



Grundsaterklärung der Rudolf Wöhrl SE

Die Rudolf Wöhrl SE sieht sich, unter Einschluss ihres Tochterunternehmens Nadel & Zwirn GmbH, seit jeher dem Ziel verantwortungsvoller Unternehmensführung und -kontrolle verpflichtet. Ein grundlegender Bestandteil dieser Ziele ist die Achtung international anerkannter Menschenrechte. Aus der Wahrnehmung dieser Verpflichtung heraus erwächst die Notwendigkeit für ein verantwortungsvolles Management unserer Lieferkette.

1. Beschreibung des Risikomanagements: von der Analyse bis zur Dokumentation

Von solch einem verantwortungsvollen Management umfasst, ist die Einrichtung, Aufrechterhaltung und Validierung von Prozessen, um menschenrechtliche wie umwelt-bezogene Risiken zu erkennen und angemessen auf entsprechende Pflichtverletzungen reagieren zu können.

Hierzu führen wir sowohl regelmäßige als ggf. auch anlassbezogene Risikoanalysen durch, leiten daraus die entsprechenden Präventionsmaßnahmen ab und implementieren diese durch unternehmensinterne Prozesse und Kommunikation, umfassend Schulungen, gegenüber unseren Beschäftigten und unseren Lieferanten, jeweils unter Berücksichtigung der Interessen der möglicherweise betroffenen Personenkreise.

Die von uns ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken werden folgend unter der Ziffer 2. dargestellt, unsere Erwartungen an Beschäftigte und Lieferanten unter der Ziffer 3.

Wir fühlen uns hierbei schon bei der Auswahl unserer Lieferanten den eingangs genannten Grundsätzen verpflichtet. Daher wählen wir vorzugsweise Lieferanten aus, die im Europäischen Wirtschaftsraum ansässig sind und sich somit ähnlichen Ansprüchen und Werten, aber auch Vorschriften verpflichtet sehen. Bei vereinzelt verbleibenden Lieferanten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes analysieren wir die Risiken mit den uns zur Verfügung stehenden Informationen staatlicher, zwischenstaatlicher und überstaatlicher Einrichtungen sowie erfahrenen NGOs, sowie gegebenenfalls im Einzelfall durch direkte Informationsanforderungen.

Zur Erstellung und Überprüfung der sich hieraus ergebenden Aufgaben hat die Rudolf Wöhrl SE eine Stabstelle für Lieferkettensorgfaltspflichten eingerichtet, die direkt an den Vorstand berichtet und je nach Aufgabenstellung durch die jeweiligen Fachabteilungen unterstützt wird.

Zur Ermittlung von Pflichtverletzungen haben wir des Weiteren ein Beschwerdeverfahren eingerichtet und hierfür eine Verfahrensordnung festgelegt, einsehbar unter [Verfahrensordnung / Procedural rules \(de/en\)](#) (woehrl.de).

Bei drohenden oder eingetretenen Pflichtverletzungen im eigenen Geschäftsbereich und bei einem unmittelbaren Zulieferer werden unverzüglich angemessene Maßnahmen ergriffen, die sich nach der Herkunft des Verstoßes und dem Grad der Verletzung, sowie im Falle der Pflichtverletzung durch einen unmittelbaren Zulieferer auch nach den jeweiligen Einflussmöglichkeiten, richten.

Bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung bei mittelbaren Zulieferern erfolgt unverzüglich die Durchführung einer anlassbezogenen Risikoanalyse, sowie die sich daraus ergebenden Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens und der Abhilfemaßnahmen sind nachfolgend unter der Ziffer 4. dargestellt.

Sowohl Präventions- als auch Abhilfemaßnahmen werden regelmäßig, mindestens jährlich, sowie auf konkreten Anlass hin auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Alle hier dargestellten Prozesse und deren Maßnahmen werden fortlaufend dokumentiert. Identifizierte Risiken, Verletzungen, Maßnahmen, Bewertung von Auswirkungen und Maßnahmenwirksamkeit sowie die hieraus abgeleiteten Schlussfolgerungen werden in einem jährlichen Bericht auf der Seite www.woehrl.de veröffentlicht sowie bei der zuständigen Behörde eingereicht.

2. Darstellung der prioritären Risiken

Als Ergebnis unserer Analyse der möglichen menschenrechtlicher Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben können, haben wir folgende Menschenrechte identifiziert, auf deren Wahrung wir einen besonderen Fokus legen:

- **Vermeidung von Ungleichbehandlung:** Wir fördern aktiv die Wahrung gleicher Rechte und Chancen unserer Beschäftigten. Diskriminierungen und Herabsetzungen unserer Beschäftigten in unserer Organisation, durch Vertragspartner oder durch Kunden dulden wir nicht. Bewerbungsprozess und Mitarbeiterentwicklung stellen Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Vordergrund. Hierbei sehen wir die Diversität unserer Beschäftigten als positiven Faktor für die Unternehmenskultur und den Unternehmenserfolg.
- **Sicherheit und Gesundheit:** Durch die Gewährleistung eines hohen Ausbildungsstandes aller mit der Sicherheit beauftragten Personen, deren kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, deren umfassende Einbindung in Analyse und Entscheidungsprozesse, sowie durch diese regelmäßig durchgeführte Unterweisungen und Schulungen aller Beschäftigten stellen wir die Einhaltung aller einschlägigen gesetzlichen Vorschriften zum Gesundheits- und Arbeitsschutz für Beschäftigte, Kunden und Lieferanten sicher. Zudem leisten wir einen Beitrag zur Gesunderhaltung und Erholung unserer Mitarbeiter durch über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehenden Erholungsurlaub.
- **Angemessener Lohn:** Bei der Entlohnung unserer Mitarbeiter beachten wir die Vorgaben des Mindestlohngesetzes, des Entgelttransparenzgesetzes, des Tarifvertragsgesetzes, die einschlägigen Betriebsvereinbarungen sowie die Vorgaben aller übrigen einschlägigen Gesetze hinsichtlich Entlohnungs- und Arbeitszeitbedingungen.
- **Koalitionsfreiheit:** Unseren Mitarbeitern steht es frei, eine Gewerkschaft zu bilden, einer vorhandenen Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten, Ihre Rechte auf Bildung und Wirken in einer Arbeitnehmervertretung wahrzunehmen, ohne dass die Ausübung oder Nichtausübung dieser und der daraus folgenden Rechte positiv oder negativ sanktioniert wird.

3. Erwartungen an unsere Mitarbeiter und unsere Zulieferer

Diese Grundsatzerklärung gilt für alle Mitarbeiter und Organe der Rudolf Wöhrl SE und ihrer verbundenen Unternehmen.

Sie wird in der jeweiligen Fassung allen zur Beachtung Verpflichteten in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht und auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.

Wir fordern alle zur Beachtung Verpflichteten auf, die Inhalte umzusetzen; Die jeweiligen Führungsverantwortlichen stellen die Verankerung der Grundsätze im Bewusstsein aller Handelnden sicher.

Die an uns in dieser Erklärung gestellten und formulierten Ansprüche stellen wir auch an unsere Zulieferer. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Zulieferern die eigenständige Ermittlung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken, die sich insbesondere aus der branchenspezifisch gegebenen arbeitsteiligen Beschaffung und Produktion ergeben können.

Dies umfasst auch die Berücksichtigung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen bei der Auswahl unmittelbarer Zulieferer, die vertragliche Anerkennung der Inhalte dieser Verpflichtung, deren Weitergabe entlang der Lieferkette, sowie die Nutzung unserer entsprechenden Schulungs- und Weiterbildungsangebote, sofern die entsprechenden Kenntnisse nicht intern vermittelt werden.

Die Bedeutung dieser Verpflichtung unterstreichen wir durch die Übereinkunft, gegebenenfalls die Einhaltung dieser Erklärung anlassbezogen zu prüfen und bei Abweichungen oder der Identifikation von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken Abhilfe einzufordern. Dies kann von der Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung bis hin zu einer temporären oder dauerhaften Aussetzung der Geschäftsbeziehungen führen.

4. Beschwerdeverfahren und Abhilfemaßnahmen

Für Hinweise auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und/oder Verstöße haben wir ein Beschwerdeverfahren eingerichtet. Die Verfahrensordnung findet sich öffentlich einsehbar unter [Verfahrensordnung / Procedural rules \(de/en\)](#) (woehrl.de).

Informationen zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und Durchführung des Beschwerdeverfahrens sind ebenfalls öffentlich zugänglich, verfügbar unter [Rudolf Wöhrl SE - HinweisgeberInnen-Portal / whistleblower system](#).

Aus Datenschutzerwägungen haben wir das Informations- und Meldeportal für die Einleitung und auf Wunsch anonyme Durchführung des Beschwerdeverfahrens technisch auf ein separates System ausgelagert. Daneben besteht die Möglichkeit, das Beschwerdeverfahren über eine hierfür eingerichtete Telefonnummer mit Anrufbeantworter einzuleiten.

Unsere Beschäftigten haben wir zusätzlich über das jedem Mitarbeiter zugängliche Mitarbeiterinformationsportal sowie über Aushänge an den allgemein bekannten Veröffentlichungsstellen über die Ziele, Zwecke, Zugangsmöglichkeiten und Verfahrensablauf informiert.

Unabhängigkeit, Weisungsfreiheit und Verschwiegenheitspflicht der mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen sind vertraglich abgesichert.

Das Beschwerdeverfahren wird regelmäßig, mindestens jährlich, sowie auf konkreten Anlass hin auf seine Wirksamkeit überprüft.

Ergeben sich aus dem Beschwerdeverfahren Risiken und oder Verstöße, greift das implementierte Abhilfeverfahren gemäß den folgenden Maßstäben:

- Bei drohenden oder eingetretenen Pflichtverletzungen im eigenen Geschäftsbereich werden unverzüglich Maßnahmen zur Beendigung des Verstoßes ergriffen.
- Bei drohenden oder eingetretenen Pflichtverletzungen durch einen unmittelbaren Zulieferer greift ein abgestuftes Verfahren mit dem Ziel, die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.

Bei substantiierter Kenntnis von möglichen Pflichtverletzungen durch mittelbare Zulieferer werden entsprechende anlassbezogene Maßnahmen ergriffen. Diese umfassen eine Risikoanalyse, entsprechende Präventionsmaßnahmen und Abhilfekonzepte.

Nürnberg, 18.12.2023

Thomas Weckerlein
Vorstandsvorsitzender

Tobias Triebel
Mitglied des Vorstands



Statement of Principles of Rudolf Wöhrl SE

Rudolf Wöhrl SE, including its subsidiary Nadel & Zwirn GmbH, has always been committed to responsible corporate governance. A fundamental aspect of these goals is the respect for internationally recognized human rights. This commitment necessitates the responsible management of our supply chain.

1. Description of Risk Management: From Analysis to Documentation

Responsible management involves the establishment, maintenance, and validation of processes to identify human rights and environmental risks and respond appropriately to any violations. We conduct regular and ad-hoc risk analyses, derive corresponding preventive measures, and implement these through internal processes and communications, including training for our employees and suppliers, considering the interests of potentially affected groups.

The human rights and environmental risks we identify are presented in section 2, and our expectations for employees and suppliers are outlined in section 3. We are committed to the principles mentioned at the beginning when selecting our suppliers. Therefore, we prefer suppliers based in the European Economic Area who adhere to similar standards, values, and regulations. For suppliers outside this area, we analyze risks using information from governmental, intergovernmental, and supranational institutions, as well as experienced NGOs, and direct information requests if necessary.

To create and review the resulting tasks, Rudolf Wöhrl SE has established a Supply Chain Due Diligence Office that reports directly to the Executive Board and is supported by relevant departments as needed. We have also established a complaint procedure with rules available at [Verfahrensordnung / Procedural rules \(de/en\)](#) (woehrl.de).

For potential or actual violations in our own operations or by direct suppliers, we promptly take appropriate measures based on the origin and severity of the violation, and, in the case of direct suppliers, based on our influence. For substantiated indications of violations by indirect suppliers, we conduct an ad-hoc risk analysis and take the necessary preventive and remedial measures.

Details of the complaint procedure and remedial measures are provided in section 4. Both preventive and remedial measures are regularly reviewed for effectiveness at least annually and as needed. All processes and actions described are continuously documented. Identified risks, violations, measures, impact assessments, and conclusions are published in an annual report on www.woehrl.de and submitted to the relevant authorities.

2. Presentation of Priority Risks

As a result of our analysis of potential human rights risks arising from our business activities, we have identified the following human rights as priorities:

- **Avoidance of Discrimination:** We actively promote equal rights and opportunities for our employees. We do not tolerate discrimination or demeaning behavior towards our employees by the organization, partners, or customers. Our recruitment process and employee development focus on skills and abilities. We see the diversity of our staff as a positive factor for the company culture and our success.
- **Safety and Health:** We ensure compliance with all relevant legal regulations on health and safety for employees, customers, and suppliers through high training standards, ongoing education, and comprehensive involvement in analysis and decision-making processes. We also provide additional vacation beyond legal requirements for the health and recuperation of our employees.
- **Fair Wages:** We comply with the Minimum Wage Act (Mindestlohngesetz), Pay Transparency Act (Entgelttransparenzgesetz), Collective Agreement Act (Tarifvertragsgesetz), relevant company agreements, and other applicable laws regarding pay and working conditions.
- **Freedom of Association:** Our employees are free to form or join unions, to exercise their rights to form and participate in employee representations without positive or negative sanctions.

3. Expectations of our Employees and Suppliers

This statement of principles applies to all employees and bodies of Rudolf Wöhrl SE and its affiliated companies. It is communicated appropriately and published on the company's website. We require all obligated parties to implement the content; managers ensure these principles are embedded in the consciousness of all actors. The same standards we apply to ourselves are expected of our suppliers.

Additionally, we expect our suppliers to independently identify human rights and environmental risks, especially those arising from industry-specific supply and production practices. This includes considering human rights and environmental expectations when selecting direct suppliers, contractually recognizing the contents of this commitment, passing it along the supply chain, and using our training and education offerings if not provided internally.

We underscore the importance of this commitment by agreeing to review adherence to this statement as needed and demand remedies for deviations or identified risks. This can range from developing and implementing a plan to end or minimize the violation to temporarily or permanently suspending business relationships.

4. Complaint Procedure and Remedial Measures

We have established a complaint procedure for reporting human rights and environmental risks or violations, with rules publicly accessible at [Verfahrensordnung / Procedural rules \(de/en\)](#) (woehrl.de). Information on the accessibility, responsibilities, and execution of the complaint procedure is also publicly available at [Rudolf Wöhrl SE - HinweisgeberInnen-Portal / whistleblower system](#).

For data protection reasons, the information and reporting portal for initiating and conducting the complaint procedure anonymously if desired is technically separated into a separate system. Additionally, the complaint procedure can be initiated via a dedicated telephone number with voicemail.

Our employees are informed about the goals, purposes, access options, and procedure via the employee information portal and notices at well-known posting sites. Independence, freedom from instructions, and confidentiality obligations of those responsible for conducting the procedure are contractually secured.

The complaint procedure is regularly reviewed for effectiveness at least annually and as needed. If risks or violations arise from the complaint procedure, the implemented remedy process is applied as follows:

- For potential or actual violations in our own operations, measures are taken immediately to end the violation.
- For potential or actual violations by direct suppliers, a graduated process is followed to prevent, end, or minimize the violation.

For substantiated knowledge of potential violations by indirect suppliers, appropriate measures are taken, including a risk analysis, preventive measures, and remedy plans.

Nuremberg, 18.12.2023



Thomas Weckerlein
Chairman of the Executive Board



Tobias Triebel
Member of the Executive Board