

Grundsatzklärung Menschenrechte

Der Witzenmann Gruppe zur Achtung und Förderung der Menschenrechte
(gem. § 3 des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in
Lieferketten vom 16. Juli 2021)



Inhalt

A. Einleitung	3
B. Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte sowie umweltbezogener Pflichten.	3
C. Verantwortungsvolle Lieferketten	4
D. Prozessbeschreibung	6
1. Risikomanagement	7
2. Verantwortlichkeiten.....	7
3. Risikoanalyse	7
4. Ergebnisse der initialen Risikoanalyse	8
5. Präventionsmaßnahmen	8
6. Beschwerdeverfahren	9
7. Abhilfemaßnahmen.....	10
8. Wirksamkeitsprüfung	10
9. Dokumentation & Bericht	10

A. Einleitung

Die Verpflichtung zu nachhaltigem und ethisch korrektem Handeln ist zentral für unser Unternehmen. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dauerhafte Werte für unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner sowie die Gesellschaft zu schaffen.¹ Mit unserer Menschenrechtsstrategie haben wir dieses Ziel fest in unser Kerngeschäft integriert und setzen uns aktiv dafür ein, verantwortungsvoll und zukunftsorientiert zu handeln.

Ein entscheidender Bestandteil dieser Verantwortung ist die Achtung der Menschenrechte. Unser Anspruch ist klar: Wir wollen nur Produkte und Dienstleistungen, die unter fairen und ethischen Bedingungen entstehen. Mit dieser Grundsaterklärung zu Menschenrechten und sozialer Verantwortung bekräftigen wir unser Engagement für die Einhaltung der internationalen Menschenrechtsstandards, der grundlegenden Prinzipien der Arbeitsrechte und der Leitlinien der Vereinten Nationen.

Diese Erklärung konkretisiert unsere bestehenden Richtlinien und wird zukünftig das zentrale Dokument für unsere Verpflichtungen im Bereich Menschen- und Arbeitsrechte sein. Das Fundament bildet unsere klare Haltung zur Achtung der Menschenrechte, doch entscheidend ist die Umsetzung in der Praxis. Dafür haben wir einen Prozess entwickelt, welcher uns durch einen risikobasierten Ansatz hilft, Risiken frühzeitig zu erkennen und negative Auswirkungen zu vermeiden oder auf ein Minimum zu reduzieren. Dieser Ansatz findet Anwendung in unseren gesamten Geschäftsaktivitäten und bei unseren Geschäftspartnern.

Die Entwicklung dieser Erklärung und der daraus resultierenden Chancen aber auch Herausforderungen waren, sind und bleiben ein fortwährender Prozess interdisziplinärer Zusammenarbeit. Auch in Zukunft werden wir kontinuierlich überprüfen, wie wir in unserem Handlungsspielraum zum Schutz der Menschenrechte beitragen können.

Wir sind überzeugt, dass der langfristige Erfolg unseres Unternehmens nur gesichert werden kann, wenn wir unserer Verantwortung in Bezug auf Menschenrechte gerecht werden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

B. Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte sowie umweltbezogener Pflichten

Für die Witzenmann Gruppe (Witzenmann GmbH und alle Tochterunternehmen der Witzenmann Gruppe) ist der Respekt gegenüber Mensch und Umwelt eine Grundlage der Geschäftspolitik. Daher bekennen wir uns ausdrücklich zu unserer unternehmerischen Verantwortung, sowohl Menschenrechte als auch den Umweltschutz in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Lieferketten zu achten, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu mitigieren.

Demgemäß orientieren wir unser unternehmerisches Handeln an folgenden, international anerkannten Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- UN Global Compact und dessen zehn Prinzipien
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet. Die hier verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation IAO/ILO mit ihren Arbeitsstandards für multinationale Unternehmen, insbesondere im Bereich der Personal- und Sozialpolitik
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte der UN
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der UN

Die globale Achtung dieser Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte sehen wir als das Fundament unserer Strategie zur Wahrung der Menschen- und Arbeitsrechte in der Witzenmann Gruppe.

C. Verantwortungsvolle Lieferketten

Menschen- und Arbeitsrechte sind von zentraler Bedeutung für ein international agierendes Unternehmen wie Witzenmann, da sie nicht nur die moralische und rechtliche Verantwortung gegenüber den Beschäftigten sicherstellen, sondern auch die globale Reputation und den langfristigen Geschäftserfolg beeinflussen. Unternehmen, die diese Rechte respektieren und fördern, schaffen Vertrauen bei ihren Mitarbeitenden und Stakeholdern, minimieren rechtliche Risiken und stärken ihre Position auf internationalen Märkten. Darüber hinaus tragen sie zu einer nachhaltigen und ethisch verantwortungsvollen Geschäftspraxis bei, die in einer globalisierten Welt zunehmend erwartet wird.

Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist verboten. Das Mindestalter für die Beschäftigung sowie alle Arbeitspraktiken richten sich nach den Standards der ILO und den Vorschriften zum Verbot schlimmster Formen von Kinderarbeit.²

Verbot von Zwangsarbeit und Ablehnung jeglicher Form von moderner Sklaverei

Wir verurteilen Zwangsarbeit und alle Formen moderner Sklaverei, einschließlich Menschenhandel, aufs Schärfste. Dazu zählt insbesondere Arbeit, die unter Drohung von Strafen oder Nachteilen verrichtet wird (bspw. unfreiwillige Gefangenearbeit).³ Arbeitsverhältnisse basieren stets auf Freiwilligkeit und können von den Beschäftigten jederzeit unter Einhaltung angemessener Fristen nach eigenem Ermessen beendet werden.

Recht auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Der Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist für Witzenmann ein zentrales Thema als Arbeitgeber. Im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen schaffen wir ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Unser oberstes Ziel im Bereich des Arbeitsschutzes ist es, Arbeitsunfälle zu vermeiden, Unfallrisiken zu identifizieren und zu minimieren und damit die bestmögliche Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Von ebenso großer Bedeutung ist die aktive Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch unser betriebliches Gesundheitsmanagement. Um diese Ziele und auch eine Außenwirksamkeit zu erreichen, haben wir eine gruppenweite 45001-Zertifizierungsabdeckung von bisher 66 % erreicht.

Unsere gruppenweiten Richtlinien und Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bieten einen klaren Rahmen, der den Aufbau, Betrieb und die ständige Optimierung unseres Sicherheitsmanagements regelt. Dabei arbeiten Unternehmensvertreter, Beschäftigte, Sicherheits- und Gesundheitsexperten sowie Arbeitnehmervertretungen an allen Standorten eng und konstruktiv zusammen, um eine Kultur der Prävention zu fördern. Wir sind überzeugt, dass viele Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermeidbar sind und setzen daher auf hohe technische Standards und strenge betriebliche Sicherheitsvorkehrungen.

² ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.

³ ILO-Übereinkommen Nr. 29 und Nr. 105, Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit.

Durch gezielte Maßnahmen zur Prävention und die konsequente Umsetzung unserer Schutzkonzepte schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das das Wohl unserer Mitarbeiter schützt. Diese Sicherheitsvorgaben gelten gleichermaßen für festangestellte Mitarbeiter sowie externe Arbeitskräfte, wie etwa Leiharbeitnehmende.

Vereinigungsfreiheit, Recht auf Streik und Kollektivverhandlungen

Witzenmann erkennt das Recht der Beschäftigten an, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen.⁴ Hierbei wird Neutralität gewahrt und Diskriminierung aufgrund gewerkschaftlicher Aktivitäten ausgeschlossen.⁵ Das Streikrecht sowie die Vereinigungsfreiheit werden respektiert. In Ländern mit rechtlichen Einschränkungen wird ein Dialog mit den Arbeitnehmern gefördert.

Die Gründung und Mitgliedschaft in Gewerkschaften führt zu keiner Benachteiligung. Unternehmensführung und Gewerkschaften verhalten sich während Organisationskampagnen neutral, um den Beschäftigten eine freie Wahl zu ermöglichen. Ein regelmäßiger Austausch zwischen Arbeitnehmervertretungen und Unternehmensleitung wird aktiv unterstützt, um faire Arbeitsbedingungen zu sichern.

Ziel ist eine konstruktive Zusammenarbeit, die wirtschaftliche Interessen des Unternehmens und die Bedürfnisse der Beschäftigten in Einklang bringt. Der Umgang miteinander ist von Respekt und Fairness geprägt, auch bei Konflikten, um eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit sicherzustellen.

Diversität und Chancengleichheit / Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung

Als global agierendes Unternehmen bekennt sich Witzenmann zu Offenheit und Fairness und fördert insbesondere Vielfalt und Chancengleichheit. Für uns bedeutet Vielfalt, die Anerkennung, Einbeziehung und auch das Zusammenspiel unterschiedlicher Denkweisen, Einstellungen, Erfahrungen, Hintergründe, Kompetenzen und Lebensentwürfe – über alle Hierarchieebenen, Bereiche und Standorte hinweg. Wir sind überzeugt davon, dass Diversität uns erfolgreich macht. Mit entsprechenden Maßnahmen – u.a. mit der Mitgliedschaft bei der „Charta der Vielfalt“ – fördern wir ein Arbeitsumfeld und eine Zusammenbeitskultur, die auf gegenseitigem Verständnis und Wertschätzung basieren sowie individuelle Bedürfnisse respektieren.

Als strategische Handlungsfelder sehen wir Frauenförderung, Internationalität und Chancengleichheit. Vielfalt und Chancengleichheit sind als Leitsätze integraler Bestandteil unseres Unternehmensleitbilds. Unser Selbstverständnis ist: Eine faire, wertschätzende und respektvolle Behandlung aller – unabhängig von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Behinderung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung.

Wir lehnen jegliche Form von Diskriminierung ab. Wir setzen uns für die faire Behandlung aller Mitarbeitenden ein und tolerieren keinerlei Diskriminierung oder ungerechtfertigte Ungleichbehandlung.⁶ Auch lehnen wir jegliche Form der Gewalt und Belästigung im gesamten Arbeitsumfeld strikt ab.⁷

Angemessene Vergütung

Witzenmann bekennt sich zu dem internationalen Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts.⁸ Ebenfalls bekennen wir uns dazu, eine angemessene Vergütung mindestens entsprechend dem rechtlich vorgeschriebenen und garantierten Minimum gemäß den jeweils geltenden nationalen Gesetzen zu entrichten. Falls keine gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen vorhanden sind,

⁴ ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98.

⁵ ILO-Übereinkommen Nr. 135.

⁶ ILO-Übereinkommen Nr. 111.

⁷ ILO-Übereinkommen Nr. 190.

⁸ ILO-Übereinkommen Nr. 100.

orientieren sich die Vergütung und Leistungen an den branchenüblichen und regionalen Standards. Diese sollen den Beschäftigten und ihren Familien ein angemessenes Einkommen gewährleisten, es werden insbesondere die Lebenshaltungskosten sowie die Leistungen der sozialen Sicherheit im jeweiligen Land berücksichtigt.

Angemessene Arbeitszeiten

Witzenmann stellt sicher, dass die Arbeitszeiten den jeweils geltenden nationalen Gesetzen und Branchenstandards entsprechen. Dabei wird darauf geachtet, dass Arbeitszeiten human und gesundheitsfördernd sind, sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet werden und internationale Standards, wie etwa die ILO-Übereinkommen, eingehalten werden. Regelmäßige Pausen, eine Begrenzung der Arbeitszeit und bezahlter Erholungsurlaub sind ebenfalls garantiert.

Einsatz von Sicherheitskräften

Setzen wir im Unternehmen eigene Sicherheitskräfte zum Schutz unserer Standorte ein, sind sie verpflichtet, die Menschenrechte sowie unsere Verhaltensrichtlinien zu wahren. Beauftragen wir private Sicherheitsdienste, stellen wir durch klare Vorgaben und Maßnahmen sicher, dass auch diese die international anerkannten Menschenrechte respektieren und einhalten.

Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker

Witzenmann respektiert und achtet die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, welche durch unsere Geschäftstätigkeit unserer internationalen Standorte betroffen sein könnten.⁹ Ebenfalls berücksichtigen wir die lokalen Auswirkungen unserer Aktivitäten.

Nachhaltigkeit und Umweltmanagement

Witzenmann ist sich der Bedeutung einer umwelt- und sozialgerechten und nachhaltigen Verantwortung bewusst. Aus diesem Grund veröffentlichen wir seit 2010 jährlich einen Bericht zu diesen Themen. Detaillierte Informationen können Sie in unserem [Nachhaltigkeitsbericht](#) einsehen.

Umgang mit gefährlichen Stoffen und Einhaltung entsprechender gesetzlicher Vorschriften

Die Witzenmann Gruppe hält alle relevanten Vorgaben, Standards und Gesetze der Themenbereiche Umwelt, gefährliche Substanzen und Nachhaltigkeit ein. Dazu gehören u.a. die Vorschriften der REACH-Verordnung, der RoHS-Richtlinie (Restriction of Hazardous Substances), des Chemikaliengesetzes, der RISL (Railway Industry Substance List), der Basler Konvention, der Stockholmer- und der Minamata-Übereinkunft, sowie weiteren relevanten Umweltgesetzen wie das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG), das Wasserhaushaltsgesetz (WHG), das Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG), das Umweltverträglichkeitsprüfungsgesetz (UVP) etc.

Witzenmann hat interne Prozesse implementiert, die sicherstellen, dass sämtliche Anforderungen dieser Gesetze mit größtmöglicher Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit erfüllt werden. Diese umfassen die Kontrolle und Minimierung gefährlicher Stoffe in Produkten und Prozessen sowie den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Der umweltbewusste Betrieb, der auch auf den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit unserer Beschäftigten und der Öffentlichkeit ausgerichtet ist, bilden ebenfalls einen zentralen Aspekt unserer Geschäftstätigkeit.

D. Prozessbeschreibung

Unsere Strategie zu Menschenrechten und umweltbezogenen Aspekten verfolgt das Ziel, diese beschriebenen Risiken für Menschenrechte und Umweltbelastungen vorzubeugen oder zu minimieren

⁹ ILO-Übereinkommen Nr. 169.

sowie Verletzungen von Menschenrechten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir angemessene Maßnahmen sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unseren Beschaffungsprozessen implementiert. Dabei stehen unsere eigenen Beschäftigten sowie die Beschäftigten unserer Zulieferer im Zentrum jeder Maßnahme. Es ist Witzemann ein besonderes Anliegen, die Interessen potenziell Betroffener in allen Bereichen zu berücksichtigen und zu wahren.

1. Risikomanagement

Witzemann hat ein umfassendes Risikomanagement bezüglich Menschenrechten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette etabliert. Effiziente Risikomanagement-Prozessstrukturen stellen den Erfolg unserer Maßnahmen und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess sicher. Die Wirksamkeit aller Maßnahmen des Risikomanagements kontrollieren wir regelmäßig und anlassbezogen und nehmen gegebenenfalls Anpassungen vor. Die Geschäftsleitung wird mindestens einmal jährlich über das Risikomanagement informiert. Das Risikomanagement gliedert sich in die Unterprozesse Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen, Beschwerdeverfahren, Abhilfemaßnahmen, Wirksamkeitsprüfung sowie Dokumentation und Berichterstattung.

2. Verantwortlichkeiten

Witzemann stellt die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie intern durch klare Strukturen und Verantwortlichkeiten sicher. Die Unternehmensleitung verantwortet die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie auf strategischer Ebene.

Ein sogenanntes Menschenrechtsgremium hat die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten übernommen. Dieses Gremium besteht aus den Abteilungsleitern der Rechts-, Einkaufs- und Nachhaltigkeitsabteilung. Vierteljährlich berichtet dieses an die verantwortliche Geschäftsleitung im Rahmen eines Lenkungskeises.

Ein erweitertes Gremium, welches einmal im Monat tagt, kümmert sich um die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie in allen relevanten Geschäftsabläufen und die Verbesserung interner Prozesse. Die interdisziplinäre Zusammensetzung aus Beschäftigten der Nachhaltigkeits-, Rechts- und Einkaufsabteilung mit weiteren Schnittstellen zu Personal-, Qualitätsmanagement- und Marketingabteilung sowie dem Betriebsrat gewährleistet die interne Zusammenarbeit und vielseitige Entwicklung des Themas in internen Abläufen.

3. Risikoanalyse

Wir verstehen die Sorgfalt im Bereich Menschenrechte als einen andauernden Prozess mit sich stetig verändernden Rahmenbedingungen. Wir führen jährliche und anlassbezogene Analysen zur Identifikation potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt im eigenen Geschäftsbereich und bei unseren unmittelbaren Zulieferern durch.

Für eine umfassende und tiefgreifende Analyse arbeiten wir mit dem Unternehmen IntegrityNext zusammen. Die Plattform ermöglicht eine ganzheitliche Beurteilung unseres eigenen Geschäftsbereiches und unserer Zulieferer in Bezug auf ESG-Thematiken auf Basis von Länder- und Branchenrisiken (abstrakt), Critical News Monitoring sowie einer Bewertung der Nachhaltigkeitsperformance unserer Zulieferer auf Basis von Fragebögen (konkret). So unterstützt IntegrityNext Witzemann menschenrechts- und umweltbezogene Risiken in der Lieferkette zu identifizieren, zu bewerten und ggf. zu priorisieren.

Folgende Personengruppen stehen im Fokus unserer Menschenrechtsstrategie und sind somit zentral für die Durchführung einer Risikoanalyse:

- Eigene Beschäftigte an nationalen und internationalen Standorten
- Beschäftigte von Geschäftspartnern

- Personengruppen bei unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern, wie Beschäftigte
- Personengruppen mit mittelbarer Verbindung, wie lokale Gemeinschaften und Anwohner

Witzenmann ist es darüber hinaus ein Anliegen, die Perspektiven und Interessen potenziell Betroffener in unsere Analyse einfließen zu lassen.

Bei Veränderungen oder Umstrukturierungen unserer Geschäftstätigkeit oder substantiierter Kenntnis bei mittelbaren Lieferanten führen wir zusätzlich anlassbezogene Risikoanalysen durch.

4. Ergebnisse der initialen Risikoanalyse

Basierend auf der erstmals durchgeführten Risikoanalyse für das Geschäftsjahr 2024 (ab erstmaliger Anwendbarkeit des LkSG auf Witzenmann) wurden unter Berücksichtigung der bereits etablierten Regelungen und Verfahren keine menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken oder Verstöße im eigenen Geschäftsbereich festgestellt, die so schwerwiegend waren, dass zusätzliche Maßnahmen über die bestehenden hinaus erforderlich gewesen sind. Daher erfolgte auch keine Priorisierung.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse bei unseren Lieferanten konzentrieren sich insbesondere auf die oben beschriebenen menschenrechts- und umweltbezogenen Aspekte, die wir als potenziell besonders risikobehaftet identifiziert haben.

Identifizierte Risiken unterziehen wir einer Angemessenheitsprüfung und erhöhen unsere Ermittlungsbemühungen anlassbezogen. Aufgrund des Prüfungsrahmens der Angemessenheitskriterien wurde von einer Priorisierung abgesehen, da bei der Bewertung anhand der zu erwartenden Schwere, der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie der Art und Umfang unserer Geschäftstätigkeit kein kritisches Risiko identifiziert wurde.

Dennoch werden alle erkannten Risiken durch angemessene Präventionsmaßnahmen adressiert.

Da die Durchführung der Risikoanalyse einem jährlichen Turnus folgt und hierüber detaillierter an das BAFA - im eigens dafür vorgesehenen Bericht - berichtet wird, verweisen wir an dieser Stelle auf ebendiesen. Der Bericht wird spätestens zum vorgegebenen Zeitpunkt öffentlich auf unserer Homepage zur Verfügung stehen.¹⁰

5. Präventionsmaßnahmen

In Zusammenarbeit mit den Geschäftsführern der rechtlichen Einheiten von Witzenmann entwickelt das LkSG-Gremium bei festgestellten Risiken sofort geeignete Präventionsmaßnahmen, setzt diese um und kontrolliert sie. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich zu verhindern oder zu minimieren. Wir sorgen dafür, dass diese Maßnahmen eingehalten und umgesetzt werden.

Bei Risiken im Hinblick auf direkte Zulieferer werden unverzüglich entsprechende Präventionsmaßnahmen durch das Zusammenwirken von Einkaufsabteilung und LkSG-Gremium ergriffen und deren Umsetzung überwacht. Sollte es Anhaltspunkte für mögliche Pflichtverletzungen bei indirekten Zulieferern geben, ergreifen wir ebenfalls angemessene Maßnahmen, um die Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Pflichten sicherzustellen.

Im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren (und ggf. mittelbaren) Zulieferern sind folgende präventive Maßnahmen zu benennen:

¹⁰ 31.12.2025; BAFA - Berichtspflicht (zuletzt besucht: 26.10.2024)

- **Verpflichtende Einhaltung von Richtlinien und Kodizes:** Ziel ist die Sicherstellung der Einhaltung aller weltweit für die Witzenmann-Gruppe geltenden gesetzlichen Vorgaben, unternehmensinternen Richtlinien sowie grundlegender ethischer Prinzipien und internationaler Standards. Darüber hinaus werden unsere Erwartungen in internen und externen Verhaltenskodizes klar formuliert, um sowohl unseren Mitarbeitenden als auch unseren Zulieferern die Verhaltensanforderungen der Witzenmann-Gruppe deutlich zu machen. Unsere Zulieferer haben unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen entlang ihrer Lieferkette zu adressieren.
- **Schulungen und Kompetenzaufbau:** Ein entscheidender Faktor hierfür ist der gezielte und kontinuierliche Aufbau von Kompetenzen. Neben Schulungsprogrammen für Lieferanten setzen wir auf erweiterte Trainings für Mitarbeitende und spezifische Kompetenzentwicklungsmaßnahmen für unsere globalen und regionalen Standorte. Hierbei werden insbesondere Fachbereiche wie unsere Compliance-, Einkaufs- und Nachhaltigkeitsabteilung in den Fokus genommen. Wo notwendig, werden bestehende Schulungen durch relevante Inhalte des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) ergänzt, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende auch in den aktuellen Präventionsmaßnahmen umfassend geschult sind.
- **Initiativen und Verbände:** Der regelmäßige Austausch mit Stakeholdern, anderen Unternehmen sowie Verbänden und Initiativen hat für uns einen hohen Stellenwert. Bereits vor über zehn Jahren haben wir den UN Global Compact unterzeichnet, dessen Prinzipien sich in unserem Unternehmensleitbild widerspiegeln. Im Jahr 2022 haben wir uns neben der Charta der Vielfalt auch der WIN-Charta des Landes Baden-Württemberg durch Unterzeichnung verpflichtet. Wir sind in zahlreichen weiteren Initiativen und Verbänden Mitglied und werden unser Netzwerk in Zukunft noch weiter in Richtung Menschenrechte ausweiten.
- **Einkaufspraktiken:** Wir wenden strenge Kriterien bei der Auswahl eines unmittelbaren Zulieferers an und berücksichtigen hierbei spezifische Umwelt- und Menschenrechtsrisiken. Wir achten auf die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards, solange die Geschäftsbeziehung andauert. Unsere Einkaufspraktiken werden stetig weiterentwickelt.
- **Verbesserung des Lieferantenaustauschs:** Wir sind fest davon überzeugt, dass ein positiver und menschenrechtsfördernder Einfluss als Unternehmen nur durch einen interaktiven und dialogorientierten Austausch auf zwischenmenschlicher Ebene erreicht werden kann. Wir pflegen den persönlichen Austausch mit unseren Lieferanten daher auf stattfindenden Messen und bei regelmäßigen Besuchen. Des Weiteren werden die von unseren Zulieferern auszufüllenden Fragebögen kontinuierlich verbessert, erweitert und an die jeweilige Risikosituation des Lieferanten angepasst. Unser Ziel ist es, den Austausch mit unseren Zulieferern weiter zu intensivieren, um ein tieferes Verständnis für deren individuelle Situation zu gewinnen und gezielt zu prüfen, wie wir als Witzenmann im Kontext des LkSGs unterstützend wirken können.

Haben wir tatsächliche Anhaltspunkte, dass bei einem mittelbaren Zulieferer ein Verstoß möglich ist, binden wir den Verursacher unverzüglich in unser Risikomanagement und unsere Risikoanalyse ein und entwickeln entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

6. Beschwerdeverfahren

Es ist uns bewusst, dass es trotz der Sorgfalt, die wir im Bereich der Menschenrechte etabliert haben, zu Verstößen kommen kann. Wir gewähren Betroffenen in unserem eigenen Geschäftsbetrieb, bei unseren Zulieferern und entlang unserer gesamten Lieferkette sowie betroffenen Dritten einen vertraulichen Zugang zu einem angemessenen Beschwerdeverfahren, um Verstöße zu melden. Unser Beschwerdeverfahren kommunizieren wir intern und öffentlich auf unserer Website und gehen allen gemeldeten Anliegen vertraulich nach.

Es wurde bereits ein Meldekanal eingerichtet, welcher öffentlich über die [Witzenmann Beschwerdestelle](#) abrufbar ist.

Eine beauftragte Anwaltskanzlei nimmt eingegangene Hinweise entgegen, prüft und bearbeitet diese. Das Ganze findet bei unparteiischem Handeln statt, welches sich durch Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit auszeichnet. Auch ist die Kanzlei der Verschwiegenheit verpflichtet.

Das Verfahren ist in 12 Sprachen verfügbar und über die Homepage aller Standorte gleichermaßen abrufbar.

Auch eine jährliche Wirksamkeitsüberprüfung dieses Beschwerdeverfahrens wird durchgeführt. Die erste Wirksamkeitsüberprüfung findet 2025 statt.

7. Abhilfemaßnahmen

Liegt die Verletzung in unserem eigenen Geschäftsbereich im Inland vor, stellen wir die Beendigung der Verletzung sicher. Im eigenen Geschäftsbereich im Ausland werden wir Maßnahmen ergreifen, welche in der Regel zur Beendigung der Verletzung führen.

Liegt der Verstoß bei einem unserer unmittelbaren Zulieferer oder bei einem Akteur in unserer Lieferkette, erwarten und fordern wir von unseren Zulieferern, tatsächliche Menschenrechtsverletzungen unverzüglich zu beenden. Wir erarbeiten ein Konzept zur Beendigung des Verstoßes mit festgelegten Fristen und Zuständigkeiten gemeinsam mit dem verursachenden Akteur. Bei Bedarf unterstützen wir unsere Geschäftspartner bei der Umsetzung erforderlicher Maßnahmen. Wir behalten uns vor die Geschäftsbeziehung zu pausieren oder zu beenden, falls es zu keiner Beendigung des Verstoßes kommt.

8. Wirksamkeitsprüfung

Witzenmann stellt mit den beschriebenen Maßnahmen seine Sorgfalt in Bezug auf Menschenrechte sicher. Globale Gegebenheiten und unser Geschäftsumfeld befinden sich jedoch im stetigen Wandel. Daher überprüfen wir die Wirksamkeit aller beschriebenen Maßnahmen jährlich sowie anlassbezogen und nehmen gegebenenfalls Anpassungen vor. Hierzu gehören Befragung von Beschäftigten, Verständniskontrollen nach Schulungen und ggf. Audits im eigenen Geschäftsbereich. In unserer Lieferkette werden wir die Wirksamkeit von Maßnahmen durch kontinuierliche Analysen und Dialoge mit unseren Lieferanten sowie ggf. Vor-Ort-Besuchen überprüfen. Bei Vor-Ort-Besuchen legen wir besonderen Wert auf die Einbeziehung der Perspektive potenziell betroffener Personen. Die Achtung von Menschenrechten sehen wir als einen fortlaufenden Prozess, in dem wir kontinuierlich Verbesserungen anstreben.

9. Dokumentation & Bericht

Wir dokumentieren alle Aktivitäten zur menschenrechtlichen Sorgfalt im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette und berichten jährlich in unserem LkSG-Bericht an das BAFA über die aktuellen menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse. Unser erster Bericht wird nach Ablauf der vom Gesetzgeber gegebenen Frist kostenfrei öffentlich zugänglich sein.

Auch diese Grundsatzklärung wird intern und extern kommuniziert und ist auf unserer Website öffentlich zugänglich.

Dr. Andreas Kämpfe
CEO

Philip Paschen
COO

Christine Wüst
CHRO

Irene Krings
CFO