert, vom Generaldirektorium bestätigt und dem Prüfungs- und Compliance-Ausschuss mitgeteilt. Wir als Groupe SEB sind in fast 150 Ländern in einer Vielzahl von komplexen wirtschaftlichen und soziokulturellen Umfeldern tätig. Die ermittelten Risiken stehen in engem Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens, aber auch mit den Risiken der Länder, in denen unsere Tochtergesellschaften und Lieferanten tätig sind. Auf der Grundlage dieses Bezugsrahmens werden die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter sowie die Achtung der Menschenrechte berücksichtigt und in die prioritären Risiken einbezogen.



Globale Werte für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner – der Ethikkodex

Um unsere Unternehmenspolitik und ihre ethischen Werte international zu formalisieren, haben wir 2012 einen [Ethikkodex](#) erstellt. Unser Groupe SEB Ethikkodex legt die wichtigsten Verhaltensregeln fest, die die Einhaltung der ethischen Grundsätze im Einklang mit ihren Werten gewährleisten. Vor dem Hintergrund des externen Wachstums, das sich in der Integration neuer Unternehmen in unserer Gruppe widerspiegelt, bietet der Ethikkodex ein gemeinsames Referenzsystem, auf das sich alle diese neuen Einheiten stützen sollen. Es handelt sich um ein Dokument, bei dessen Entwicklung Mitarbeiter aus verschiedenen Berufsfeldern und verschiedenen geografischen Regionen beteiligt waren und das sich an alle Mitarbeiter richtet und diese dabei unterstützt die richtigen Entscheidungen zu treffen, unabhängig von Standort und Umständen. Zu den Inhalten des Ethikkodex verpflichten wir auch unsere Lieferanten über unsere Charta für den verantwortungsvollen Einkauf.

Den Ethikkodex haben wir in die elf Hauptsprachen der Gruppe übersetzt und an alle Mitarbeiter*innen verteilt. Um sicherzustellen, dass jede*r Mitarbeiter*in die Schlüsselkonzepte des Ethikkodex versteht und weiß, wie er sich in einem ethischen Dilemma zu verhalten hat, haben wir seit 2018 ein umfangreiches Schulungsprogramm durchgeführt. Um die Schulung so praxisnah wie möglich zu gestalten, haben wir sie mit den verschiedenen Abteilungen der Gruppe gemeinsam entwickelt: nachhaltige Entwicklung, Schulung, Personalwesen, Qualitätsstandards und Umwelt, Interne Revision, Einkauf, Recht, Gesundheit und Arbeitssicherheit. Sie ist Bestandteil der Pflichtschulung für neue Mitarbeiter*innen. Zusätzlich gibt es eine jährliche Auffrischungsschulung.

Der Mensch zählt

Die weltweite Personalpolitik unseres Unternehmens basiert auf den Werten der Gruppe: (unternehmerische Initiative, Leidenschaft für Innovation, Teamgeist, Professionalität und Respekt für die Menschen. Sie stützt sich dabei auf wichtige Schwerpunkte wie die Achtung der Menschenrechte, die Entwicklung von Kompetenzen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, den Dialog zwischen Mitarbeiter*innen und Management sowie Vielfalt und Gleichberechtigung.

Die Erwartungen daraus an unsere Führungskräfte haben wir im Führungskompetenz-Modell formuliert, das auf den Werten der Gruppe basiert und in einer für alle verständlichen Sprache verfasst ist. Es ist formell in den Rahmen des jährlichen Beurteilungsgesprächs integriert. Zudem haben wir es in unsere Führungsschulungsprogramme aufgenommen und zur Bewertung der Führungskompetenz externer und interner Kandidat*innen bei Einstellungen oder internen Versetzungen zum Maßstab gemacht. Um den Managern bei der täglichen Umsetzung zu helfen, organisiert die Gruppe regelmäßig Workshops.

Kein Platz für Kinder- und Zwangsarbeit

Jegliche Zwangs- oder Pflichtarbeit ist in alle unseren Gesellschaften verboten und wird bei unseren Geschäftspartnern nicht geduldet. Außerdem haben wir uns der Bekämpfung der Schwarzarbeit (nicht angemeldete Arbeitsverhältnisse) verschrieben. Kinderarbeit dulden wir nicht. Egal in welchem Land: Arbeitnehmer unter 15 Jahren stellen wir nicht ein, selbst wenn die gesetzliche Altersgrenze darunterliegt. Auch unsere Lieferanten verpflichten wir dazu. Wir halten uns immer an die lokalen Gesetze und übertragen Jugendlichen unter 18 Jahren keine Arbeiten, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten.

Erfolg durch Vielfalt

Innerhalb der Groupe SEB betrachten wir Diversität als eine Quelle der Energie, Kreativität und Innovation sowie eine Bereicherung für unser Unternehmen. Wir fördern Initiativen, mit denen die Diversität der Mitarbeiterteams in jeder Hinsicht weiterentwickelt wird: Chancengleichheit für Frauen und Männer, ethnische und soziale Heterogenität, Arbeitsplätze für junge und ältere Menschen, Integration von Menschen mit Behinderung. Seit 2021 sind wir Unterzeichner der Charta der Vielfalt und verfügen über eine Antidiskriminierungspolitik. Wir haben uns Diversität und Gleichstellung der Geschlechter zu einer Priorität gemacht und uns ehrgeizige Gruppenziele gesetzt, zum Beispiel in Bezug auf den Anteil unserer weiblichen Führungskräfte, die wir über Kennzahlen steuern. Wir haben auch unsere Bemühungen in den anderen Aspekten der Vielfalt, wie Chancengleichheit (soziale und generationsbedingte Vielfalt), Behinderung und kulturelle Vielfalt verstärkt.

Die Arbeit in diesen Bereichen stützt sich auf konzernweite Aktionspläne, die sich insbesondere auf folgende Themen konzentrieren: Einstellung und Integration, Gleichstellung bei der Vergütung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Schulung und Initiativen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen, Laufbahnmanagement, Führungs- und Managementpraktiken, interne Kommunikation und Förderung des Engagements der Mitarbeiter*innen.



Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen sind innerhalb der Groupe SEB einige der wichtigsten Anliegen. Mit fast 33.000 Mitarbeiter*innen auf der ganzen Welt ist das Risiko eines Arbeitsunfalles immer präsent und betrifft alle Mitarbeiter*innen. Wir sind mit unseren 38 Werken in der ganzen Welt industriellen Risiken (Feuer, Unfälle, Schadstoffemissionen) ausgesetzt, die die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen und die Umwelt beeinträchtigen können. Da die Gruppe in fast 150 Ländern tätig ist, sind wir auch Sicherheitsrisiken für unsere Mitarbeiter*innen ausgesetzt: Tätigkeiten in gefährdeten Risikoländern, Dienstreisen, abrupte geopolitische Veränderungen um nur einige zu nennen.

Wir entwickeln kontinuierlich Maßnahmen, um die Zahl der Arbeitsunfälle zu reduzieren und die Zahl der Berufskrankheiten zu verringern. Dabei setzen wir uns ehrgeizige Ziele, die wir anhand von Kennzahlen regelmäßig überprüfen und steuern. Die Themen werden von der höchsten Managementebene durch einen Lenkungsausschuss für Gesundheit und Sicherheit vorangetrieben, an dem mehrere Mitglieder des Leitungsgremiums der Gruppe teilnehmen. Die Gesundheits- und Sicherheitspolitik stützt sich auf ein globales Netzwerk von 35 Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitskoordinatoren, die alle Werke und Logistikstandorte in 13 Ländern abdecken.

Wir sorgen für die weltweite Umsetzung unserer Sicherheitsstandards und begleitenden Empfehlungen. Alle unsere Gesellschaften sind nach ISO 45001 zertifiziert. Wir formalisieren unsere Mindestanforderungen, die über die Einhaltung der nationalen und internationalen Vorschriften hinausgehen. Diese Standards sind in die Sicherheitsmanagementverfahren integriert und in Englisch, Französisch und Chinesisch verfasst. Sie gelten für alle Teams weltweit. Einige Normen betreffen die Organisation und das Management der Sicherheit, andere zielen auf die Vermeidung spezifischer Risiken ab. Um ihre Anwendung zu gewährleisten, werden interne Audits durchgeführt. Wir aktualisieren kontinuierlich unsere Standards und Richtlinien für Gesundheit und Sicherheit um neuen Erkenntnissen Rechnung zu tragen.

Unser Sicherheitsansatz spiegelt sich in dem weltweiten Programm Safety in SEB wider. Es legt besonderen Wert auf die Einbindung der Mitarbeiter*innen als Beteiligte an ihrer eigenen Sicherheit. Unsere sechs "goldenen Sicherheitsregeln" sind in zehn Sprachen verfügbar und werden systematisch innerhalb der Gruppe kommuniziert. Sicherheitsspezifische Kontrollpunkte fließen in die Sicherheitspyramide ein – ein Instrument, mit dem Gefahrensituationen frühzeitig erkannt und schnell behoben werden können, um Unfallrisiken vorzubeugen. Entsprechende Schulungen sind für unsere Mitarbeiter*innen je nach Arbeitsplatz verfügbar, in Unternehmensbereichen mit erhöhten Risiken schulen wir gezielter und intensiver. Alle Unfälle, die sich innerhalb unseres Unternehmens ereignen, werden monatlich in einem Newsletter zusammengefasst ergänzt um Aktionspläne und an alle Führungskräfte (einschließlich der Geschäftsleitung) versandt. Wir bieten an den Standorten mit den höchsten Arbeitsunfallquoten verstärkte Unterstützung und Beratung an. 2021 haben wir die erste Ausgabe der International Health and Safety Awards ins Leben gerufen, mit denen unternehmensweit die besten Projekte ausgezeichnet wurden.

Unser internationaler Gesundheitsplan, Health in SEB begann mit einer Analyse aller Werke, um die wichtigsten Gesundheitsrisiken zu ermitteln. Diese Bestandsaufnahme diente als Grundlage für die Erstellung von Konzernstandards und die Festlegung von Gesundheitszielen, die von Überwachungsindikatoren begleitet werden, zum Beispiel für das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz.

Dialog zwischen Arbeitnehmern und Management

Wir als Groupe SEB respektieren weltweit die Vereinigungsfreiheit und fördern den sozialen Dialog zwischen Arbeitnehmern und Management in unseren Niederlassungen, sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Basis. Wir setzen uns auch für die Schaffung von Arbeitnehmervertretungen in allen Ländern ein, in denen wir tätig sind. Diese Verpflichtung wurde in unserem Ethikkodex bekräftigt. Wir verfügen über einen europäischen Betriebsrat mit Arbeitnehmervertretern aus 14 Ländern der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich.

Angemessene Löhne und Arbeitszeit

Innerhalb der Groupe SEB setzen wir uns für eine gerechte und transparente Vergütungspolitik ein, die für alle verständlich ist. Wir verpflichten uns, in allen Ländern Löhne zu zahlen, die den geltenden Vorschriften und den Mindeststandards der Branche entsprechen und es den Mitarbeiter*innen ermöglichen, ihre Grundbedürfnisse zu decken und von einem frei verfügbaren Einkommen zu profitieren.

Angesichts der Vielfalt unserer Standorte und der lokalen Arbeitszeitregelungen ist es das Ziel der Groupe SEB, 48 Stunden in einer normalen Arbeitswoche und 60 Stunden einschließlich Überstunden nicht zu überschreiten. Jede*r Mitarbeiter*in muss außerdem mindestens einen freien Tag pro Woche haben, außer in Ausnahmefällen, die im Ethikkodex der Gruppe erläutert werden. Die Groupe SEB arbeitet aktiv daran, diese Ziele zu erreichen, insbesondere auch in ihren chinesischen Werken.



Menschenrechte und Umwelt

Bei Groupe SEB bekennen wir uns zu unserer Verantwortung zum Schutz der Umwelt und sind uns der potenziellen Auswirkungen unserer Produkte, Produktions- und Einkaufsprozesse auf Umwelt und Menschen bewusst. Daher beachten wir neben menschenrechtlichen auch umweltbezogene Sorgfaltspflichten innerhalb unserer Gruppe sowie auch bezüglich unserer Lieferanten und Geschäftspartner und haben unsere diesbezüglichen Erwartungen in unserem Ethikkodex bzw. unserer Charta für den verantwortungsvollen Einkauf verankert. Zudem definieren wir klare übergeordnete Umweltschutzstandards und -ziele für unser Unternehmen, die wir anhand von Kennzahlen überwachen und steuern. Wir haben ein gruppenweites Umweltmanagementsystem, das in erster Linie auf die Vermeidung von Umweltverschmutzung, die Kontrolle des Ressourcenverbrauchs (Energie und Wasser) und die Reduzierung von Abfall abzielt. Umweltkoordinatoren in allen Unternehmensbereichen sind verantwortlich für die Umsetzung und Kontrolle dieser Systeme. Wir sind nach ISO 14001 zertifiziert und bestärken auch unsere Lieferanten diese Zertifizierung zu durchlaufen und ihre Umweltleistung ständig zu verbessern.

Die Vorbeugung von Luft-, Boden- und Wasserverschmutzung ist ein wichtiger Pfeiler unserer Umweltpolitik und zielt darauf ab das ökologische Gleichgewicht in der Umgebung unserer Standorte zu schützen. Wir haben unsere Instrumente in diesem Bereich verstärkt, indem wir eine für alle Standorte der Gruppe einheitliche Methode zur Bewertung von Umweltrisiken eingeführt und einen gemeinsamen Standard für Notfallmaßnahmen festgelegt haben. Alle Umweltrisikoplanungen fließen in eine zentrale Datenbank ein, die einen umfassenden Überblick auf Konzernebene ermöglicht und den Informationsaustausch zwischen den Standorten erleichtert.

Wir kämpfen auf verschiedene Weise gegen die Erschöpfung der natürlichen Ressourcen. Erstens begrenzen wir den Verbrauch von Wasser, Energie und Rohstoffen, die für die Herstellung unserer Produkte erforderlich sind. Zweitens stellen wir unsere Produkte und Dienstleistungen in den Mittelpunkt der Kreislaufwirtschaft durch Verlängerung der Produktlebensdauer und Wiederverwendung, Förderung des Recyclings und der Verwendung recycelter Materialien sowie Erprobung von Product Sharing.

Um unsere Lieferanten bei der Einhaltung der Vorschriften zum Verbot der Verwendung gefährlicher Stoffe zu unterstützen, ist die Groupe SEB eine Partnerschaft mit einem externen Anbieter eingegangen, der sich auf die Verwaltung von technischen, regulatorischen und umweltbezogenen Daten spezialisiert hat. Unsere Lieferanten können auf ein spezielles Internetportal zugreifen, das ihnen die Erstellung ihrer Umweltdeklarationen erleichtert. Im Hinblick auf künftige regulatorische Änderungen bemühen wir uns auch weiterhin um die Überwachung bestimmter Substanzen.

Beziehung zu unseren Lieferanten

Im Einklang mit den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung legt die Groupe SEB großen Wert darauf, dass die Produkte unter ethischen und nachhaltigen Bedingungen hergestellt werden. In diesem Zusammenhang und im Einklang mit unserer Strategie für nachhaltige Entwicklung "Act for Sustainable deliveries" verfolgt die Einkaufsabteilung eine verantwortungsvolle Einkaufsstrategie mit verschiedenen Informations- und Kontrollsystemen: Von der Definition und ständigen Neubewertung dieser verantwortungsvollen Einkaufsstrategie über die Überwachung von sogenannten ESG³-Initiativen im Einkauf bis hin zum Einsatz ihrer Säulen im Ökosystem (Einkaufsgemeinschaft und Lieferanten) und der Überwachung von Risiken und Compliance. Unser Ziel ist es, die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten weltweit in Bezug auf ESG-Themen zu verstärken, um unsere Umweltauswirkungen zu verringern und einen positiven sozialen Einfluss auszuüben.

Unsere Einkaufspolitik umfasst die folgenden Komponenten und wird sowohl auf Gruppenebene als auch auf operativer Ebene mit abgestimmten Verantwortlichkeiten umgesetzt:

- unsere ESG-Einkaufsstrategie für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung
- die Identifikation der ethischen, sozialen und ökologischen Risiken je Einkaufskategorie und jährliche Risikoanalyse der Lieferanten
- unsere [Charta für verantwortungsvollen Einkauf](#)
- eine Vorabbewertung von Lieferanten
- ethische, soziale und ökologische Audits.

Wir setzen diese Politik auf zwei Ebenen um und verbessern sie kontinuierlich. Auf Gruppenebene organisiert die Einkaufsabteilung Informations- und Schulungsveranstaltungen zum verantwortungsvollen Einkauf für ihre gesamte Community. Zweimal im Jahr wird der Fortschritt des Fahrplans "Verantwortungsvoller Einkauf" präsentiert und verschiedene Initiativen vorgestellt. In den operativen Einheiten sind die Einkäufer für das Management der Beziehungen zu den Lieferanten verantwortlich: Sie kümmern sich um die Vorabbewertung der Lieferanten, garantieren die Einhaltung der Charta für den verantwortungsvollen Einkauf, stellen sicher dass die Audits bei den Lieferanten auf Basis des jährlichen Plans reibungslos ablaufen und schulen die Lieferanten.

Die Identifikation der ethischen, sozialen und ökologischen Risiken je Einkaufskategorie ist für uns die Grundlage um passende Maßnahmen zu definieren. Diese Analyse wird regelmäßig unter Begleitung eines externen Anbieters erneuert. Sie dient innerhalb der Groupe SEB der Ausarbeitung von konkreten Aktionsplänen, um Fortschritte bei den sozialen, ethischen und ökologischen Aspekten des Einkaufs zu erzielen und unser Risikomanagement weiterzuentwickeln. Bei bestehenden Lieferanten wird eine jährliche Risikoanalyse durchgeführt. Diese basiert unter anderem auf Ergebnissen der Sozial-, Ethik- und Umweltaudits und der Einhaltung vorgegebener Regularien. Jedes Quartal werden die Ergebnisse der Analyse weiterverfolgt und je nach Risikobewertung finden regelmäßige Termine statt, um weitere Schritte zu besprechen.

Die Charta für verantwortungsvollen Einkauf bei Groupe SEB basiert auf unserem Ethikkodex und unserer Richtlinie für verantwortungsvollen Einkauf. Sie ist in zehn Sprachen verfügbar. In diesem Dokument bekräftigen wir unsere Anforderungen und gegenseitigen Rechte und Pflichten hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte und ihrer ethischen, sozialen und ökologischen Grundsätze. Die Charta ist ein gemeinsamer Bezugsrahmen für unsere Einkaufsteams und Lieferanten.

³ ESG = environmental, social, governance; d.h. betreffend die Bereiche Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung

Damit soll sichergestellt werden, dass die grundlegenden Werte der Gruppe im Einkauf angewandt und als entscheidende Faktoren für Erfolg und Leistung berücksichtigt werden. Wir fordern unsere direkten Lieferanten auf, unsere Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen einzuhalten, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln und sie auch in ihre vorgelagerten Lieferketten hineinzutragen sowie deren Einhaltung zu kontrollieren.

Jeden neuen Lieferanten von Rohstoffen, Bauteilen oder Fertigprodukten unterziehen wir einer strengen Vorabbewertung, die unter der Aufsicht des verantwortlichen Einkäufers durchgeführt wird. Soziale und ökologische Kriterien spielen bei dieser Bewertung eine wichtige Rolle, insbesondere Anforderungen an gute Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit und wirken sich auf unsere Entscheidung über die Zulassung des Lieferanten aus. Für neue Lieferanten, die in Risikogebieten⁴ ansässig sind, verlangen wir darüber hinaus zunächst ein ethisches, soziales und ökologisches Audit zu bestehen.

Jedes Jahr führen wir eine Audit-Kampagne durch, anhand derer wir Schwachstellen identifizieren und diese durch konkrete Aktionspläne korrigieren. Aus Gründen der Transparenz haben wir dazu einen Interviewleitfaden für Ethik-, Sozial- und Umweltaudits für unsere Lieferanten erstellt. Um die Lieferanten dabei zu unterstützen, in sozialen und ökologischen Fragen Fortschritte zu machen, bietet die Gruppe ihnen Schulungen zu diesem Thema an. Der Group Compliance Manager*in sowie Einkaufsreferent*in beaufsichtigen die Durchführung der Audits und die Überwachung der Fortschrittspläne der Lieferanten mit der Unterstützung der Verantwortlichen für Audits. Bei der Durchführung werden wir von einem anerkannten, global agierenden externen Anbieter unterstützt. Wir führen ethische, soziale und ökologische Audits bei allen Lieferantenkategorien. Die Audits finden in der Regel mindestens alle drei bis vier Jahre statt. Schwerpunktmäßig führen wir die Audits in Risikoländern und anhand festgelegter Prioritätskriterien durch. Bei Prüfungsfeststellungen planen wir Folgeaudits, um die Umsetzung der Abhilfemaßnahmen zu überwachen.

Ein einziger Verstoß (z. B. Nichteinhaltung des gesetzlichen Arbeitsalters) löst folgende „Null-Toleranz“-Maßnahmen aus: ein förmliches Schreiben des Einkaufsdirektors oder des Leiters der Beschaffungsabteilung, in dem die Umsetzung eines Plans zur Behebung der Mängel innerhalb von zwei Wochen gefordert wird, die sofortige Aussetzung aller neuen Geschäftsaktivitäten und ein Folgeaudit einen Monat später, um zu überprüfen, ob das Problem gelöst wurde. Ist dies nicht der Fall, beschließt die Gruppe, die Zusammenarbeit zu beenden.

Beschwerdeverfahren

Beschäftigte und externe Dritte können uns über verschiedene Kanäle auf vermutete Menschenrechtsverletzungen hinweisen und Abhilfe einfordern. Zu diesen Kanälen gehören insbesondere unsere Hinweisgebersysteme sowie die Arbeitnehmervertretungen.

Speziell für die WMF und ihre verbundenen Gesellschaften haben wir ein externes Whistleblower-System eingerichtet. Es kann sowohl intern als auch extern abgerufen werden: Intern über die Compliance-Website im Intranet, extern über den [Compliance-/Whistleblowing-Link](#) auf allen (Marken-)Websites der WMF. Der Prozess wird dort in Textform erklärt, Kontaktinformationen per E-Mail, Telefon oder über ein zertifiziertes Online-Tool (anonymer Kontakt möglich) angegeben sowie die verantwortliche Person genannt. Das [commUNITYcate-Tool](#) ist in acht Sprachen, darunter Chinesisch und Tschechisch, verfügbar. Der mit der Durchführung des Verfahrens betraute

⁴ Risikogebiete gemäß der Definition von amfori/Business Social Compliance Initiative - Country Risk Classification, 2022

Rechtsanwalt garantiert die Unparteilichkeit. Er ist unabhängig und nicht an Weisungen der WMF gebunden sowie zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das Beschwerdeverfahren ermöglicht so, falls erforderlich, die Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und gewährleistet einen wirksamen Schutz vor Benachteiligung und Bestrafung als Folge der Beschwerde.

Im Rahmen der Maßnahmen, anhand derer wir sicherstellen, dass die Verpflichtungen des Ethikkodex ordnungsgemäß umgesetzt werden, haben wir für die gesamte Groupe SEB zusätzlich ein Hinweisgebersystem eingerichtet, über das jeder Mitarbeiter oder eine Person außerhalb der Gruppe Situationen melden kann, die gegen den Kodex verstoßen. Das System wird auch mit den Lieferanten über die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung und eine Klausel in den Verträgen bei deren Erneuerung geteilt. Ein Prozess regelt die Vorgehensweise zur Abgabe einer Beschwerde, nennt die Ansprechpartner und beschreibt Informationen, die zur Verfügung gestellt werden müssen und die Art und Weise, wie Meldungen behandelt werden, benennt die Vertraulichkeitsregeln und sichert den Schutz von Hinweisgebern. Der Prozess wird im Ethikkodex sowie im Schulungsprogramm zum Ethikkodex erläutert und den Mitarbeitern im Intranet der Gruppe zur Verfügung gestellt. Alle Meldungen werden analysiert und weiterverfolgt. Die verschiedenen Punkte des Ethikkodex sind im Handbuch für interne Audits enthalten und werden bei den Audits vor Ort überprüft.

Verabschiedung

Diese Grundsatzerklärung wurde durch die Geschäftsleitung der Finedining Topco GmbH sowie der WMF GmbH und den zuständigen Vertretern des Top Managements als verbindliche Grundlage innerhalb WMF (weltweit) für die Implementierung der Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verabschiedet. Die hierin niedergelegten Grundsätze gelten für alle Führungskräfte und Mitarbeiter von WMF weltweit. Die Erklärung benennt Ansprechpartner, an die sich Geschäftspartner, Kunden und Beschäftigte im Einzelfall wenden können.

Kommunikation und kontinuierliche Weiterentwicklung

Wir machen diese Grundsatzerklärung allen unseren Beschäftigten sowie externen Dritten in geeigneter Form zugänglich und veröffentlichen diese. Unsere Beschäftigten informieren wir regelmäßig über die Inhalte sowie Fortschritte im Rahmen unserer globalen Initiativen für Menschenrechte und Umweltstandards. Die Grundsatzerklärung wird im Rahmen unseres Risikomanagementansatzes regelmäßig und anlassbezogen überprüft und überarbeitet.

Prüfung und regelmäßige Berichterstattung

Detaillierte Berichterstattung über unsere Sorgfaltsaktivitäten in der Lieferkette findet sich im jährlich öffentlich verfügbaren [Universal Registration Document and Annual Financial Report](#). Diese Berichterstattung beinhaltet die Offenlegung von Verstößen und Ergebnissen der Risikobewertung sowie eine detaillierte Beschreibung unserer Maßnahmen zur Minderung der identifizierten Risiken und einer Bewertung ihrer Wirksamkeit. Ein externer Prüfer auditiert die berichteten Daten und bestätigt diese.

Kontakt

Fragen und Hinweise zu dieser Grundsatzerklärung oder zu anderen menschenrechtsbezogenen Themen können per E-Mail an folgende Adresse gerichtet werden: CSR@wmf.de.