

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Finedining Topco GmbH

Anschrift: WMF Platz 1, 73312 Geislingen

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	11
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	11
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	21
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	29
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	32
B5. Kommunikation der Ergebnisse	34
B6. Änderungen der Risikodisposition	35
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	36
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	36
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	41
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	42
D. Beschwerdeverfahren	43
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	43
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	53
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	55
E. Überprüfung des Risikomanagements	56

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Das Risikomanagement der WMF-Gesellschaften erfolgt zentral über die Abteilung "Corporate Social Responsibility" unter der Leitung von Dr. Stefanie Leiterholt (President Human Resources WMF GmbH).

Die Überwachung und Funktionsfähigkeit des Risikomanagements erfolgt durch die Geschäftsführung in Gesamtverantwortung, bestehend aus:

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

Bernd STOEPPPEL | Chief Financial Officer (CFO)
Geschäftsführer WMF GmbH

Dr. Clemens WÖHRLE | President Operations WMF GmbH

Dr. Stefanie LEITERHOLT | President Human Resources WMF GmbH

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Unser Engagement für eine verantwortungsvolle Behandlung der Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung wird von der obersten Führungsebene vorangetrieben und ist ein wesentlicher Bestandteil der Strategie unseres Unternehmens.

Im Sinne eines ganzheitlichen Risikomanagementansatzes und um internen und externen Risiken und Unsicherheiten zu begegnen, wurde ein 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 mindestens zwei- bis viermal im Jahr zusammen, um die ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen, die aufgetretenen Probleme mit der Geschäftsführung zu erörtern und Pläne für Abhilfemaßnahmen festzulegen.

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.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://aboutwmf.com/de/verantwortung/zertifikate-und-grundsatzklaerung/>

https://aboutwmf.com/wp-content/uploads/2023/03/WMF_Grundsatzklaerung-fuerMenschenrechte_DE.pdf

IN BEARBEITUNG

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

In der Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum haben wir unsere zentralen Prinzipien, Werte und Ziele festgelegt, die eine Grundlage unserer Geschäftstätigkeit bilden. Die Kommunikation dieser Erklärung an die relevanten Zielgruppen erfolgte auf verschiedene Weisen, um sicherzustellen, dass sie angemessen wahrgenommen und verstanden wird:

1. Interne Kommunikation:

Innerhalb des Unternehmens wurde die Grundsatzerklärung über interne Kommunikationskanäle verbreitet, darunter Mitarbeitermeetings, interne E-Mails, Intranet-Veröffentlichungen und Schulungen. Dies ermöglichte es den Mitarbeitern, die Werte und Ziele des Unternehmens zu verstehen und in ihre tägliche Arbeit zu integrieren.

2. Externe Kommunikation:

Extern wurde die Grundsatzklärung an Kunden, Lieferanten und andere externe Stakeholder über verschiedene Kanäle kommuniziert. Dazu gehörten unter anderem Veröffentlichungen auf der Unternehmenswebsite und gezielte Kommunikation mit Geschäftspartnern. Dies diente dazu, Transparenz zu schaffen und das Vertrauen externer Interessengruppen zu stärken.

3. Regelmäßige Überprüfung und Anpassung:

Die Grundsatzklärung wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Kommunikation solcher Aktualisierungen erfolgt über die gleichen Kanäle, um sicherzustellen, dass alle relevanten Interessengruppen diese Aktualisierung erhalten bzw. der Zugang sichergestellt wird.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

IN BEARBEITUNG

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

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.

Im Berichtszeitraum wurde keine Aktualisierung der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten vorgenommen. Diese Entscheidung lässt sich auf folgende Maßnahmen zurückführen:

1. Kontinuität unserer Werte und Prinzipien:

Unsere Grundsatzerklärung für Menschenrechte repräsentiert bereits einen anspruchsvollen Standard. Die Grundsatzerklärung wurde daher stets als angemessen und weiterhin gültig betrachtet. Es gab keine wesentlichen Veränderungen in unseren Unternehmenswerten oder Prinzipien, die eine Aktualisierung notwendig gemacht hätten.

2. Feedback und Evaluation:

Regelmäßig holen wir das Feedback von internen und externen Stakeholdern ein und bewerten es umfassend. Aufgrund positiver Rückmeldungen und einer gründlichen Evaluierung sind keine wesentlichen Änderungen erforderlich.

3. Kontinuierliche Verbesserung:

Das Unternehmen setzt bereits wirksame Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung um, um den Anforderungen der Grundsatzerklärung in sämtlichen Belangen gerecht zu werden. Eine separate Aktualisierung war nicht erforderlich.

4. Regulatorische Stabilität:

Die regulatorischen Anforderungen in Bezug auf Menschenrechte haben sich nicht wesentlich geändert, und die bestehende Grundsatzerklärung entspricht weiterhin den geltenden Gesetzen und Vorschriften.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Standortentwicklung/-management
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Forschung & Entwicklung
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Qualitätsmanagement
- Business Development
- IT / Digitale Infrastruktur
- Community / Stakeholder Engagement
- Revision
- Wirtschaftsausschuss

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Die Verankerung unserer Menschenrechtsstrategie innerhalb unseres Unternehmens erfolgt durch eine gleichmäßige Verteilung der Verantwortung auf verschiedene Fachabteilungen und Geschäftsabläufe. Diese strategische Entscheidung zielt darauf ab, sicherzustellen, dass Menschenrechtsprinzipien in sämtliche Aspekte unseres Unternehmens integriert werden.

Detaillierter Exkurs in Qualität, Einkauf und Umwelt:

In der Abteilung für Qualität liegt eine Schlüsselrolle bei der Sicherstellung, dass unsere Produkte und Dienstleistungen den höchsten ethischen Standards entsprechen. Das Qualitätsmanagement ist darauf ausgerichtet, sicherzustellen, dass Menschenrechtsaspekte in sämtlichen Phasen unserer Geschäftsprozesse berücksichtigt werden.

Darüber hinaus arbeitet die Einkaufsabteilung daran, sicherzustellen, dass unsere Lieferanten und Partner die gleichen hohen Menschenrechtsstandards einhalten. Durch gezielte Überwachung und Evaluierung tragen sie dazu bei, die Integrität unserer Lieferkette sicherzustellen. Die Sicherstellung erfolgt auch in enger Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung durch die vertragliche Verpflichtung unserer Lieferanten und Partner zur Wahrung und Einhaltung unserer Unternehmensstandards und -prinzipien.

Die Umwelta Abteilung ist ebenfalls in den Implementierungsprozess involviert. Die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten ist fest in umweltrelevanten Entscheidungen verankert, um sicherzustellen, dass ökologische Überlegungen mit sozialen Verantwortlichkeiten in Einklang stehen.

Darüber hinaus wurden Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme in allen Fachbereichen eingeführt, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein tiefes Verständnis für Menschenrechtsfragen entwickeln und aktiv zu deren Umsetzung beitragen können. Durch diese umfassende Verteilung der Verantwortung gewährleisten wir, dass die Menschenrechtsstrategie nicht nur ein isoliertes Konzept bleibt, sondern tief in der DNA unseres Unternehmens verankert ist.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Die Verankerung unserer Menschenrechtsstrategie in den operativen Prozessen und Abläufen unserer Organisation erfolgt durch eine systematische Integration, um sicherzustellen, dass Menschenrechtsprinzipien nicht nur als Leitlinien existieren, sondern aktiv in unserem täglichen Geschäftshandeln verwurzelt sind.

1. Richtlinien, Standards und Prozessmanagement:

Die Menschenrechtsstrategie ist in unseren Unternehmensrichtlinien und -standards verankert. Dies beinhaltet klare Anweisungen, dokumentierte Prozessabläufe und Erwartungen hinsichtlich der Einhaltung international anerkannter Menschenrechtsnormen, die für alle Mitarbeiter verbindlich sind.

2. Schulungen und Bewusstseinsbildung:

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig geschult und haben uneingeschränkten Zugriff auf Dokumentationen, um ein tiefes Verständnis für Menschenrechtsfragen zu entwickeln. Dies umfasst nicht nur die theoretischen Grundlagen, sondern auch praxisnahe Anwendungen im Kontext ihrer spezifischen Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

3. Lieferkettenmanagement in der Hoheit des globalen Zentraleinkaufs:

Unsere Lieferkettenprozesse, geführt unter globalen Ansatz durch unseren Zentraleinkauf, soll gewährleisten, dass Lieferanten und Partner ebenfalls unsere hohen Ansprüche und Anforderungen an Menschenrechtsstandards einhalten. Dies schließt

Überwachungsmechanismen, Audits und klare Kriterien für die Auswahl von Geschäftspartnern mit ein.

4. Qualitätsmanagement:

Menschenrechtsaspekte sind integraler Bestandteil unserer Qualitätsmanagementprozesse. Produkte und Dienstleistungen durchlaufen sorgfältige Prüfungen, um sicherzustellen, dass sie nicht nur qualitativ hochwertig sind, sondern auch den ethischen Standards in Bezug auf Menschenrechte gerecht werden.

5. Risikomanagement:

Unsere Risikomanagementprozesse je Fachabteilung ermöglichen es uns gezielt, spezifische Menschenrechtsrisiken zu identifizieren und zu bewerten. Dieses Vorgehen gewährleistet, proaktiv Maßnahmen zu ergreifen, um mögliche Verletzungen zu verhindern oder zu minimieren.

6. Interne Kommunikation:

Ein effektiver Informationsaustausch innerhalb der Organisation stellt sicher, dass Mitarbeiter kontinuierlich über Menschenrechtsangelegenheiten informiert sind. Als Plattform dienen hier etwa Rundmails, Intranet-Beiträge oder Online-Schulungen. Dies fördert eine Kultur der Transparenz und Verantwortlichkeit.

Die Integration unserer Menschenrechtsstrategie in operative Abläufe ist somit ein kontinuierlicher Prozess, der sicherstellt, dass wir nicht nur gesetzlichen Anforderungen entsprechen, sondern aktiv dazu beitragen, die Menschenrechte zu schützen und zu fördern.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Die erfolgreiche Verankerung unserer Menschenrechtsstrategie innerhalb der Organisation basiert auf einem umfassenden Ansatz, der spezifische und fachbezogene Ressourcen und Expertisen nutzt. In unserem Unternehmen gewährleisten wir dies durch folgende Maßnahmen:

1. Unternehmens-CRS-Team:

Durch die Etablierung eines dedizierten Teams für den globalen CSR-Ansatz bekräftigen wir unser Engagement für soziale Verantwortung. Es dient als zentraler Hub zur Koordination und Überwachung aller Aktivitäten im Rahmen unserer Menschenrechts und Umweltstrategie.

2. Abteilungsspezifische Ressourcen und Expertise:

In jeder Fachabteilung, darunter Umwelt, Qualität, Einkauf, Werksschutz und genannten Bereichen, wurden spezifische Expertenpositionen und -wissen etabliert. Diese Fachleute bringen ihre individuellen Kenntnisse und Erfahrungen ein, um sicherzustellen, dass Menschenrechtsaspekte in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen angemessen berücksichtigt werden.

3. Regelmäßiger Austausch zwischen Abteilungen:

Wir fördern einen kontinuierlichen Austausch zwischen den Fachabteilungen, um sicherzustellen, dass Informationen, Best Practices und Herausforderungen im Zusammenhang mit Menschenrechten effektiv geteilt werden. Dieser kooperative Ansatz ermöglicht eine ganzheitliche Integration der Menschenrechtsstrategie über alle Geschäftsbereiche hinweg.

4. Interne Schulungen und Sensibilisierung:

Um das Bewusstsein für Menschenrechtsfragen zu stärken, haben wir interne Schulungsunterlagen und -prozesse etabliert. Diese richten sich nicht nur an die CSR-Funktion und Fachexperten, sondern auch an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um ein gemeinsames Verständnis und Engagement für unsere Menschenrechtsziele zu fördern.

Die Verankerung der Menschenrechtsstrategie in unserer Organisation ist somit das Ergebnis einer koordinierten Anstrengung, die auf vielfältigen Ressourcen und Expertise aufbaut. Diese integrierte Herangehensweise gewährleistet, dass Menschenrechtsfragen nicht isoliert behandelt werden, sondern fest in unserer Unternehmenskultur verankert sind.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Die Risikoanalyse wurde in allen relevanten Bereichen über den gesamten Berichtszeitraum von Januar bis Dezember 2023 hinweg durchgeführt.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Die Durchführung, das Vorgehen und die Ergebnisse der Risikoanalyse basiert auf fachbereichbezogenen Abläufen, die sich in Inhalt und Schwerpunkten unterscheiden.

Im Bereich Einkauf basiert die Risikoanalyse unter anderem auf Ergebnissen der Sozial-, Ethik und Umweltaudits und der Einhaltung vorgegebener Regularien, wie die Charta für den verantwortungsvollen Einkauf und Vorschriften zur Verwendung von gefährlichen und nicht gefährlichen chemischen Stoffen. In regelmäßigen Abständen werden die Ergebnisse der Analyse weiterverfolgt und je nach Risikobewertung finden regelmäßige Termine statt, um weitere Schritte zu besprechen.

Im Bereich Safety verläuft die Risikoanalyse in unterschiedlichen Schritten. Die Verantwortlichen der jeweiligen Bereiche erhalten zunächst eine Vorlage zur Gefährdungsbeurteilung (GBU) gemäß den Richtlinien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA). Diese Vorlage dient als Leitfaden für die systematische Erfassung von Gefährdungen entlang der Lieferkette und innerhalb der betrieblichen Prozesse. Hiernach führen die Verantwortlichen die GBU unter Berücksichtigung der spezifischen Arbeitsbedingungen und -umgebungen in ihren jeweiligen Bereichen durch. Sie identifizieren potenzielle Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie anderer Beteiligter. Danach findet eine Beurteilung der Gefährdungen statt. Die erfassten Gefährdungen werden gemäß den Anforderungen des §5 des Arbeitsschutzgesetzes beurteilt. Dabei wird untersucht, welche Risiken mit den identifizierten Gefährdungen verbunden sind und welche Auswirkungen sie auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter haben könnten. Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung werden dann geeignete Schutzmaßnahmen entwickelt und beschrieben. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die identifizierten Risiken zu minimieren oder zu beseitigen und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sowie die festgelegten Schutzmaßnahmen werden sorgfältig dokumentiert. Die GBU wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, um sicherzustellen,

dass sie den aktuellen Arbeitsbedingungen und gesetzlichen Anforderungen entspricht. Durch dieses Verfahren der Risikoanalyse wird sichergestellt, dass potenzielle Gefährdungen systematisch erfasst, bewertet und angemessene Schutzmaßnahmen ergriffen werden, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter entlang der Lieferkette sowie innerhalb unserer betrieblichen Prozesse zu gewährleisten.

Im Bereich Health basiert das Verfahren der Risikoanalyse unter anderem auf den Anforderungen des §5 des Arbeitsschutzgesetzes sowie des Mutterschutzgesetzes §10. Zur Durchführung der Risikoanalyse wird eine umfassende Gefährdungsbeurteilung angesetzt. Dabei werden sowohl physischen als auch die psychosozialen Risiken berücksichtigt. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden systematisch dokumentiert und bewertet, um die wesentlichen Risikofaktoren zu identifizieren. Basierend auf diesen Erkenntnissen werden gezielte Präventionsmaßnahmen entwickelt, um die identifizierten Risiken zu minimieren und die Sicherheit und Gesundheit aller zu gewährleisten. Durch diesen proaktiven Ansatz stellen wir sicher, dass wir unserer Verantwortung im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gerecht werden und kontinuierlich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.

Die Vorgehen der Risikoanalyse im Bereich Quality Consumer und Quality PCM basieren auf der zugrundeliegenden internen Dokumentationsprüfung und der anschließenden Bewertung. Die Prüfung fokussiert die spezifischen Rückmeldungen des gesamten Lieferantenportfolios bzw. der Lieferantenkette sowie die Eigenfertigungsstandorte hinsichtlich der gesetzlichen Vorgaben zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (Minamata-Übereinkommen, Stockholmer Übereinkommen, Basler Übereinkommen usw.).

Im Bereich HR findet eine Überprüfung der Stundenzettel statt: Vorgesetzte erhalten dabei eine Übersicht der gearbeiteten Stunden ihrer Mitarbeiter und prüfen diese auf Richtigkeit sowie nach Kriterien wie Überschreitung der max. Anzahl Arbeitsstunden pro Tag (10 Std) sowie Einhaltung der gesetzlichen Pausenzeiten. Für die Great Place to Work Befragung erhalten Mitarbeiter eine Aufforderung an der Befragung teilzunehmen. Aus den Ergebnissen werden, falls nötig, Maßnahmen abgeleitet. Thematisch beziehen sich die Fragen des Fragebogens auf Themen wie „Führung“, Kommunikation“ oder „Zusammenarbeit im Unternehmen“. Die Abteilung Learning & Development prüft, ob Mitarbeiter die Pflichttrainings absolvieren (über Online Tool iGrow) und leitet Maßnahmen ein (es gibt Eskalationsstufen) falls Mitarbeiter in Verzug geraten. Außerdem wird der Frauenanteil regelmäßig überprüft.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Ja, aufgrund wesentlicher Veränderung der Risikolage etwa durch neue Produkte/Projekte/Erschließung neuer Märkte

Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.

Die Anlässe der Risikoanalysen unterscheiden sich je nach Fachbereich in Inhalt und Schwerpunkten.

Im Bereich Safety erfolgt die Risikoanalyse gemäß den Vorgaben der Arbeitsrichtlinie (AR33/2014) und dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Diese Analyse wird regelmäßig durchgeführt, insbesondere bei Änderungen in den betrieblichen Abläufen, nach Unfällen oder neuen Erkenntnissen bezüglich der Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Anlässe können vielfältig sein, wie die Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen, physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, der Umgang mit Arbeitsmitteln und -stoffen, sowie psychische Belastungen bei der Arbeit.

Im Bereich Health werden Risikoanalysen gemäß den Anforderungen der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) und des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) durchgeführt. Anlässe für diese Analysen können beispielsweise die Entsendung von Mitarbeitern gemäß §4 ARBMEDVV oder regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen gemäß §3 ASiG sein.

Im Bereich Compliance hat ein anonym abgegebener Hinweis zu einer dedizierten Überprüfung der Arbeitszuteilung und Leistungszulagen geführt, um Anschuldigungen wie Ungleichbehandlung von Mitarbeitern aufzunehmen, zu prüfen und aufzulösen.

Im Bereich Quality waren die Erschließungen neuer Fokusbereiche und Zulieferer, insbesondere in Fernost für bestimmte Produktbereiche, Anlässe für Risikoanalysen, um die Qualität und Zuverlässigkeit der Lieferkette sicherzustellen.

Im Bereich HR waren unter anderem Vorwürfe von Persönlichkeitsrechtsverletzungen und Konflikten zwischen Mitarbeitern Anlass für dedizierte Risikoanalysen. Eine strukturierte Vorgehensweise inklusive Anhörung der betroffenen Personen und Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Konsequenzen wird dabei stets eingehalten.

Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.

Die Risikoanalyse gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hat wichtige Erkenntnisse über potenzielle Risiken, insbesondere bei wesentlich veränderten oder erweiterten Risikolagen, geliefert.

Die Ergebnisse wurden gemäß unserer internen Leitlinien sorgfältig bewertet, um festzustellen, ob die bestehenden Schutzmaßnahmen angemessen sind.

Im Bereich Safety wurden zusätzliche Schutzvorrichtungen, Schulungen oder Anpassungen von Verfahrensabläufen in Betracht gezogen, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Im Bereich Health und in Bezug auf die Gesundheit der Mitarbeiter ergaben sich aus der Analyse verschiedene Erkenntnisse. Zum einen wurden Anpassungen an Arbeitsplätzen aufgrund veränderter Gesundheitszustände vorgenommen, wie die Bereitstellung ergonomischer Hilfsmittel. Zudem führten Arbeitsplatzwechsel aus individuellen Gründen zu neuen Risikolagen, welche durch sicherheitstechnische Überprüfungen adressiert wurden. Auch grundlegende Veränderungen durch Begehungen vor Ort wurden identifiziert und entsprechende Präventionsmaßnahmen getroffen.

In den Bereichen Compliance, Umwelt, Einkauf, Quality sowie HR wurde keine veränderte Risikolage festgestellt.

Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.

Die Durchführung der Risikoanalyse berücksichtigt Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden. Diese Hinweise und Beschwerden bieten wertvolle Informationen über potenzielle Risiken und fließen allgemein und jederzeit in jede Risikoanalyse mit ein.

Im Bereich Safety werden die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (GBU) in die jährlichen Sicherheitsunterweisungen gemäß Arbeitsrichtlinie 04/2021 integriert. Dabei werden auch Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden berücksichtigt, um Mitarbeiter aktiv in den Prozess der Risikominimierung einzubeziehen und die Sicherheitsmaßnahmen kontinuierlich zu verbessern.

Im Bereich Health sind die Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden ebenfalls integraler Bestandteil unserer Risikoanalysen und Präventionsmaßnahmen. Individuelle ärztliche Gespräche mit betroffenen Mitarbeitern sowie Rücksprachen mit dem Betriebsrat und den Vorgesetzten ermöglichen eine umfassende Bewertung gesundheitlicher Belastungen am Arbeitsplatz. Diese Informationen werden in die Risikoanalyse integriert, um gezielt auf potenzielle Risiken zu reagieren und präventive Maßnahmen zur Gewährleistung der Mitarbeitergesundheit und -sicherheit zu ergreifen.

Im Bereich Compliance führte ein anonym abgegebener Hinweis zu einer Überprüfung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

IN BEARBEITUNG

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

IN BEARBEITUNG

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Sonstige Verbote: Ergebnisse der Risikoermittlung während des Intertek WCA-Audits ermittelt. Dabei wurde festgestellt, dass ein Lieferant in der Kategorie "Wages & Hours" weniger als 20% erreichte, was eine auffällige Feststellung darstellte. Diese Ergebnisse wurden daraufhin genau untersucht, um sicherzustellen, dass alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden, um potenzielle Umweltrisiken zu adressieren.

IN BEARBEITUNG

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Sonstige Verbote: Ergebnisse der Risikoermittlung während des Intertek WCA-Audits ermittelt. Dabei wurde festgestellt, dass ein Lieferant in der Kategorie "Wages & Hours" auffällig war, da er weniger als 40% erreichte. Diese Feststellung zeigt auf potenzielle Risiken im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Lohnniveau bei unseren mittelbaren Zulieferern hin, welche gemäß unserer internen Vorgaben und Prozesse analysiert und adressiert wurde.

IN BEARBEITUNG

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Bei der Gewichtung und Priorisierung der Risikoermittlung wurden mehrere Schritte unternommen, um sicherzustellen, dass potenzielle Risiken angemessen berücksichtigt und adressiert werden.

Im Bereich Umwelt erfolgte das Assessment in 6 Hauptkategorien, wobei Abweichungen in 5 Stufen priorisiert wurden. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 15 Lieferanten überprüft, wobei zwei Lieferanten im Bereich "Wages & Hours" als auffällig eingestuft wurden. Die Priorisierung erfolgte entsprechend der Schwere der festgestellten Verstöße und ihrer potenziellen Auswirkungen auf die Lieferkette und das Unternehmen.

Im Bereich Einkauf wurden die Risikoarten gering, mäßig, hoch und sehr hoch/kritisch bewertet, und entsprechend priorisiert. Regelmäßige Termine, gemäß unserer RPC, fanden statt, um weitere Schritte zu besprechen und sicherzustellen, dass Risiken angemessen adressiert werden.

Im Bereich Safety erfolgte die Risikoermittlung dezentral durch die einzelnen Fachbereiche, um spezifische Risiken genauer zu erfassen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Die Gewichtung und Priorisierung erfolgte auf der Grundlage der individuellen Risikobewertung und potenziellen Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter sowie auf das Unternehmen als Ganzes.

Im Bereich Health wurde ein standardisiertes Verfahren angewendet, das darauf abzielt, Gefährdungen entsprechend ihrer Relevanz zu bewerten und angemessene Maßnahmen zur Risikominimierung zu ergreifen. Dabei wurden potenzielle Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter sowie die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Ereignisses berücksichtigt.

Im Bereich Quality erfolgte die Priorisierung gemäß einer spezifischen Schwerpunktabfrage in der Lieferkette, die auf den Schwerpunkten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes basiert. Dazu gehören unter anderem das Minamata-Übereinkommen, das Stockholmer Übereinkommen und das Basler Übereinkommen.

IN BEARBEITUNG

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Sonstige Verbote: Im Berichtszeitraum wurden im eigenen Geschäftsbereich verschiedenste Risiken priorisiert, welche untenstehend weiter ausgeführt werden.

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Im Bereich Safety wurden Risiken priorisiert, die sich aus der Missachtung von Schutzmaßnahmen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ergeben. Maßnahmen wurden ergriffen, um diese Risiken zu minimieren und ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Wo tritt das Risiko auf?

- Belgien
- Bulgarien
- China
- China, Hongkong Sonderverwaltungszone
- Deutschland
- Frankreich
- Japan
- Niederlande
- Österreich
- Schweiz
- Spanien
- Tschechien
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

Sonstige Verbote

Um welches konkrete Risiko geht es?

Für den Bereich Umwelt erfolgte die Priorisierung durch die Auswertung des Environment Risk Assessment Tool nach SEA (bedeutender Umweltaspekt). Dabei wurden verschiedene

umweltbezogene Aspekte sorgfältig bewertet, um die Risiken zu reduzieren. Technische, organisatorische und die Entwicklung menschlicher Fähigkeiten sowie die regelmäßige Aktualisierung von Verfahren und Richtlinien wurden als Präventionsmaßnahmen implementiert, um potenzielle Umweltrisiken zu minimieren und einen nachhaltigen Betrieb sicherzustellen.

Im Bereich Safety wurden Risiken priorisiert, die sich aus der Missachtung von Schutzmaßnahmen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ergeben. Maßnahmen wurden ergriffen, um diese Risiken zu minimieren und ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Im Bereich Health wurden verschiedene gesundheitsspezifische Risiken in den Fokus gerückt, die den spezifischen Arbeitsumgebungen und Tätigkeiten entsprechen. Potenzielle Risiken, wie Infektionsgefahren und ergonomische Belastungen, wurden in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt, um entsprechende Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen.

Im Bereich Quality wurden qualitätsspezifische Risiken priorisiert, insbesondere auf der Produktions- oder Produktebene, welche den menschenrechtlichen und/oder umweltbezogenen Sorgfaltspflichten entsprechen. Maßnahmen wurden ergriffen, um die Qualität unserer Produkte sicherzustellen und die Einhaltung der relevanten Standards zu gewährleisten.

Im Bereich HR wurden arbeitsrechtliche Themen priorisiert, wie die Einhaltung des Mindestlohns und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter. Maßnahmen wurden ergriffen, um sicherzustellen, dass alle rechtlichen Anforderungen erfüllt sind und ein faires Arbeitsumfeld gewährleistet wird.

Die konkreten Risiken, denen wir begegnen und für die wir entsprechende Maßnahmen ergreifen, unterscheiden sich je Fachbereich:

Umwelt:

Das Risiko von Umweltbelastungen durch Abfälle, Schadstoffeinleitungen, Luftemissionen, Flüssigkeitseinleitungen/Abwässer, Wasserverbrauch, Energieverbrauch und direkten Verbrauch von Rohmaterialien.

Safety:

Die spezifischen Risiken, die mit den Arbeitsbedingungen und -umgebungen verbunden sind, werden anhand des Gefährdungs- und Belastungskatalogs geprüft und minimiert. Zu diesen gehören unter anderem physikalische, chemische, ergonomische, psychische oder mechanische Gefährdungen und Belastungen.

Health:

Ein konkretes Risiko besteht in der Infektionsgefährdung durch humanes Blut, dem wir durch das

TOP-Prinzip (Technische Maßnahmen, Organisatorische Maßnahmen, Persönliche Schutzausrüstung) begegnen.

Quality:

Risiken auf Produktions- oder Produktebene, die den menschenrechtlichen und/oder umweltbezogenen Sorgfaltspflichten entsprechen, werden identifiziert und bewältigt.

HR: Risiken im Bereich der Einhaltung des Arbeitsrechts, des Mindestlohns und der Gleichbehandlung werden adressiert, um eine faire und gesetzeskonforme Arbeitsumgebung sicherzustellen.

Durch die umfassende Analyse und Bewältigung dieser obenstehenden Risiken tragen wir nicht nur zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften bei, sondern auch zum Schutz unserer Umwelt, der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und zur Sicherstellung der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen.

Wo tritt das Risiko auf?

- Belgien
- Bulgarien
- China
- China, Hongkong Sonderverwaltungszone
- Deutschland
- Frankreich
- Japan
- Niederlande
- Österreich
- Schweiz
- Spanien
- Tschechien
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Die umgesetzten Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich unterscheiden sich je nach Fachbereich in Inhalt, Umfang und Schwerpunkten.

Für den Bereich Umwelt: Im Jahr 2023 wurden verschiedene Präventionsmaßnahmen umgesetzt, um Umweltauswirkungen zu minimieren. Dazu gehören 12 Maßnahmen zur Abfallvermeidung, 4 Maßnahmen zur Verhinderung von Schadstoffeintritten in Boden oder Grundwasser, 10 Maßnahmen zur Reduzierung von Luftemissionen und 7 Maßnahmen zur Minimierung anderer Umwelteinflüsse wie olfaktorische, visuelle oder biologische. Zusätzlich wurden 8 Maßnahmen eingeführt, um Flüssigkeitsabflüsse und Abwässer zu kontrollieren, 3 Maßnahmen zur Einsparung von Wasser und 2 Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs umgesetzt.

Für den Bereich Safety: Im eigenen Geschäftsbereich wurden eine Reihe von präventiven Maßnahmen umgesetzt, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Diese Maßnahmen sind spezifisch auf die identifizierten Gefährdungen ausgerichtet und umfassen: Gefährdungsabhängige Schutzmaßnahmen: Basierend auf den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung wurden spezifische Schutzmaßnahmen entwickelt und implementiert. Dies umfasst beispielsweise die Bereitstellung von Sicherheitsvorkehrungen an Maschinen, die Einführung von Verfahren zur sicheren Handhabung gefährlicher Substanzen, oder die Einrichtung von ergonomischen Arbeitsplätzen. Schulungen: Es wurden Schulungen Unterweisungen für die Mitarbeiter durchgeführt, (mindestens einmal jährlich, oder Anlassbezogen) um sie für die identifizierten Risiken zu sensibilisieren und sie im Umgang mit den Schutzmaßnahmen zu schulen. Diese Schulungen decken verschiedene Themen ab, einschließlich der korrekten Nutzung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Notfallverfahren, Brandschutz und Erste Hilfe. Beschaffung von PSA: Persönliche Schutzausrüstung wird ausschließlich über einen zugelassenen Katalog oder in Abstimmung mit der betrieblichen Arbeitssicherheit beschafft. Dadurch wird sichergestellt, dass die PSA den geltenden Sicherheitsstandards entspricht und den spezifischen Anforderungen der Arbeitsplätze gerecht wird. Der Umfang dieser Maßnahmen erstreckt sich auf alle Bereiche und Standorte des Unternehmens. Dies gewährleistet eine

konsistente Anwendung der Sicherheitsstandards und -verfahren sowie eine umfassende Abdeckung der identifizierten Risiken in allen Arbeitsbereichen. Durch diese Maßnahmen wird das Risiko von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen minimiert und die Sicherheit der Mitarbeiter gewährleistet.

Für den Bereich Health: Die umgesetzten Maßnahmen zielen darauf ab, potenzielle Risiken zu identifizieren, zu minimieren und die Sicherheit sowie Gesundheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Im Speziellen haben wir folgende Maßnahmen ergriffen: Schulungen und Sensibilisierung: Wir haben umfassende Schulungsprogramme eingeführt, um unsere Mitarbeiter über mögliche Gefahren am Arbeitsplatz zu informieren und sie für präventive Maßnahmen zu sensibilisieren. Diese Schulungen umfassen Themen wie Arbeitssicherheit, ergonomisches Arbeiten, Umgang mit Chemikalien und Notfallprozeduren. Risikobewertung und Gefährdungsbeurteilung: Wir haben regelmäßige Risikobewertungen und Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, um potenzielle Risiken zu identifizieren und zu bewerten. Diese Bewertungen erstrecken sich über alle relevanten Arbeitsbereiche und Tätigkeiten und werden auf Basis der gesetzlichen Anforderungen sowie interner Richtlinien durchgeführt. Ergonomische Anpassungen: Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vermeidung von gesundheitlichen Belastungen haben wir ergonomische Anpassungen an Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln vorgenommen. Dies umfasst beispielsweise die Bereitstellung ergonomischer Bürostühle, höhenverstellbarer Schreibtische und ergonomischer Hilfsmittel für die Produktion. Sicherheitsausrüstung und -vorkehrungen: Wir haben die notwendige Sicherheitsausrüstung bereitgestellt und Sicherheitsvorkehrungen getroffen, um potenzielle Gefahren zu minimieren. Dazu gehören persönliche Schutzausrüstungen wie Helme, Schutzbrillen, Gehörschutz sowie Sicherheitseinrichtungen an Maschinen und in Produktionsstätten. Der Umfang dieser Maßnahmen erstreckt sich über alle Unternehmensbereiche und gilt für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrem Standort oder ihrer Tätigkeit. Durch diese umfassenden Präventionsmaßnahmen streben wir eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten an.

Für den Bereich Quality: Alle Mitarbeiter haben über das interne Normenmanagement (Global Norm) barrierefreien Zugang zu den relevanten internen Vorgaben zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Zusätzlich werden die relevanten Schnittstellen zu den dokumentierten Inhalten zum LkSG sensibilisiert. Ebenso erhalten alle Lieferanten barrierefreien Zugang zu den relevanten internen Vorgaben zum LkSG über das interne WMF Supplier Portal (WSP).

Für den Bereich HR: Bei WMF stehen die Einhaltung des Arbeitsrechts, des Mindestlohns und die Förderung der Gleichbehandlung im Mittelpunkt. Dazu gehören regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsverträge und monatliche Kontrollen der Mindestlohn-Einhaltung, einschließlich der Bezahlung von Ferienarbeitern. Die Verpflichtung zur Vielfalt und Frauenförderung wird durch Maßnahmen wie das Ziel von 30 % Frauen in Schlüsselpositionen bis 2023, den WMF Recruiting

Hub und Kooperationen unterstützt. Zudem wird eine unabhängige Bewertung von Stellen durchgeführt, um eine faire Entlohnung sicherzustellen, und es gibt eine paritätische Kommission bei Unzufriedenheit mit der Eingruppierung. Die Einhaltung des Metalltarifs bezüglich der Arbeitszeit wird gewährleistet durch regelmäßige Analysen und Abstimmungen mit dem Betriebsrat, um den Durchschnitt von 34-36 Stunden pro Woche zu erreichen. Diese Maßnahmen zielen nicht nur auf die gesetzliche Einhaltung ab, sondern auch darauf, eine faire und ausgewogene Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter bei WMF zu schaffen.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Unsere Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung prioritärer Risiken in unserem Geschäftsbereich sind äußerst effektiv und angemessen, da sie sich auf die Identifizierung und Bewältigung spezifischer Gefahren konzentrieren. Wir haben eine strukturierte Herangehensweise, die sicherstellt, dass alle Mitarbeiter angemessen geschult und informiert sind, um potenzielle Risiken zu erkennen und darauf zu reagieren.

Im Bereich Umweltmanagement haben wir qualifiziertes Personal, einschließlich Umweltmanagementbeauftragter an jedem Standort, und regelmäßige Schulungen, um Umweltschutzpraktiken zu fördern.

Für Sicherheitsaspekte bieten unsere Schulungen ein breites Spektrum an Themen, die darauf abzielen, das Bewusstsein der Mitarbeiter für Risiken zu schärfen und sie mit den entsprechenden Präventionsmaßnahmen vertraut zu machen. Diese Schulungen werden regelmäßig durchgeführt und beziehen praktische Beispiele aus dem Arbeitsalltag ein, um die Relevanz der Inhalte zu verdeutlichen.

Im Bereich Gesundheit werden unsere Mitarbeiter gezielt für Arbeitsplatzrisiken sensibilisiert, sei es durch ergonomische Schulungen für Bildschirmarbeitsplätze, Schulungen zur sicheren Handhabung von Gefahrstoffen oder zur Prävention von Lärmschäden. Diese Schulungen werden kontinuierlich überprüft, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Anforderungen entsprechen.

Schulungen zur Qualitätssicherung sind effektiv, da Lieferanten und die gesamte Lieferkette verpflichtet sind, präventive Informationen bereitzustellen, was frühzeitige Abweichungserkennung ermöglicht.

Insgesamt stärken diese Schulungen das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für Risiken und befähigen sie, proaktiv zur Risikominderung beizutragen.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Unsere Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung prioritärer Risiken in unserem Geschäftsbereich sind äußerst wirksam und angemessen, da sie sowohl präventive als auch reaktive Ansätze umfassen und auf einer fundierten Risikoanalyse basieren.

Präventive Maßnahmen: Wir identifizieren und bewerten systematisch potenzielle Gefahren auf Basis umfassender Risikoanalysen, die interne Richtlinien und externe Vorschriften berücksichtigen. Aufgrund dieser Analysen entwickeln und implementieren wir geeignete Schutzmaßnahmen, um Risiken zu minimieren. Zudem werden unter anderem Arbeitsplatzgefahren und -unfälle oder Umweltgefahrensituationen oder -vorfälle gemäß interner Richtlinien dokumentiert und Best Practices an alle Standorte weitergegeben.

Reaktive Maßnahmen: Wir reagieren nicht nur auf Ereignisse wie Unfälle, Beschwerden oder Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, sondern agieren präventiv. Regelmäßige Überprüfungen stellen sicher, dass die implementierten Maßnahmen wirksam sind und gegebenenfalls angepasst werden.

Schulungsprogramme: Regelmäßige Schulungen vermitteln unseren Mitarbeitern das notwendige Wissen und die Fähigkeiten, um potenzielle Risiken zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und die implementierten Schutzmaßnahmen ordnungsgemäß anzuwenden.

Beratende Handlungsempfehlungen: Unsere Experten geben klare Empfehlungen zur Vermeidung von Risiken, basierend auf gründlichen Risikoanalysen und unter Berücksichtigung individueller Bedingungen. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten, die sicherstellen, dass die erforderlichen Schritte eingeleitet werden.

Präventive Informationspflicht: Durch eine bindende präventive Informationspflicht der Lieferanten und der gesamten Lieferkette werden potenzielle Abweichungen frühzeitig erkannt und adressiert.

Insgesamt gewährleisten diese Maßnahmen eine effektive Risikominimierung und tragen dazu bei, die Sicherheit, Gesundheit und Qualität in unserem Geschäftsbereich zu gewährleisten.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Unsere Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung prioritärer Risiken in unserem Geschäftsbereich sind äußerst wirksam und angemessen, da sie sowohl präventive als auch reaktive Ansätze umfassen und auf einer fundierten Risikoanalyse basieren.

Präventive Maßnahmen: Wir identifizieren und bewerten systematisch potenzielle Gefahren auf Basis umfassender Risikoanalysen, die interne Richtlinien und externe Vorschriften berücksichtigen. Aufgrund dieser Analysen entwickeln und implementieren wir geeignete Schutzmaßnahmen, um Risiken zu minimieren. Zudem werden unter anderem Arbeitsplatzgefahren und -unfälle oder Umweltgefahrensituationen oder -vorfälle gemäß interner Richtlinien dokumentiert und Best Practices an alle Standorte weitergegeben.

Reaktive Maßnahmen: Wir reagieren nicht nur auf Ereignisse wie Unfälle, Beschwerden oder Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, sondern agieren präventiv. Regelmäßige Überprüfungen stellen sicher, dass die implementierten Maßnahmen wirksam sind und gegebenenfalls angepasst werden.

Schulungsprogramme: Regelmäßige Schulungen vermitteln unseren Mitarbeitern das notwendige Wissen und die Fähigkeiten, um potenzielle Risiken zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und die implementierten Schutzmaßnahmen ordnungsgemäß anzuwenden.

Beratende Handlungsempfehlungen: Unsere Experten geben klare Empfehlungen zur Vermeidung von Risiken, basierend auf gründlichen Risikoanalysen und unter Berücksichtigung individueller Bedingungen. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten, die sicherstellen, dass die erforderlichen Schritte eingeleitet werden.

Präventive Informationspflicht: Durch eine bindende präventive Informationspflicht der Lieferanten und der gesamten Lieferkette werden potenzielle Abweichungen frühzeitig erkannt und adressiert.

Insgesamt gewährleisten diese Maßnahmen eine effektive Risikominimierung und tragen dazu bei, die Sicherheit, Gesundheit und Qualität in unserem Geschäftsbereich zu gewährleisten.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Die Groupe SEB ist seit 2003 Unterzeichner der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltrechte und Anti-Korruption des UN3 Global Compact und verpflichtet sich zur Einhaltung der neun Prinzipien (Kampf gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Belästigung, Diskriminierung und Verletzung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an. Förderung von fairer Entlohnung, angemessenen Arbeitszeiten, Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit) des CECED4-Verhaltenskodex, den sie bereits 2005 unterzeichnet hat. Im Einkaufsbereich wurden in der jährlichen Risikobewertung keine kritischen oder hohen Risiken bei Lieferanten identifiziert. Daher wurde die Responsible Purchasing Charter proaktiv und in allen unseren Einkaufsrelevanten Geschäftsaktivitäten innerhalb des Berichtszeitraums ganzheitlich gelebt.

IN BEARBEITUNG

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

"Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl"

Maßnahmen: Im Einkaufsbereich der WMF GmbH wurden verschiedene Maßnahmen zur Prävention bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt. Dazu gehört die Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl durch eine Vorabbewertung von Lieferanten. Diese Lieferanten garantieren vorab die Einhaltung der Responsible Purchasing Charta für den verantwortungsvollen Einkauf. Anpassung: Diese Garantie stellt ein Pflichtkriterium für die weitere Zusammenarbeit dar und ist elementarer Bestandteil des Zuliefererauswahlprozesses.

"Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette"

Maßnahmen: Einholen vertraglicher Zusicherungen für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette durch die Unterzeichnung der Responsible Purchasing Charter (RPC), welches ein Vertragsdokument zwischen Lieferant und uns darstellt.

Implementierung von Vorschriften für gefährliche und nicht gefährliche chemische Stoffe.

Sicherstellung, dass Audits bei den Lieferanten gemäß dem jährlichen Plan reibungslos ablaufen, wobei RPC-Themen überprüft werden. Anpassungen: Verstärkte Betonung der Einholung vertraglicher Zusicherungen für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette durch die Unterzeichnung der Responsible Purchasing Charter (RPC). Wir führen

Verschärfungen und Aktualisierungen für gefährliche und nicht gefährliche chemische Stoffe durch, um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz weiter zu verbessern und Risiken zu minimieren. Intensivierung der Überwachung und Sicherstellung der vertraglichen Verpflichtungen, dass Audits bei den Lieferanten gemäß dem jährlichen Plan reibungslos ablaufen, wobei RPC-Themen überprüft werden, um die Einhaltung der Standards kontinuierlich zu gewährleisten und zu verbessern.

"Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung"

Maßnahmen: Durchführung von Schulungen und Weiterbildungen für Lieferanten zu allen RPC Themen und Social Audit, einschließlich eines ausführlichen Briefings mit den Lieferanten, um sicherzustellen, dass sie die vertraglichen Zusicherungen verstehen und umsetzen können.

Anpassungen: Implementierung eines regelmäßigen Schulungs- und Weiterbildungsplans für Lieferanten, welcher sicherstellt, dass sie kontinuierlich über aktuelle Standards und Best Practices informiert sind. Integration von Schulungsinhalten zu spezifischen Risikobereichen, die in der Lieferkette identifiziert wurden, um gezielt auf potenzielle Risiken einzugehen und ihre Auswirkungen zu minimieren. Einrichtung eines Mechanismus zur Überprüfung des Schulungs- und Weiterbildungsfortschritts der Lieferanten, um sicherzustellen, dass sie das erworbene Wissen effektiv umsetzen können (Audit).

"Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen"

Maßnahmen: Regelmäßige Audits gemäß unserer Responsible Purchasing Charter (RPC), um sicherzustellen, dass die vereinbarten Standards und Richtlinien eingehalten werden.

Anpassungen: Entwicklung und Umsetzung von Verbesserungsplänen in Zusammenarbeit mit Lieferanten, um festgestellte Mängel zu beheben und die Einhaltung der Standards kontinuierlich zu verbessern sowie die Implementierung eines proaktiven Überwachungsmechanismus, um potenzielle Risiken frühzeitig zu identifizieren und angemessen darauf zu reagieren.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Die Groupe SEB ist seit 2003 Unterzeichner der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltrechte und Anti-Korruption des UN3 Global Compact und verpflichtet sich zur Einhaltung der neun Prinzipien (Kampf gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Belästigung, Diskriminierung und Verletzung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an. Förderung von fairer Entlohnung, angemessenen Arbeitszeiten, Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit) des CECED4-Verhaltenskodex, den sie bereits 2005 unterzeichnet hat. Auf dieser Grundlage wurde die sogenannte RPC (Responsible Purchasing Charter) entwickelt. Im Einkaufsbereich wurden in der jährlichen Risikobewertung keine kritischen oder hohen Risiken bei Lieferanten identifiziert. Daher wurde die Responsible Purchasing Charter, proaktiv und in allen unseren Einkaufsrelevanten Geschäftsaktivitäten innerhalb des Berichtszeitraums ganzheitlich angewendet.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Keine

Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Die Groupe SEB ist seit 2003 Unterzeichner der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltrechte und Anti-Korruption des UN3 Global Compact und verpflichtet sich zur Einhaltung der neun Prinzipien (Kampf gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Belästigung, Diskriminierung und Verletzung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an. Förderung von fairer Entlohnung, angemessenen Arbeitszeiten, Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit) des CECED4-Verhaltenskodex, den sie bereits 2005 unterzeichnet hat. Auf dieser Grundlage wurde die sogenannte RPC (Responsible Purchasing Charter) entwickelt. Im Einkaufsbereich wurden in der jährlichen Risikobewertung keine kritischen oder hohen Risiken bei Lieferanten identifiziert. Daher wurde die Responsible Purchasing Charter, proaktiv und in allen unseren Einkaufsrelevanten Geschäftsaktivitäten innerhalb des Berichtszeitraums ganzheitlich angewendet.

IN BEARBEITUNG

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

IN BEARBEITUNG

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Es handelt sich um die initiale Berichterstattung.

Änderungen zum vorangegangenen Berichtszeitraum sind Bestandteil des nächstjährigen Berichts.

IN BEARBEITUNG

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Ja, nur im Inland

Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Sonstige Verbote: Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich unterscheiden sich je nach Fachbereich in Inhalt, Umfang und Schwerpunkten. Für den Bereich Umwelt: Im Berichtszeitraum wurden 8 Vorfälle/Unfälle ohne Umweltauswirkung festgestellt. Für den Bereich Safety wurden insgesamt 11 Verletzungen festgestellt. (Siehe detaillierte Ausführung im nachfolgenden Abschnitt)

Geben Sie die Anzahl an

19

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Im Berichtszeitraum wurden 8 Vorfälle/Unfälle ohne Umweltauswirkung festgestellt. Beispiel: Lagerung von Wassergefährdenden Stoffen ohne entsprechende Auffangwanne.

In unserem Geschäftsbereich wurden insgesamt 11 Verletzungen festgestellt, die verschiedene Bereiche betreffen. Diese Verletzungen umfassen Stolper- und Sturzunfälle, ergonomische Belastungen, Maschinenunfälle und chemische Exposition. Als Reaktion darauf wurden entsprechende Maßnahmen ergriffen, um die Risiken zu minimieren und zukünftige Verletzungen zu verhindern. Dazu gehören die Überprüfung und Aktualisierung von Sicherheitsrichtlinien, zusätzliche Schulungen und Aufklärung der Mitarbeiter sowie Verbesserungen in der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung, um ergonomische Belastungen zu reduzieren. Angemessene Abhilfemaßnahmen wurden eingeleitet, um potenzielle Risiken effektiv zu mindern und die Sicherheit, Gesundheit und Umweltverträglichkeit zu gewährleisten.

Umwelt: Die Beschaffung einer geeigneten Auffangwanne für die Lagerung von Stoffen minimiert das Risiko von Umweltverschmutzungen durch potenzielles Auslaufen oder Verschütten.

Safety: Durch die Überprüfung und Aktualisierung von Sicherheitsrichtlinien, zusätzliche Schulungen und Aufklärungsmaßnahmen für Mitarbeiter sowie die Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung wird die Sicherheit am Arbeitsplatz erhöht und das Risiko von Verletzungen minimiert.

Health: Bei Verletzungen wurden individuelle Maßnahmen ergriffen, um die unmittelbaren Bedürfnisse der betroffenen Mitarbeiter zu berücksichtigen, sowie standardisierte Verfahren zur Dokumentation und Kommunikation von Verletzungen implementiert, um eine effektive Reaktion zu gewährleisten und kontinuierlich die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.

Alle Verletzungen wurden gemäß unseren etablierten Prozessen, Standards und Verantwortlichkeiten lösungsorientiert und zielgerichtet behoben.

Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.

Für die langfristigen Abhilfemaßnahmen haben wir ineinandergreifende, flankierende Maßnahmen entwickelt, die sowohl auf Umweltaspekten als auch auf Sicherheits- und Gesundheitsbelangen basiert.

Zur Verbesserung der Umweltsicherheit werden alle relevanten Vorfälle gemäß den Richtlinien dokumentiert, kommuniziert und als Best Practices an alle Standorte weitergegeben. Diese Maßnahme zielt darauf ab, zukünftige Umweltprobleme zu minimieren und ein Bewusstsein für Umweltfragen zu schaffen.

Im Bereich der Sicherheit haben wir eine Reihe von langfristigen Maßnahmen ergriffen, um Verletzungen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Dazu gehört die Stärkung der Sicherheitskultur durch Schulungen, Sensibilisierungskampagnen und den Aufbau eines offenen Dialogs über Sicherheitsfragen. Dies soll dazu beitragen, das Risiko von Verletzungen langfristig zu minimieren und eine sichere Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter zu gewährleisten.

Zur Sicherung der Gesundheit unserer Mitarbeiter haben wir eine strukturierte Herangehensweise entwickelt, die regelmäßige Abstimmungen und die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses unter der Leitung des Bereichsleiters "Safty" umfasst. Durch diese Gremien werden potenzielle Risiken identifiziert, Folgemaßnahmen diskutiert und Entscheidungen über die Umsetzung von Folgekonzepten getroffen.

Zusätzlich reflektiert ein jährlicher Tätigkeitsbericht das vergangene Jahr in Bezug auf Sicherheitsleistung und dient als Grundlage für zukünftige Maßnahmen und die Definition von Folgekonzepten. Dabei werden auch Zukunftsthemen identifiziert und Vorschläge erarbeitet, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu adressieren.

Durch diese kontinuierlichen Prozesse und die Einbindung aller relevanten Akteure stellen wir sicher, dass die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur weiteren Minimierung von

Verletzungen und zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter auf einem fundierten und breit abgestützten Fundament basiert.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen wird durch eine Reihe von Prozessen und Mechanismen regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie die beabsichtigten Ergebnisse erzielen und Verletzungen am Arbeitsplatz wirksam minimieren. Dazu gehören:

Überwachung der Unfall- und Verletzungsstatistik: Die Abteilung Arbeitssicherheit überwacht kontinuierlich die Unfall- und Verletzungsstatistik, um Trends und Muster zu identifizieren, potenzielle Schwachstellen oder Bereiche mit erhöhtem Risiko zu erkennen. Regelmäßige Inspektionen und Audits: Es werden regelmäßige Inspektionen und Audits durchgeführt, um sicherzustellen, dass die implementierten Sicherheitsmaßnahmen ordnungsgemäß umgesetzt werden und den geltenden Standards entsprechen. Dabei werden auch Feedback und Vorschläge der Mitarbeiter berücksichtigt.

Mitarbeiterbefragungen und Feedback: Die Meinungen und Erfahrungen der Mitarbeiter werden regelmäßig eingeholt, um festzustellen, ob sie sich sicher fühlen und ob sie Verbesserungsvorschläge haben. Dies ermöglicht es, frühzeitig auf potenzielle Probleme oder Bedenken zu reagieren.

Analyse von Unfällen und Vorfällen: Jeder Unfall oder Vorfall wird sorgfältig analysiert, um die Ursachen zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zur Verhinderung ähnlicher Vorfälle zu identifizieren. Diese Erkenntnisse fließen dann in die Überprüfung und Anpassung der bestehenden Abhilfemaßnahmen ein.

Darüber hinaus werden spezifische Prozesse berücksichtigt, um die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen zu evaluieren:

Arbeitsschutzausschuss (ASA): Der Arbeitsschutzausschuss trifft sich quartalsweise, um Sicherheitsfragen zu erörtern und die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen zu bewerten. Erfahrungen werden ausgetauscht, Mitarbeiterfeedback berücksichtigt und gegebenenfalls weitere Maßnahmen beschlossen. Nachschärfen der Maßnahmen im Tätigkeitsbericht: Im jährlichen Tätigkeitsbericht wird die Umsetzung der Abhilfemaßnahmen reflektiert und bewertet. Die Effektivität und Wirksamkeit der Maßnahmen werden überprüft, und falls erforderlich, werden Anpassungen vorgenommen, um sicherzustellen, dass die Sicherheitsziele erreicht werden.

Durch diese regelmäßigen Überprüfungen, Feedback-Mechanismen und Evaluationsprozesse wird sichergestellt, dass die Abhilfemaßnahmen kontinuierlich optimiert und an aktuelle Anforderungen angepasst werden.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Ja, die Abhilfemaßnahmen haben in allen Fällen zur Beendigung der Verletzungen geführt. Durch die Implementierung von geeigneten Sicherheitsvorkehrungen, Schulungen und anderen Maßnahmen konnte das Risiko von Verletzungen signifikant reduziert werden. Die Wirksamkeit dieser Abhilfemaßnahmen werden regelmäßig überprüft und evaluiert, um sicherzustellen, dass sie die beabsichtigten Ergebnisse erzielen. Bei Bedarf werden die Maßnahmen überarbeitet und verbessert, um potenzielle Risiken weiter zu reduzieren und eine sichere Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitende zu gewährleisten.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.

Die Analyse der identifizierten Verletzung im Hinblick auf möglicherweise erforderliche Anpassungen oder Ergänzungen bestehender Präventionsmaßnahmen wurde gründlich durchgeführt.

Der Prozess dieser Analyse umfasste mehrere Schritte:

Identifikation der Verletzung: Es wurde eine genaue Analyse der Art und des Umfangs der Verletzung durchgeführt, um ein vollständiges Verständnis der zugrunde liegenden Ursachen und Umstände zu erlangen.

Überprüfung der bestehenden Präventionsmaßnahmen: Eine sorgfältige Überprüfung der bereits implementierten Präventionsmaßnahmen wurde durchgeführt, um festzustellen, ob sie angemessen waren, um die identifizierte Verletzung zu verhindern. Dabei wurden Sicherheitsrichtlinien, Schulungsstandards und die Einhaltung von Vorschriften berücksichtigt.

Identifizierung von Lücken oder Schwachstellen: Potenzielle Lücken oder Schwachstellen in den bestehenden Präventionsmaßnahmen wurden identifiziert, die zur Verletzung beigetragen haben könnten. Dies umfasste eine Bewertung von Arbeitsabläufen, Sicherheitsausrüstung und Schulungsprogrammen.

Entwicklung und Implementierung von Verbesserungsmaßnahmen: Basierend auf den Analyseergebnissen wurden geeignete Verbesserungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt, um die identifizierten Lücken zu schließen und die Effektivität der Präventionsmaßnahmen zu erhöhen. Dies könnte die Aktualisierung von Richtlinien, zusätzliche Schulungen oder die Bereitstellung weiterer Sicherheitsausrüstung umfassen.

Die Auswirkungen dieser Analyse waren bedeutend. Durch die Identifizierung und Behebung von Lücken in den Präventionsmaßnahmen konnte das Risiko von Verletzungen am Arbeitsplatz weiter minimiert und die Sicherheit der Mitarbeiter verbessert werden. Dieser Prozess hat auch dazu beigetragen, die Sicherheitsstrategie kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass auf aktuelle Herausforderungen reagiert und zukünftige Risiken proaktiv angegangen werden.

IN BEARBEITUNG

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Basierend auf den Ergebnissen der Sozial-, Ethik- und Umweltaudits sowie der Einhaltung vorgegebener Regularien wie der Charta für den verantwortungsvollen Einkauf und den Vorschriften zur Verwendung von gefährlichen und nicht gefährlichen chemischen Stoffen lassen sich potenzielle Verletzungen identifizieren. Dies könnte beispielsweise die Nichtbeachtung von Arbeitsrechtsstandards, Umweltverschmutzung durch unsachgemäße Entsorgung oder den Einsatz von gefährlichen Chemikalien ohne angemessene Sicherheitsvorkehrungen umfassen. Die Erkennung solcher Verletzungen ist entscheidend, um daraufhin geeignete Maßnahmen zu ergreifen und sicherzustellen, dass alle beteiligten Parteien in Übereinstimmung mit den geltenden Standards und Vorschriften handeln.

IN BEARBEITUNG

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

IN BEARBEITUNG

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Neben den internen Meldewegen (direkte Vorgesetzten, zuständige HR-Business Partner, lokale Compliance Manager, Geschäftsleitung oder die Betriebsräte), die sich vornehmlich an die Mitarbeitenden richten, ist eine unternehmenseigene Hotline (ethics@groupeseb.com) sowohl im Ethikkodex als auch in unserer Responsible Purchasing Charter verankert. Über diese Hotline besteht für Geschäftspartnern oder andere Betroffene sowie für Mitarbeitende die Möglichkeit, sich direkt an den Group Chief Compliance Officer zu wenden. Detaillierte Informationen sind im Ethikkodex enthalten, der beispielsweise über <https://aboutwmf.com/de/verantwortung/zertifikate-und-grundsatzerklaerung> abgerufen werden kann. Darüber hinaus steht allen Stakeholdern auch eine Meldung an unseren Vertrauensanwalt / Ombudsmann Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M. offen.

Mit dem externen und unabhängigen Rechtsanwalt Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M., der telefonisch kostenfrei in Belgien, China, Deutschland, England, Frankreich, Italien, Japan, Niederlande, Österreich, Schweiz, Singapur, Spanien, Tschechien und den USA oder digital über das zertifizierte Compliance-Hinweisgebersystem „commUNITYcate“ (BKMS® System) in verschiedenen Sprachen (Deutsch, Mandarin, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Tschechisch und Japanisch) kontaktiert werden kann, stellen wir auf Wunsch eine vollkommen anonymisierte Kontaktaufnahme sicher. Über das System kann ein persönlicher, elektronischer Briefkasten angelegt werden, über den die hinweisgebenden Personen – auch anonym – nach der Abgabe des Hinweises mit unserem Unternehmen in Kontakt bleiben können. Die Nutzung des Systems ist für die hinweisgebende Person kostenfrei. Die Kontaktdaten unseres Ombudsmannes sowie der Link zum Webtool sind sowohl im Intranet als auch über verschiedene öffentliche Webseiten der Markenauftritte zugänglich, beispielsweise via <https://aboutwmf.com/de/compliance>. Selbst wenn hinweisgebende Personen ihre Identität offenlegen, ist die Vertraulichkeit sowie der Schutz der personenbezogenen Daten in jedem Fall sichergestellt, da als erste Stelle die beauftragte externe Rechtsanwaltskanzlei eingesetzt wird.

Telefonisch übermittelte Hinweise werden durch den Ombudsmann dokumentiert. Dieser klärt zudem die gewünschten Kontaktmöglichkeiten und ob die hinweisgebende Person anonym bleiben möchte. Der Meldeprozess über „commUNITYcate“ gestaltet sich wie folgt: Zunächst erfolgt eine Information zum Schutz der Anonymität sowie die Beantwortung einer Sicherheitsabfrage. Danach erfolgt eine Abfrage zum Schwerpunkt der Meldung. Auf der

Meldeseite kann dann der Hinweis in eigenen Worten formuliert und anschließend mithilfe einer einfachen Antwortauswahl weitere Informationen zum Hinweis hinzugefügt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Dateien als Anhang zu übermitteln. Nach Eingang der Meldung erhalten die hinweisgebenden Personen eine Eingangsbestätigung, üblicherweise innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung. Die Meldung geht zunächst über die beauftragte Rechtsanwaltskanzlei ein, die eventuelle Befangenheiten der internen Meldestelle im Unternehmen prüft und erforderlichenfalls Meldungen weiter anonymisiert, bevor diese an die interne Meldestelle im Unternehmen zur Bearbeitung weitergeleitet werden.

Nach Übergabe der Meldung durch den Ombudsmann wird der Inhalt in unserer internen Meldestelle geprüft, eventuell auftretende Rückfragen im Dialog mit der hinweisgebenden Person geklärt und je nach Inhalt das weitere Vorgehen sowie der für die Bearbeitung notwendige Personenkreis – streng nach dem "Need to Know" Prinzip – gemeinsam mit dem WMF Chief Compliance Officer festgelegt. Im Fall einer Ablehnung der Beschwerde erhält die hinweisgebende Person eine Begründung.

Im weiteren Verlauf wird der Sachverhalt detailliert analysiert, sofortige Abhilfemaßnahmen definiert sowie langfristige Lösungen erarbeitet. Sofern die Bereitschaft der hinweisgebenden Person besteht, wird diese möglichst eng in den gesamten Prozess einbezogen und die Ergebnis des Verfahrens evaluiert. Optional kann sich ein Verfahren zur einvernehmlichen Streitbeilegung anbieten und falls relevant, Vereinbarungen zur Wiedergutmachung getroffen werden. Wenn Abhilfemaßnahmen vereinbart wurden, werden diese umgesetzt und nachverfolgt. Zudem fließen die Rückschlüsse in das Risikomanagement ein.

Die Dauer des Verfahrens hängt stark vom jeweiligen Sachverhalt ab und kann sich von wenigen Tagen und Wochen bis hin zu einigen Monaten erstrecken.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

VERFAHRENSORDNUNG ZUM BESCHWERDEVERFAHREN GEMÄSS § 8
LIEFERKETTENSORGFALTS PFLICHTENGESETZ (LKSG)

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von klarer Verantwortung, gegenseitigem Respekt und Vertrauen gegenüber unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Dennoch ist das Risiko von Rechtsverstößen und individuellem Fehlverhalten nicht mit letzter Sicherheit auszuschließen. Die Tochterunternehmen der Groupe SEB in Deutschland und ihre verbundenen Unternehmen setzen alle Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zur Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten um und halten die Umsetzung nach.

Ein wesentliches Kernelement dieser Sorgfaltspflichten ist die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdeverfahrens, über das Hinweise auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Verletzungen abgegeben werden können. Über unser Beschwerdeverfahren können Personen sämtliche Hinweise auf mögliche Gesetzes und/ oder Regelverstöße einschließlich menschenrechtlicher oder umweltbezogener Risiken oder Verletzungen melden. Dies können Probleme und/oder Verstöße innerhalb unserer Lieferketten, aber auch innerhalb unserer

eigenen Geschäftsbereiche sein.

In dieser Verfahrensordnung wird beschrieben, auf welche Themen sich Meldungen beziehen können, wie sie abgegeben werden können und was nach Abgabe einer Meldung geschieht.

ANWENDUNGSBEREICH

Über dieses Meldesystem können grundsätzlich alle Themen im Bereich Compliance gemeldet werden, wie zum Beispiel:

Vermögens- und Eigentumsdelikte

Korruption und Bestechung

Wettbewerbs- und Kartellrechtsverstöße

Verstöße gegen Buchführungs- und Rechnungslegungsvorschriften

Verstöße gegen Zoll- und Außenwirtschaftsrecht

Verletzung von Sozialstandards und unerlaubter Beschäftigung

Verstöße gegen Arbeits- und Umweltgesetze

Produkthaftung und Produktsicherheit

Datenschutz und Datensicherheit

Konkrete Beispiele aus den Bereichen Menschenrechts- und Umweltverstöße sind:

Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Sklaverei

Diskriminierung und Ungleichbehandlung

Missachtung der Koalitionsfreiheit

Vorenthalten eines angemessenen Lohns

Gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen

Widerrechtliche Zwangsräumungen oder der widerrechtliche Entzug von Land

Widerrechtliche Nutzung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Verunreinigung von Wasser, Boden und Luft die zu einer Verletzung von Menschenrechten beitragen können

Verwendung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen), Einsatz von persistenten organischen Schadstoffen (Stockholmer Übereinkommen) sowie nicht umweltgerechte Lagerung, Handhabung, Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle (Basler Übereinkommen)

ABGEBEN VON HINWEISEN UND BESCHWERDEN

Hinweise können entweder direkt an uns schriftlich an die Geschäftsführung unter der Adresse: Groupe SEB WMF Shared Services GmbH, WMF Platz 1, 73312 Geislingen / Steige, über unsere Konzernobergesellschaft SEB S.A. unter ethics@groupeseb.com sowie über das externe Verfahren gemeldet werden.

Wir empfehlen die Abgabe von Hinweisen über unseren externen und unabhängigen Rechtsanwalt Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M. Dieser kann entweder telefonisch* unter 00800 6628376266 oder digital über das zertifizierte Compliance-Hinweisgebersystem „commUNITYcate“ (BKMS® System), welches in 7 Sprachen zur Verfügung steht, kontaktiert werden kann.

*kostenfrei in Belgien, China, Deutschland, England, Frankreich, Italien, Japan, Niederlande, Österreich, Schweiz, Singapur, Spanien, Tschechien und den USA

Auf Wunsch stellen wir eine vollkommen anonymisierte Kontaktaufnahme sicher (zum genauen Ablauf der Anonymisierung siehe unten). Die Kontaktdaten sowie der Link zum Webtool sind sowohl im Intranet als auch über verschiedene öffentliche Webseiten der Markenauftritte zugänglich, bspw. via <https://aboutwmf.com/de/compliance/>.

Selbst wenn hinweisgebende Personen ihre Identität offenlegen, ist die Vertraulichkeit sowie der Schutz der personenbezogenen Daten in jedem Fall sichergestellt, denn als erste Stelle ist die beauftragte externe Rechtsanwaltskanzlei eingesetzt. Über das System kann ein persönlicher elektronischer Briefkasten angelegt werden, über den die hinweisgebenden Personen – auch anonym – nach der Abgabe des Hinweises mit unserem Unternehmen in Kontakt bleiben können. Die Nutzung des Systems ist für die hinweisgebende Person selbstverständlich kostenlos.

ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DAS BESCHWERDEVERFAHREN

Zentral zuständig für unser Beschwerdeverfahren und primärer Ansprechpartner für unseren Vertrauensanwalt ist die Meldestelle der Groupe SEB WMF Shared Services GmbH, WMF Platz 1, 73312 Geislingen / Steige.

Hinweise werden durch die Groupe SEB WMF Shared Services GmbH und/oder die jeweilig betroffenen Gesellschaften von ausgewählten Mitarbeitern bearbeitet. Die benannten Personen sind unparteiisch, unabhängig, an fachliche Weisungen nicht gebunden, zur Verschwiegenheit verpflichtet, entsprechend geschult und mit ausreichend zeitlichen Ressourcen ausgestattet.

ABLAUF DES VERFAHRENS

Die Bearbeitung aller eingehenden Hinweise folgt einem strukturierten Prozess.

Der telefonische Meldeprozess gestaltet sich wie folgt:

Telefonisch übermittelte Hinweise werden durch unseren Ombudsmann dokumentiert, die gewünschten Kontaktmöglichkeiten sowie die Frage der Anonymität geklärt.

Der Meldeprozess über „commUNITYcate“ gestaltet sich wie folgt:

Zunächst erfolgt eine Information zum Schutz der Anonymität sowie die Beantwortung einer Sicherheitsabfrage und danach eine Abfrage zum Schwerpunkt der Meldung. Auf der Meldeseite kann dann der Hinweis zunächst in eigenen Worten formuliert und anschließend über eine einfache Antwortauswahl weitere Informationen zum Hinweis hinzugefügt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Dateien als Anhang zu übermitteln.

Die weitere Bearbeitung der Meldung gestaltet sich wie folgt:

Nach Eingang der Meldung erhalten hinweisgebende Personen eine Eingangsbestätigung, üblicherweise innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung. Die Meldung geht zunächst über die beauftragte Rechtsanwaltskanzlei ein, die eventuelle Befangenheiten der internen Meldestelle in unserem Unternehmen prüft und erforderlichenfalls Meldungen weiter anonymisiert, bevor diese an die interne Meldestelle in unserem Unternehmen zur Bearbeitung weitergeleitet wird. Nach Übergabe der Meldung durch unseren Ombudsmann wird der Inhalt in unserer internen Meldestelle geprüft, eventuell auftretende Rückfragen im Dialog mit der hinweisgebenden Person geklärt und je nach Inhalt das weitere Vorgehen sowie der für die Bearbeitung notwendige Personenkreis - streng nach dem "Need to Know" Prinzip - festgelegt.

Im weiteren Verlauf wird der Sachverhalt detailliert analysiert, sofortige Abhilfemaßnahmen

definiert sowie langfristige Lösungen erarbeitet. Sofern die Bereitschaft der hinweisgebenden Person besteht, wird diese möglichst eng in den gesamten Prozess einbezogen und das Ergebnis des Verfahrens evaluiert. Optional kann sich ein Verfahren zur einvernehmlichen Streitbeilegung anbieten und falls relevant, Vereinbarungen zur Wiedergutmachung getroffen werden. Wenn Abhilfemaßnahmen vereinbart wurden, werden diese umgesetzt und nachverfolgt. Zudem fließen die Rückschlüsse in das Risikomanagement ein.

Die Dauer des Verfahrens hängt stark vom jeweiligen Sachverhalt ab und kann sich von wenigen Tagen und Wochen bis hin zu einigen Monaten erstrecken.

Im Fall einer Ablehnung der Beschwerde erhält die hinweisgebende Person eine schriftliche Begründung, sofern die Möglichkeit der Kontaktaufnahme besteht.

SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNG ODER BESTRAFUNG

Der Schutz von hinweisgebenden Personen vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund von abgegebenen Hinweisen ist ein wichtiger Bestandteil unseres Beschwerdeverfahrens. Dem Hinweisgeber wird darüber hinaus Schutz geboten, indem jede gegen den Hinweisgeber gerichtete Vergeltungshandlung nicht toleriert wird, es sei denn, es wurde vorsätzlich ein falscher Hinweis abgegeben.

Folgende Maßnahmen dienen dem Schutz der hinweisgebenden Personen:

Alle Hinweise werden nur von einem kleinen nach dem „Need to Know“ Prinzip ausgewählten Kreis von Mitarbeiter*innen bearbeitet.

Alle Informationen, wie beispielsweise personenbezogene Daten und sonstige Informationen, die Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person ermöglichen, werden streng vertraulich behandelt. Dies gilt auch nach Abschluss des Verfahrens.

Die Aufbewahrung der unternehmensinternen Dokumentationen erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorgaben, danach werden diese vernichtet.

Wir ermutigen hinweisgebende Personen, jedwede Benachteiligung oder Vergeltungshandlung sofort anzuzeigen.

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Ja, alle Informationen sind öffentlich zugänglich und können jederzeit eingesehen werden.

<https://aboutwmf.com/wp-content/uploads/2024/05/Verfahrensordnung-LKSG.pdf>

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

Zentral zuständig für unser Beschwerdeverfahren und primärer Ansprechpartner für unseren Vertrauensanwalt ist die Meldestelle der Groupe SEB WMF Shared Services GmbH, WMF Platz 1, 73312 Geislingen / Steige.

Hinweise werden durch die Groupe SEB WMF Shared Services GmbH und/oder die jeweilig betroffenen Gesellschaften von ausgewählten Mitarbeitern bearbeitet. Die benannten Personen sind unparteiisch, unabhängig, an fachliche Weisungen nicht gebunden, zur Verschwiegenheit verpflichtet, entsprechend geschult und mit ausreichend zeitlichen Ressourcen ausgestattet.

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

ABLAUF DES VERFAHRENS

Die Bearbeitung aller eingehenden Hinweise folgt einem strukturierten Prozess.

Der telefonische Meldeprozess gestaltet sich wie folgt:

Telefonisch übermittelte Hinweise werden durch unseren Ombudsmann dokumentiert, die gewünschten Kontaktmöglichkeiten sowie die Frage der Anonymität geklärt.

Der Meldeprozess über „commUNITYcate“ gestaltet sich wie folgt:

Zunächst erfolgt eine Information zum Schutz der Anonymität sowie die Beantwortung einer Sicherheitsabfrage und danach eine Abfrage zum Schwerpunkt der Meldung. Auf der Meldeseite kann dann der Hinweis zunächst in eigenen Worten formuliert und anschließend über eine einfache Antwortauswahl weitere Informationen zum Hinweis hinzugefügt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Dateien als Anhang zu übermitteln.

Die weitere Bearbeitung der Meldung gestaltet sich wie folgt:

Nach Eingang der Meldung erhalten hinweisgebende Personen eine Eingangsbestätigung, üblicherweise innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung. Die Meldung geht zunächst über die beauftragte Rechtsanwaltskanzlei ein, die eventuelle Befangenheiten der internen Meldestelle in unserem Unternehmen prüft und erforderlichenfalls Meldungen weiter anonymisiert, bevor diese an die interne Meldestelle in unserem Unternehmen zur Bearbeitung

weitergeleitet wird. Nach Übergabe der Meldung durch unseren Ombudsmann wird der Inhalt in unserer internen Meldestelle geprüft, eventuell auftretende Rückfragen im Dialog mit der hinweisgebenden Person geklärt und je nach Inhalt das weitere Vorgehen sowie der für die Bearbeitung notwendige Personenkreis - streng nach dem "Need to Know" Prinzip - festgelegt.

Im weiteren Verlauf wird der Sachverhalt detailliert analysiert, sofortige Abhilfemaßnahmen definiert sowie langfristige Lösungen erarbeitet. Sofern die Bereitschaft der hinweisgebenden Person besteht, wird diese möglichst eng in den gesamten Prozess einbezogen und das Ergebnis des Verfahrens evaluiert. Optional kann sich ein Verfahren zur einvernehmlichen Streitbeilegung anbieten und falls relevant, Vereinbarungen zur Wiedergutmachung getroffen werden. Wenn Abhilfemaßnahmen vereinbart wurden, werden diese umgesetzt und nachverfolgt. Zudem fließen die Rückschlüsse in das Risikomanagement ein.

Die Dauer des Verfahrens hängt stark vom jeweiligen Sachverhalt ab und kann sich von wenigen Tagen und Wochen bis hin zu einigen Monaten erstrecken.

Im Fall einer Ablehnung der Beschwerde erhält die hinweisgebende Person eine schriftliche Begründung, sofern die Möglichkeit der Kontaktaufnahme besteht.

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

Ja, alle Informationen sind, dank der präzisen und übersichtlichen Darstellung, klar und verständlich aufbereitet.

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

Ja, alle Informationen sind öffentlich zugänglich und können jederzeit eingesehen werden.
<https://aboutwmf.com/wp-content/uploads/2024/05/Verfahrensordnung-LKSG.pdf>

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

Ethikkodex: <https://aboutwmf.com/wp-content/uploads/2022/01/Ethikkodex.pdf>

Responsible Purchasing Charter:

https://aboutwmf.com/wpcontent/uploads/2023/10/ResponsiblePurchasingCharter_EN_2023.pdf

Compliance: <https://aboutwmf.com/de/compliance/>

commUNITYcate: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=23wmf6&c=1&language=ger>

Verfahrensordnung: <https://aboutwmf.com/wp-content/uploads/2024/05/Verfahrensordnung-LKSG.pdf>

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Externer Rechtsanwalt / Ombudsmann: Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M.

WMF Compliance: Tino Schmid - Manager Treasury & Compliance

WMF Compliance: Bernd Stoeppel - Chief Compliance Officer, CFO

Corporate Compliance (Konzernobergesellschaft SEB S.A.): Fanny Langendorfer - Group Chief Compliance Officer

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

IN BEARBEITUNG

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Der Schutz des Hinweisgebenden genießt höchste Priorität. Auf Wunsch des Hinweisgebenden ist eine technisch vollkommen anonyme Abgabe von Meldungen sowohl über das zertifizierte Compliance-Hinweisegersystem „commUNITYcate“ (BKMS®) als auch über die Telefonhotline gewährleistet. Die Meldung geht zunächst über die beauftragte Rechtsanwaltskanzlei ein. Diese prüft eventuelle Befangenheiten der unternehmensinternen Meldestelle und anonymisiert erforderlichenfalls die Meldung, bevor diese an die internen Meldestellen des Unternehmens zur Bearbeitung weitergeleitet wird. Dadurch wird die bestmögliche Wahrung der Vertraulichkeit hinsichtlich der Identität der hinweisgebenden Person sichergestellt.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Der Schutz von hinweisgebenden Personen vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund von abgegebenen Hinweisen ist ein wichtiger Bestandteil unseres Beschwerdeverfahrens.

Folgende Maßnahmen dienen dem Schutz der hinweisgebenden Personen:

Alle Hinweise werden lediglich von einem kleinen, nach dem „Need to Know“ Prinzip ausgewählten, Kreis von Mitarbeitenden bearbeitet.

Alle Informationen, wie beispielsweise personenbezogene Daten und sonstige Informationen, die Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person ermöglichen, werden streng vertraulich behandelt. Dies gilt auch nach Abschluss des Verfahrens.

Die Aufbewahrung der unternehmensinternen Dokumentationen erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorgaben, im Anschluss werden diese vernichtet.

Hinweisgebende Personen werden ermutigt, jedwede Benachteiligung oder Vergeltungshandlung sofort anzuzeigen.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Ja

Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.

Im Berichtszeitraum wurde ein anonymer Hinweis über den Ombudsmann in Deutschland gemeldet. Die hinweisgebende Person beklagte eine Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz mit Auswirkung auf Leistungsbeurteilung und Gehalt in einer deutschen Konzerngesellschaft. Der Hinweis wurde dem Ombudsmann im Juli 2023 telefonisch über die Hotline gemeldet. Das WMF Compliance Team wurde über die Meldung informiert und um Prüfung der Beschwerde gebeten. Im Zuge der Prüfung wurden weitere Fragen über den Ombudsmann an die hinweisgebende Person übermittelt. Zur Klärung des Sachverhalts wurde die Geschäftsführung der WMF GmbH, die zuständige Personalleitung der WMF GmbH sowie die Geschäftsführung der Konzerngesellschaft involviert. Nach sorgfältiger Analyse und Vergleich von Leistungszulagen sowie der Belastungsverteilung von Beschäftigten im benannten Bereich, konnte keine nachweisbare Ungleichbehandlung festgestellt werden. Da keine offenkundige Ungleichbehandlung festgestellt werden konnte, wurden dem Beschäftigten Angebote zu persönlichen Gesprächen mit der lokalen Geschäftsleitung, der Konzernpersonalleitung, sowie dem Compliance Team unterbreitet. Diese wurden jedoch nicht angenommen und der Fall im August geschlossen. Es liegen zu diesem Fall keine Informationen hinsichtlich einer Benachteiligung oder Bestrafung der hinweisgebenden Person vor.

Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

- Sonstige Verbote: Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz

Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.

Die technischen und operativen Maßnahmen im eingesetzten Beschwerdeverfahren schützen – sofern gewünscht – die Identität der Hinweisgebenden effektiv. Die Hinweise helfen bei der fortlaufenden Überprüfung der Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen sowie internen Richtlinien im Unternehmen. Dadurch können im Bedarfsfall Sofortmaßnahmen ergriffen und in diesem Zuge die Einflussgrößen auf das Risikomanagement entsprechend aktualisiert werden.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Grundsätze des Risikomanagements

Das Risikomanagement stellt als integraler Bestandteil der Planungs- und Geschäftsprozesse sicher, dass Risiken frühzeitig erkannt und unter Kontrolle gehalten werden. Risikomanagement erfolgt grundsätzlich dezentral durch die jeweils zuständigen Bereichs- und Prozessverantwortlichen. Zentrale Überwachungsfunktionen werden durch Interne Revision und Controlling wahrgenommen. Geschäftsführung und Aufsichtsrat werden hierbei stets über alle maßgeblichen Risiken informiert.

Wesentliche Merkmale des Risikomanagementsystems sind Identifikation, Bewertung, Steuerung und Kontrolle der Risiken und Chancen. Die Identifikation der Risiken erfolgt entlang der Wertschöpfungskette über die Funktionen Beschaffung bis Vertrieb und berücksichtigt darüber hinaus die Unternehmensrisiken aus zentralen Funktionen wie etwa Finanzen.

Durch die Bildung einer Rangordnung werden die Risiken und Chancen der Gesellschaft entsprechend ihrer relativen Bedeutung dargestellt. Identifizierte Risiken werden bezüglich ihres Umfangs und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und regelmäßig überwacht.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Um die Interessen der potenziell Betroffenen im Risikomanagement zu berücksichtigen, haben wir mehrere Schlüsselprozesse und fachspezifische Maßnahmen implementiert.

Umwelt:

Prozess: Durchführung regelmäßiger Umweltaudits und -bewertungen.

Maßnahmen: Etablierung von Umweltmanagementsystemen, Implementierung nachhaltiger Praktiken, Kontrolle von Umweltauswirkungen, Verfolgung und Berichterstattung über Umweltkennzahlen.

Einkauf:

Prozess: Risikobewertung von Lieferanten und Lieferketten.

Maßnahmen: Evaluierung sozialer und Umweltauswirkungen von Lieferanten, Implementierung von Lieferantenrichtlinien, transparente Kommunikation von Erwartungen.

Safety:

Prozess: Regelmäßige Sicherheitsinspektionen und -audits.

Maßnahmen: Implementierung von Sicherheitsstandards, Schulungen, Notfallvorsorgepläne, kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung von Sicherheitspraktiken.

CSR (Corporate Social Responsibility):

Prozess: Stetige Weiterentwicklung unserer CSR-Strategie.

Maßnahmen: Stakeholder-Engagement, soziale Projekte, ethische Unternehmensführung,

transparente Berichterstattung über soziale und Umweltauswirkungen.

Health Service:

Prozess: Gesundheitsrisikobewertungen, Präventivmaßnahmen.

Maßnahmen: Implementierung von Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien, Mitarbeitergesundheitsprogramme, Zugang zu medizinischer Versorgung, Ergonomiebewertungen.

Compliance:

Prozess: Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung von Compliance-Standards.

Maßnahmen: Schulungen für Mitarbeiter, Implementierung von Richtlinien zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, regelmäßige interne Audits.

Quality:

Prozess: Kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung der Qualitätsstandards.

Maßnahmen: Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen, Schulungen für Mitarbeiter, Überwachung und Bewertung der Produktionsprozesse.

HR (Human Resources):

Prozess: Kontinuierliche Identifizierung, Bewertung und Überwachung von Risiken im Personalwesen, wie etwa: Fachkräftemangel, Fluktuation von Mitarbeitern, Konflikte, Rechtliche Compliance-Probleme, etc.

Maßnahmen: Fairness und Vielfalt fördern, Mitarbeiterfeedback-Mechanismen, Schulungen für Personalverantwortliche, Konfliktlösungsmethoden, kontinuierliche Mitarbeiterbewertungen.

Diese Prozesse und Maßnahmen in verschiedenen Bereichen des Risikomanagements sind darauf ausgerichtet, die spezifischen Herausforderungen und Risiken in jedem Bereich zu identifizieren, zu überwachen und darauf angemessen zu reagieren. Die Integration dieser Ansätze fördert eine umfassende und effektive Risikomanagementpraxis im gesamten Unternehmen.