

CODE OF CONDUCT

COMPLIANCE-LEITLINIEN

CODE OF CONDUCT

I. Präambel

Der Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie e.V. (wdk) vertritt rund 140 Firmenmitglieder, die entweder industrielle Verarbeiter von Kautschuk und kautschukähnlichen Kunststoffen oder Unternehmen der Zulieferindustrie der Kautschuk und kautschukähnliche Kunststoffe verarbeitenden Industrie sind.

Der wdk und seine Mitglieder erkennen ihre soziale Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten, gegenüber der Umwelt und gegenüber der Gesellschaft an. Das Handeln der Unternehmen und Mitarbeiter orientiert sich insbesondere an den Werten der Integrität und Fairness, unabhängig davon, ob sie ihre Tätigkeit in oder außerhalb von Deutschland ausüben.

Der wdk Compliance Kodex ist ein freiwilliger Kodex, der dem Interesse des Wirtschaftsverbandes der deutschen Kautschukindustrie e.V. und seiner Mitglieder an fairen, nachhaltigen, verantwortungsvollen ethischen Handlungsgrundsätzen Nachdruck verleihen soll.

Die Mitgliedsunternehmen des wdk orientieren sich am wdk Compliance Kodex. Sie stimmen diesem Kodex zu, werden nach dessen Grundsätzen handeln und bei Erstellung eines eigenen „Code of Conduct“ diesen Kodex berücksichtigen. Soweit sie keinen eigenen „Code of Conduct“ für sich in Kraft gesetzt haben, betrachten sie diesen Kodex als Grundlage für sämtliche ihrer Geschäftsbeziehungen. Den Mitgliedsunternehmen steht es frei, strengere Vorgaben als in diesem Kodex niedergelegt einzuführen.

Die im wdk Compliance Kodex beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact (Anhang), den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen. Die nachfolgenden Ziffern II bis V bilden Mindeststandards und sollen Situationen vorbeugen, die die Integrität der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter in Frage stellen können.

II. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Sie verpflichten sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig sind, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Die Mitgliedsunternehmen verhalten sich im Wettbewerb fair.

III. wdk Compliance Kodex

Korruption/Kartellrecht/Zwangsarbeit/Kinderarbeit

Korruption

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist folgendes zu beachten:

- Die Gewährung persönlicher Vorteile (insbesondere geldwerter Art wie Zahlungen und Darlehen einschließlich der Gewährung kleinerer Geschenke über einen längeren Zeitraum) durch das Mitgliedsunternehmen und dessen Mitarbeiter an Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das Mitgliedsunternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, sind nicht erlaubt.
- Geldwerte persönliche Vorteile an Mitarbeiter anderer Unternehmen als Gegenleistung für eine Bevorzugung im Wettbewerb und geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden. Das Mitgliedsunternehmen muss seinen Mitarbeitern auferlegen, dass sich diese keine entsprechenden Vorteile versprechen lassen. Geschäftsführung und Mitarbeiter des Mitgliedsunternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt

werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

Das Mitgliedsunternehmen kann eine verbindliche Richtlinie zur Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen zu Bewirtung und Veranstaltungen erlassen. Hierin können Ausnahmen hinsichtlich angemessener geringwertiger und symbolhafter Geschenke, angemessener Geschäftsessen und angemessener Veranstaltungen des eigenen Unternehmens wie von Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) geregelt werden.

Wenn Mitarbeiter des Mitgliedsunternehmens sich in einem Interessenkonflikt befinden, oder diese unsicher sind, ob ein Interessenkonflikt gegeben ist oder entstehen könnte, soll das Mitgliedsunternehmen einen Ansprechpartner zur Verfügung stellen, der kontaktiert werden kann. Auf Anfrage unterstützt der wdk seine Mitglieder insoweit.

Kartellrecht (Verhalten gegenüber Wettbewerbern)

Der wdk und seine Mitglieder achten den fairen Wettbewerb. Die geltenden Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs, werden eingehalten.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionenbestimmung).

Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, soll das Mitgliedsunternehmen für seine Mitarbeiter einen Ansprechpartner zur Verfügung stellen, der in Zweifelsfragen kontaktiert werden kann. Auf Anfrage unterstützt der wdk seine Mitglieder insoweit.

Zwangsarbeit

Das Mitgliedsunternehmen lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit ab.

Kinderarbeit

Das Mitgliedsunternehmen beachtet die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Das Mitgliedsunternehmen hält insbesondere das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) ein. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

GRUNDSÄTZE ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG

Menschenrechte

Das Mitgliedsunternehmen respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

Diskriminierung

Das Mitgliedsunternehmen tritt im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegen. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

Gesundheitsschutz

Das Mitgliedsunternehmen gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Das Mitgliedsunternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Faire Arbeitsbedingungen

Das Mitgliedsunternehmen achtet das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

Umweltschutz

Das Mitgliedsunternehmen ist dem Ziel des Umweltschutzes für die heutige und künftige Generationen nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Das Mitgliedsunternehmen unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

Geschäftsgeheimnisse

Das Mitgliedsunternehmen verpflichtet seine Mitarbeiter, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu beachten. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen

dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt. Die gesetzlichen Grundlagen zum Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden und Investoren werden beachtet.

IV. Lieferanten

Das Mitgliedsunternehmen vermittelt die Grundsätze dieses wdk Compliance Kodex seinen unmittelbaren Lieferanten und fordert und fördert die Einhaltung der Inhalte bei seinen Lieferanten.

V. Einhaltung

Das Mitgliedsunternehmen wird seinen Beschäftigten die im wdk Compliance Kodex geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt machen.

Das Mitgliedsunternehmen orientiert sich bei der Gestaltung und ggfs. Anpassung von Richtlinien und Prozessen an den Grundsätzen des wdk Compliance Kodex.

Stand: Mai 2011

Anhang

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Die zehn Prinzipien

Die Prinzipien des Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich herleitet aus:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und
- dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Der Global Compact verlangt von den Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen:

Menschenrechte

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

COMPLIANCE-LEITLINIEN

KARTELLRECHT

**Verhaltenshinweise und -anweisungen
für die Mitarbeit im wdk**

Vorwort

Der wdk unterstützt und repräsentiert die Interessen seiner Mitglieder gegenüber Gesetzgeber und Verwaltung, er fungiert als Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Politik und bietet eine Plattform für die gemeinsame Meinungsbildung zu technischen Fragen. Er lebt dabei von dem vielfältigen und engagierten Zusammenwirken seiner Mitglieder.

Im Rahmen dieser Verbandsarbeit hat die strikte Beachtung und Einhaltung nationaler und internationaler Kartellgesetze höchste Priorität. Der wdk vertritt die Interessen seiner Mitglieder im Einklang mit den kartellrechtlichen Vorschriften und bekennt sich zu den Prinzipien eines freien und fairen Leistungswettbewerbs. Das für die erfolgreiche Verbandsarbeit notwendige Zusammenspiel der Mitglieder findet deshalb jederzeit und ausnahmslos im Rahmen der geltenden Kartellgesetze statt.

Mit den vorliegenden Compliance-Leitlinien hat sich der wdk bereits im Juli 2011 verbindliche Regeln gegeben, die ihm und seinen Mitgliedern helfen sollen, die kartellrechtlichen Herausforderungen innerhalb und außerhalb der Verbandsarbeit zu bewältigen. Die Mitglieder des wdk sowie der wdk selbst stellen sicher, dass sie die Leitlinien beachten und die jeweiligen Verhaltensanweisungen umsetzen. Denn ein Verstoß gegen Kartellgesetze kann sowohl weitreichende Konsequenzen für das betroffene Mitglied als auch den wdk selbst haben. In der Vergangenheit wurden sowohl durch die EU-Kommission als auch durch die nationalen Kartellbehörden bei Kartellverstößen gegen einzelne Unternehmen und Verbände drastische Bußgelder in Höhe von bis zu 10% des jährlichen Gruppenumsatzes verhängt.

Die nachfolgenden Leitlinien können nicht vollständig sein und nicht alle rechtlich problematischen Sachverhalte umfassend abdecken. Sie sollen aber die wichtigsten Grundsätze für kartellrechtlich rechtmäßiges Verhalten darstellen. Bei allen rechtlichen Zweifeln im Rahmen der Verbandsarbeit steht die Geschäftsführung des wdk als Ansprechpartner jederzeit zur Verfügung und wird alle Fragen und Sachverhalte auf Anfrage selbstverständlich vertraulich behandeln.

Frankfurt, 10. Juli 2012



Dr. Rainer Landwehr
Vorsitzender



Boris Engelhardt
Hauptgeschäftsführer

I. Kartellrechtswidrige Vereinbarungen

Ein Überblick

Die unternehmerische Tätigkeit des wdk und der wdk-Mitglieder ist in erster Linie am Maßstab des deutschen und europäischen Kartellrechts auszurichten. Aber auch ausländische Kartellgesetze können Anwendung finden, wenn Unternehmen dort tätig sind (z.B. das US-Kartellrecht sieht bei Rechtsverstößen besonders strenge Sanktionen vor, u.a. Gefängnisstrafen für handelnde Personen).

Nach deutschem und europäischem Kartellrecht sind Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Verbänden und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine spürbare Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, verboten.

Verstöße gegen das Kartellverbot können mit hohen Bußgeldern in Höhe von bis zu 10 % des Gruppenumsatzes des betroffenen Unternehmens sanktioniert werden (in Deutschland können auch die handelnden Personen mit Bußgeldern belegt werden). Darüber hinaus haben geschädigte Dritte das Recht, Schadensersatz geltend zu machen.

Das Kartellrecht untersagt in erster Linie wettbewerbsbeschränkende Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern. Aber auch Vereinbarungen zwischen Unternehmen auf vor- oder nachgelagerten Marktstufen (z.B. zwischen Herstellern und Distributionspartnern/Kunden) können dem Kartellverbot unterliegen, auch der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung oder die Diskriminierung durch marktstarke Unternehmen ist untersagt (siehe hierzu weiter unten).

Zu den wichtigsten wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen/Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern gehören:

Preis- und Konditionenabsprachen

Verboten ist jede Form der Verständigung über Preise mit Wettbewerbern. Auch Absprachen über sonstige Vertragskonditionen wie z.B. Rabatte, Zahlungsziele, Lieferungs- und Zahlungsbedingungen sowie die Verwendung allgemeiner Geschäftsbedingungen etc. ist grundsätzlich unzulässig.

Beispiele:

- Vereinbarung zwischen Wettbewerbern, die Bruttopreise um x% zu erhöhen.
- Verständigung, keine Rabatte von mehr als x% zu gewähren.
- Abstimmung, nicht unter Mindestpreis x anzubieten.
- Absprachen über den Umfang des Kundendienstes, Öffnungszeiten, Marketingausgaben.

Quotenabsprachen

Nicht mit dem Kartellrecht vereinbar sind Absprachen zwischen Wettbewerbern, welche die Festlegung von Liefer- oder Bezugsmengen, die gegenseitige Zuweisung von Vertriebsgebieten sowie die Abgrenzung von Sortimenten oder Produktgruppen zum Gegenstand haben. Problematisch sind auch Vereinbarungen, nach denen es einem Unternehmen untersagt ist, Kunden eines Wettbewerbers zu beliefern.

Beispiele:

- Verpflichtung, den Vertrieb nicht auf bestimmte Produktbereiche auszuweiten.
- Verpflichtung, eine Vertriebsstätte zu schließen.
- Absprache, bestimmte Kunden nicht zu beliefern.

Austausch von geheimen Marktinformationen

Untersagt ist des Weiteren der Austausch zwischen Wettbewerbern von marktrelevanten, üblicherweise geheimgehaltenen Informationen – hierzu zählen vor allem Preise, Umsätze, Marktanteile und Kundendaten.

Angesichts der besonderen Bedeutung des Informationsaustausches für die wdk-Verbandsarbeit wird hierauf nachstehend unter II. noch gesondert eingegangen.

Boycott

Vereinbarungen, welche die Aufforderung enthalten, bestimmte, namentlich genannte Unternehmen nicht zu beliefern oder von ihnen bestimmte Produkte zu beziehen, sind ebenfalls in der Regel verboten.

Beispiele:

- Vereinbarung mit Wettbewerbern, keine Produkte von Lieferant x zu beziehen.

Merke:

Der Begriff der Absprache/Verhaltensweise wird von Behörden und Gerichten sehr weit ausgelegt. Erfasst werden formelle und informelle Vereinbarungen, Beschlüsse (z. B. in Gremien, Arbeitskreisen), Gentlemen's Agreements, unaus-

gesprochene gemeinsame Verhaltensweisen, Austausch von E-Mails und auch jeder sonstige formlose Informationsaustausch.

Einzelne Absprachen und Verhaltensweisen können im Einzelfall wegen ihrer geringen wettbewerblichen Auswirkungen oder aus sachlichen Gründen von der Anwendung des Kartellrechts ausgenommen sein.

Dies gilt insbesondere für Vereinbarungen über gemeinsame Forschung und Entwicklung, Produktion und Einkaufsgemeinschaften. Die Frage, ob eine Vereinbarung im Einzelfall freigestellt ist, kann rechtlich schwierig zu beantworten sein.

II. Austausch von Marktinformationen

Der Austausch sensibler Marktinformationen zwischen Wettbewerbern war in der jüngeren Vergangenheit mehrfach Gegenstand von Kartellbußgeldentscheidungen, auch Verbände sind in das Visier der Behörden geraten.

Während Verbandssitzungen, Arbeitskreistreffen, Mitgliederversammlungen und allen sonstigen Gesprächsrunden im Rahmen der Verbandsarbeit des wdk (und auch außerhalb der Verbandsarbeit) muss deshalb sichergestellt sein, dass die Mitglieder, die im Wettbewerb zueinander stehen, keine sensiblen Informationen austauschen.

1. Folgende Informationen gelten u. a. als wettbewerblich sensibel:

- Preise (Brutto- und Nettopreise)
- Zeitpunkt und Umfang von Preiserhöhungen
- Umsätze, Absätze, Marktanteile
- Rabatte, Boni, Skonti, Zahlungsziele
- Gewinne und Gewinnmargen
- Kundendaten
- Geschäftsstrategien (z. B. Einführung neuer Produkte, Erschließung neuer Märkte)
- Sonstige Geschäftsbedingungen (Lieferfristen, Rücknahmeverpflichtungen)
- Kosten, (z. B. Transport- und Produktionskosten)
- Kapazitäten
- Einkaufspreise (einschließlich Rabatte, Skonti)
- Lagerbestände
- Geplante Investitionen (sofern noch nicht veröffentlicht)

2. Gespräche über z. B. folgende Themen im Rahmen der Verbandsarbeit sind demgegenüber in der Regel zulässig:

- Allgemeine wirtschaftliche Entwicklung
- Politische Rahmenbedingungen
- Rechtliche Vorgaben (Urteile, Gesetzesvorhaben, Verwaltungsvorschriften)
- Standards und Normen (solange keine Marktzutrittsschranken errichtet werden)
- Gütezeichen und Labelling
- Messen
- Ausbildung/ Weiterbildung
- Umweltschutz
- Zusammenarbeit mit internationalen Verbänden
- Produktsicherheitstest
- Zölle und Steuern
- Öffentliche Informationen
- Vorhaben der EU-Kommission
- Sensible Daten (siehe II.1.), die veraltet, d. h. nicht mehr aktuell sind

III. Praktische Auswirkungen für die Arbeit des wdk

1. Verbandssitzungen

Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen fordert der wdk seine Mitglieder auf, im Rahmen von Verbandstreffen, Arbeitskreisen etc. kartellrechtlich relevante Gesprächsthemen strikt zu meiden. Folgende Maßnahmen sind einzuhalten:

- Jede Verbands- oder Arbeitskreissitzung im wdk wird geleitet von einem wdk-Mitarbeiter oder von einem vom wdk dazu beauftragten neutralen Dritten.
- Der wdk wird rechtzeitig vor jeder Sitzung eine detaillierte Tagesordnung versenden, auf der alle Gesprächsthemen abschließend aufgelistet sind.
- Es werden keine zusätzlichen Themen spontan besprochen. Sollte dennoch aus wichtigen Gründen eine spontane Änderung/Ergänzung der Tagesordnung erforderlich werden, so wird dies von den teilnehmenden Mitgliedern förmlich beschlossen und der Beschluss im Protokoll vermerkt.
- Während bzw. nach jeder Sitzung wird ein Protokoll erstellt, das den Inhalt und den Verlauf der Besprechungen wiedergibt. Die Mitglieder kontrollieren, ob die Gesprächsthemen zutreffend zusammengefasst wurden und keine kartellrechtlich missverständlichen Ausführungen enthalten sind.

- Der Sitzungsleiter fungiert für die anwesenden Mitglieder als Ansprechpartner bei kartellrechtlichen Bedenken. Er ist zu informieren, falls während oder am Rande von Sitzungen kartellrechtlich relevante Themen besprochen werden. Von Mitgliedern geäußerte Bedenken und die Entscheidung des Sitzungsleiters hierzu werden im Protokoll aufgeführt. Bei verbleibenden rechtlichen Zweifeln wird die Diskussion abgebrochen und der Hauptgeschäftsführer eingeschaltet.
- Es finden im wdk keine Diskussionen statt, bei denen jeder Teilnehmer seine eigene Marktsituation detailliert beschreibt.

Merke:

Das Risiko eines Kartellverstoßes wird für ein einzelnes Mitglied nicht dadurch eliminiert, dass es sich an unzulässigen Gesprächen nicht aktiv beteiligt. Es muss sich vielmehr aktiv von den etwaigen Gesprächen distanzieren und dafür Sorge tragen, dass dies auch im Sitzungsprotokoll vermerkt wird.

2. Erhebung von wdk-Verbandsstatistiken

Soweit der wdk Verbandsstatistiken zu aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen erhebt, gelten folgende Grundsätze:

- Die Mitglieder dürfen dem wdk aktuelle vertrauliche Informationen (siehe oben) einseitig melden, allerdings nicht während laufender Verbandssitzungen.
- Der wdk wird diese vertraulichen Informationen unter keinen Umständen an andere Mitglieder weiterleiten.
- Eine an die Mitglieder verteilte Verbandsstatistik darf nur aggregierte Daten enthalten, die keine Rückschlüsse auf Meldungen einzelner Mitglieder enthalten. Der wdk wird deshalb nur aggregierte Statistiken erstellen und verteilen, wenn mehr als 5 Mitglieder an der Statistik teilnehmen.
- Die Auswertung und Weitergabe öffentlicher und allgemein zugänglicher Informationen durch den wdk wird hierdurch nicht berührt.

3. Verbandsempfehlungen

Auch weiterhin wird der wdk die Interessen der Mitglieder wahren, indem er Empfehlungen ausspricht. Er wird allerdings keine Empfehlungen aussprechen, soweit hierdurch ein abgestimmtes Verhalten seiner Mitglieder im kartellrechtlichen Sinn herbeigeführt werden könnte.

IV. Sonstiges

1. Liefervereinbarungen

Der wdk weist seine Mitglieder darauf hin, dass wettbewerbsbeschränkende Absprachen auch zwischen Lieferant und Vertriebspartner/Kunde vereinbart werden können. Kartellrechtswidrige Lieferverträge sind in der Regel (teil-)nichtig, die beteiligten Unternehmen können zudem mit Bußgeldern belegt werden.

Insbesondere sind Vereinbarungen untersagt, die den Abnehmern Fest- oder Mindestpreise beim Weiterverkauf vorschreiben. Zumindest einer näheren kartellrechtlichen Prüfung bedürfen u.a. Vereinbarungen mit Abnehmern, die die Zuweisung an einen Vertriebspartner von exklusiven Vertriebsgebieten oder Kundengruppen oder die Verpflichtung des Abnehmers enthalten, alle Vertragswaren von einem einzigen Lieferanten zu beziehen.

2. Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

Unternehmen, die auf einem Markt über eine beherrschende oder starke Stellung verfügen, dürfen diese im Wettbewerb nicht missbräuchlich zu Lasten ihrer Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten ausnutzen. Vorsicht ist insbesondere bei einem Marktanteil von über einem Drittel geboten. Ein Missbrauch liegt u. a. in folgenden Fällen vor:

- Das Verlangen überhöhter Preise oder unangemessener Vertragslaufzeiten oder sonstiger Vertragsbedingungen.
- Die Berechnung niedriger Preise, insbesondere Verkäufe unter Selbstkostenpreis, wenn mit ihnen ein Wettbewerber aus dem Markt gedrängt oder am Markteintritt gehindert werden soll (Kampfpreise).
- Anwendung unterschiedlicher Lieferbedingungen bei gleichwertigen Leistungen (Diskriminierung).
- Gewährung von Rabatten, die den Abnehmer dafür belohnen, dass er seinen Einkauf bei einem marktbeherrschenden Lieferanten konzentriert (Treuerabatte). Zulässig ist hingegen die Gewährung von Nachlässen für große Abnahmemengen (Mengenrabatte).

V. Erklärung

Dieser Leitfaden des wdk kann nur einen groben Überblick über die kartellrechtlichen Verbote geben, je nach Sachlage kann die Anwendung der Kartellrechtsvorschriften im Einzelfall komplex sein.

Angesichts der zunehmenden Verfolgungsintensität durch die Kartellbehörden können die Folgen von Rechtsverletzungen für den wdk, seine Mitglieder und die jeweils handelnden Personen sehr weitreichend sein. Ein Rechtsverstoß eines einzelnen Mitglieds kann schwerwiegende Konsequenzen auch für andere Mitglieder und den wdk haben.

Der wdk fordert seine Mitglieder deshalb auf, sicherzustellen, dass jede(r) Unternehmensmitarbeiter(in), der/die an wdk-Veranstaltungen teilnimmt, diese Leitlinien zur Kenntnis genommen und dies durch die im Anhang beigefügte und unterschriebene Erklärung dokumentiert hat. Jede(r) Mitarbeiter(in) eines Mitgliedsunternehmens, der/die an Sitzungen/Veranstaltungen des wdk teilnimmt, wird somit gebeten, die Erklärung zu unterzeichnen und beim wdk zu hinterlegen. Die Erklärung soll allen wdk-Mitgliedern die nötige Sicherheit geben, dass auch alle anderen Mitglieder und der wdk und seine Mitarbeiter selbst sich der Einhaltung der Kartellgesetze verpflichtet fühlen und die grundlegenden Anforderungen an eine kartellrechtskonforme Verbandsarbeit verinnerlicht haben. Der wdk behält sich vor, Vertretern von Mitgliedern, die die Erklärung nicht abgeben möchten, den Zugang zu wdk-Sitzungen zu verweigern.

Für die unternehmerische Tätigkeit jedes Mitglieds außerhalb der Verbandsarbeit regt der wdk nachdrücklich an, dass alle Mitglieder ihre Mitarbeiter, zumindest diejenigen, die Kontakt mit Wettbewerbern haben (können), in geeigneter Form – z.B. durch Informationsveranstaltungen oder Schulungen – zur Beachtung des Kartellrechts anweisen und auf die schwerwiegenden Folgen von etwaigen Kartellrechtsverstößen hinweisen.

Stand: Juli 2011

Erklärung zu kartellrechtskonformen Verhalten bei der Verbandsarbeit im wdk

Verstöße gegen das Kartellrecht können erhebliche Sanktionen gegen den wdk und seine Mitglieder nach sich ziehen. Die geltenden kartellrechtlichen Vorschriften auf nationaler und internationaler Ebene sind deshalb im Rahmen der wdk-Verbandsarbeit strikt zu beachten.

Der wdk hat kartellrechtliche Leitlinien erlassen, die die Einhaltung der Kartellgesetze sicher stellen sollen.

Ich habe von den Leitlinien Kenntnis genommen und werde sie im Rahmen meiner Mitarbeit im wdk beachten.

Frankfurt, _____

Name

Firma

Unterschrift

Impressum

Wirtschaftsverband
der deutschen
Kautschukindustrie e. V.

Zeppelinallee 69
60487 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 7936 - 0
Fax +49 69 7936 - 140
info@wdk.de
www.wdk.de

Zweite unveränderte Auflage
07/2013

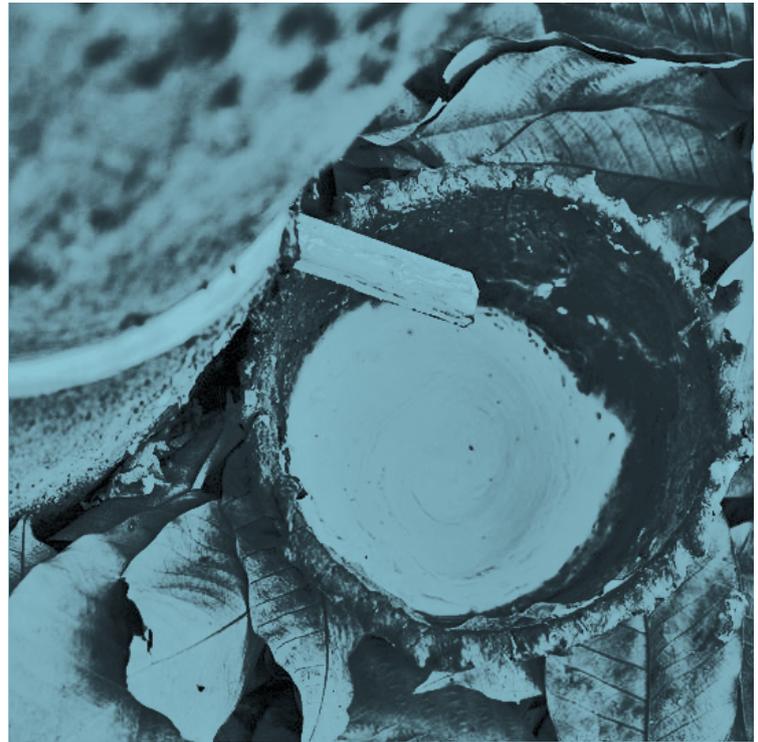


Wirtschaftsverband
der deutschen
Kautschukindustrie e. V.

Zeppelinallee 69 • 60487 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 7936-0 • Fax +49 69 7936-140
info@wdk.de • www.wdk.de

NACHHALTIGE VERNETZUNG

DIE NACHHALTIGKEITS- CHARTA DER DEUTSCHEN KAUTSCHUKINDUSTRIE



„Nachhaltige Vernetzung“ ist die nationale Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Kautschukindustrie und ihrer Verbände, dem Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie (wdk) und dem Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK).

Ausgehend von einem Dialog mit der deutschen Bundesregierung, der EU-Kommission, Verbänden, Unternehmen, Sozialpartnern sowie Netzwerkpartnern innerhalb der Wertschöpfungskette Kautschuk und Elastomere gibt sich die deutsche Kautschukindustrie mit der vorliegenden Nachhaltigkeits-Charta eine verbindliche Leitlinie für faires, verantwortungsvolles und ethisches Wirtschaften.

Sie bekennen sich zu dem Grundsatz, dass im Dreiklang von Ökonomie, Ökologie und Sozialem Wachstum nur durch gesellschaftliche Akzeptanz möglich ist. Dies gilt für alle Partner innerhalb der Wertschöpfungskette.

Ziel ist es, die für die Kautschukindustrie relevanten Systeme in einer Weise zu nutzen, dass diese Systeme in ihren wesentlichen Eigenschaften erhalten bleiben und ihr Bestand auf natürliche Weise regeneriert werden kann.

Diese Nachhaltigkeits-Charta ist lebendig. Sie lebt durch die Umsetzung aller Netzwerkpartner innerhalb der Wertschöpfungskette Kautschuk und Elastomere. Sie lebt durch den Dialog der Sozialpartner innerhalb der Unternehmen. Sie lebt aber auch durch den anhaltenden Dialog mit der Wissenschaft und Forschung sowie mit Regelsetzern aus Behörden, Politik und Normeninstituten. Wir laden alle Beteiligten ein, diesen Austausch und die nachhaltige Fortentwicklung der Branche zum Wohle zukünftiger Generationen zu unterstützen.



Wirtschaftsverband
der deutschen
Kautschukindustrie e. V.

Der Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie e. V. (wdk) vertritt die wirtschaftspolitischen Interessen von 160 Unternehmen der Kautschuk und Elastomere verarbeitenden Industrie mit 75.000 Beschäftigten und einem Gesamt-Jahresumsatz von € 12 Milliarden.



Arbeitgeberverband der
Deutschen Kautschukindustrie
(ADK) e. V.

Der Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie e. V. (ADK) formuliert und koordiniert zentral die gemeinsamen sozial- und tarifpolitischen, die arbeits- und sozialrechtlichen sowie die arbeitswissenschaftlichen Interessen von unmittelbar über 120 Unternehmen mit 45.000 Beschäftigten im offensiven Dialog mit Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit. Die hier entwickelten tarifpolitischen Lösungen üben Leitfunktionen für die gesamte Branche aus.

Die deutsche Kautschukindustrie ist Schlüsselbranche für Mobilität, Gesundheit und Sicherheit. Leben schützen, Leben retten, Menschen und Tiere versorgen, Lebensräume und Infrastruktur schaffen, Menschen und Völker verbinden: Die Branche leistet hier einen unersetzlichen Beitrag.

Ursprung und aktuelle Rohstoffbasis der Kautschukindustrie sind eng mit einem traditionellen Nachhaltigkeitsbereich verbunden: der Holz- und Plantagenwirtschaft. 250.000 Tonnen Naturkautschuk aus nachwachsenden Systemen werden heute jährlich in Deutschland verarbeitet, dem größten Abnehmermarkt innerhalb Europas. Weiter werden hier jährlich 550.000 Tonnen Synthesekautschuk verarbeitet. Überwiegende Basis sind hier fossile Rohstoffe.

Die deutsche Kautschukindustrie nimmt heute weltweit eine technisch und innovativ führende Rolle ein, wesentlich getragen vom Mittelstand. Die deutsche Kautschukindustrie ist sich bewusst, dass sie in dieser Position Vorbildcharakter für die gleichgelagerten Industrien anderer Länder besitzt.

Eine rein wachstumsgetriebene Wirtschaftsorientierung bringt Risiken mit sich. Risiken für die Ökologie, aber auch für die Lebenswelt, die Sozialstrukturen. Eine Bewertung und Minimierung dieser Risiken ist unverzichtbar. Wachstum heißt heute auch immer Steigerung im Ressourcenverbrauch. Nur wenn wir hier mit selbst definierten Einschränkungen, mit intelligenter Ressourcenschonung und -nutzung agieren, wird es global ein dauerhaftes Wachstum geben können.

Diese Charta plädiert für eigenverantwortliches Handeln im Rahmen eines konsensualen Handlungsrahmens.

Die Branche sieht sich als Partner von Regierung und Industrie in dem übergeordneten Kontext von

- Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung,
- Europäischer Nachhaltigkeitsstrategie,
- Deutscher Nachhaltigkeitsstrategie,
- Deutschem Nachhaltigkeitskodex,
- ILO-Kernarbeitsnormen,
- OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen,
- United Nations Global Compact (UNGC)

sowie von den branchenspezifischen Initiativen

- Nachhaltigkeitsinitiative der Deutschen Chemie „Chemie³“,
- Blue Competence – Nachhaltigkeitsinitiative des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus,
- Nachhaltigkeitssysteme der Automobilindustrie,
- Sustainable Natural Rubber Initiative (SNR-i) der International Rubber Study Group (IRSG),
- Plattform European Research & Rubber Laboratories (ERRLAB),
- Code of Conduct der deutschen Kautschukindustrie.

Die Kautschukunternehmen und ihre Verbände bekennen sich zu den Zielen nachhaltiger Entwicklung, basierend auf den umfassenden Prinzipien von Ökonomie, Ökologie und Sozialem. Sie erkennen in vollem Umfang an, dass alle an der Wertschöpfungskette Beteiligten Verantwortung tragen bzw. übernehmen müssen, um den erforderlichen Wandel hin zu einem global nachhaltigen Wirtschafts- und Wertesystem zu erreichen, der sowohl auf Unternehmensebene als auch auf persönlicher Ebene ansetzt.

Aus der Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie, in Investitionsplanungen, Innovationen, betrieblichen Prozessen und der Sozialpartnerschaft ergeben sich für die Unternehmen der Kautschukindustrie ihre zentralen Handlungsfelder.

zu nachhaltigem Wachstum und Wirtschaften innerhalb der Wertschöpfungskette der deutschen Kautschukindustrie

RESSOURCEN NACHHALTIG NUTZEN

Für die Unternehmen der Kautschukindustrie ist der Schutz des Lebens und der Umwelt nicht verhandelbar. Alle Ressourcen müssen nachhaltig bewirtschaftet werden, von Rohstoffen bis hin zu Energie, Wasser, Luft, Land und Böden. Beim Einkauf von Rohstoffen wird der Schwerpunkt auf ressourceneffiziente Rohstoffquellen gelegt. Die Branche fordert und fördert die Einhaltung der Grundsätze dieser Charta durch ihre Lieferanten.

Bei **Naturkautschuk** setzt sich die Branche für eine nachhaltige Produktion ein, deren zentrale Bestandteile nachhaltige Forstwirtschaft sowie die Einhaltung nationaler Menschen- und Arbeitsrechte sind. Sie unterstützt die Einführung eines global anerkannten Zertifizierungssystems zum Nachweis der Übereinstimmung mit den Standards der International Rubber Study Group (IRSG) und deren Sustainable Natural Rubber Initiative (SNR-i). Bei **Synthesekautschuk** unterstützt die Branche den Einsatz nachwachsender Rohstoffe aus nachhaltiger Landwirtschaft. **Chemikalien** und **Füllstoffe** werden durch den Forschungsverbund ERRLAB im Hinblick auf Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie nachhaltige Verfügbarkeit wissenschaftlich analysiert. Die Branche fördert damit auch den Einsatz innovativer Rohstoffe.

Menschen sind bestimmend für gelebte nachhaltige Entwicklung. Die Kautschukindustrie bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, die ihren Ausdruck sowohl in gelebter Sozialpartnerschaft im Unternehmen als auch in der globalen Einhaltung der Menschenrechte findet. Die Branche beachtet insbesondere die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinder-

rechten. Sie setzt sich für die Einhaltung der nationalen Arbeits- und Sozialstandards ein. Qualifizierte Nachwuchs- und Fachkräfte sind bestimmend für eine nachhaltige Entwicklung. Die Branche setzt sich für eine Förderung der Gestaltungskompetenz ihrer Beschäftigten mit dem Ziel ein, ökonomisch, ökologisch und sozial vorausschauend zu handeln und so Nachhaltigkeit selbstbestimmt zu gestalten.

Die Kautschukindustrie bekennt sich den Zielen der UN für nachhaltige Entwicklung (SDGs) sowie der Energiewende und dem damit verbundenen Einsatz regenerativer **Energie**. In allen Phasen der Wertschöpfung werden energiesparende Verfahren und Maschinen eingesetzt und die Entwicklung energieärmerer Technologie gefördert. Die Unternehmen der Kautschukindustrie setzen sich darüber hinaus weltweit für den Schutz von **Wasser**, **Luft** und **Böden** sowie **biologischer Vielfalt** ein.

PRODUKTION NACHHALTIG ANLEGEN

Die Unternehmen der Kautschukindustrie setzen beim Einsatz von Maschinen, Verfahren und Beschäftigten auf die Nachhaltigkeits-Prinzipien Ökologie, Ökonomie und Soziales. Der Nachweis erfolgt im Rahmen international anerkannter Zertifizierungssysteme.

Bei der Entwicklung neuer **Produkte** wird deren Nachhaltigkeit berücksichtigt. Durch eine Risikoabschätzung tragen die Unternehmen dazu bei, mögliche Risiken ihrer Produkte und Verfahren frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Das hohe Qualitätsniveau wird durch eine kontinuierliche Qualitätssicherung nachgewiesen.

Die Kautschukindustrie setzt sich für eine gelebte Sozialpartnerschaft in ihren Unternehmen mit dem Ziel eines Interessenausgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein. Sie achtet das Recht ihrer **Beschäftigten** auf Koalitionsfreiheit im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze. In Deutschland gelten Tarifverträge,

sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen, die betriebliche Mitbestimmung sowie die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen als bewährte Instrumente zur Sicherstellung wettbewerbsfähiger Arbeitsbedingungen. In den Unternehmen haben Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten höchste Priorität und werden durch „Best-Practice“-Modelle ständig weiterentwickelt. Die Kompetenz der Beschäftigten wird durch Fortbildung und die Fortentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten sichergestellt und verbessert. Die Branche tritt jeder Form von Diskriminierung entgegen. Nachhaltigkeitsziele, Verantwortlichkeiten sowie Strukturen werden so definiert, dass Nachhaltigkeitsaspekte durch die Beschäftigten eingebracht und beachtet werden können.

Ressourcen- und Energieeffizienz sind zentrale Kriterien bei der Auswahl von **Verfahren** und **Maschinen**. Wann immer möglich werden natürliche Rohstoffe aus erneuerbaren Quellen eingesetzt, die durch umweltverträgliche Verfahren gefördert bzw. gewonnen werden. Emissionen werden durch umweltverträgliche Verfahren und durch den Einsatz von Umwelttechnologie minimiert.

GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN NACHHALTIG GESTALTEN

Die deutsche Kautschukindustrie agiert in einem globalen wirtschaftlichen Kontext und trägt mit ihren Produkten wesentlich zu Mobilität und Fortschritt der Menschheit bei. Dabei ist die Einbeziehung aller Partner der Wertschöpfungskette nach dem Prinzip des „ehrbaren Kaufmanns“ unverzichtbar.

Die Branche achtet den fairen **Wettbewerb**. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Die Branche bekennt sich zu offenen und ehrlichen Geschäftsbeziehungen auf der Basis fairer Vertragsbedingungen.

Nachhaltige **Entwicklung** bedeutet globale Entwicklung. Die Kautschukindustrie setzt sich für eine Förderung regionaler Entwicklung, volkswirtschaftlicher Stabilität sowie fairer Arbeitsbedingungen ein. Alle Geschäftspartner werden bei der Erarbeitung und Anwendung von „Best-

Practice“-Modellen für nachhaltige Entwicklung unterstützt. Damit leistet die Branche einen wichtigen Entwicklungsbeitrag gerade in traditionell agrarorientierten Volkswirtschaften.

Die langfristige Zielsetzung nachhaltiger, globaler **Partnerschaften** ist zentraler Bestandteil einer stabilen Sicherung von Arbeitsplätzen und Wettbewerbsfähigkeit. Mit der so erzielten wirtschaftlichen Stabilität auf allen Seiten einer Geschäftsbeziehung stellt die Kautschukindustrie ein dauerhaftes finanzielles Engagement und damit einen angemessenen Return-on-Invest für alle Beteiligten auf Basis nachhaltigen Wachstums sicher.

MARKT NACHHALTIG SICHERN

Langfristige Wertentwicklung ist das Ziel der Unternehmen der Kautschukindustrie. Durch den Einsatz und die Förderung innovativer Technologien können ihre Produkte über die geplante Nutzungsdauer hinaus nachhaltig genutzt werden.

Die Kautschukindustrie stellt sicher, dass von ihren Produkten nach dem Inverkehrbringen bei bestimmungsgemäßen Gebrauch keine Gefahren für **Verbraucher** und die **Umwelt** ausgehen.

Die Kautschukindustrie entwickelt, produziert und handelt ihre Produkte unter Beachtung des gesamten **Lebenszyklusses**. Die Branche optimiert die Lebensdauer ihrer Produkte, orientiert an den Sicherheitsanforderungen im jeweiligen Einsatzbereich. Die Branche unterstützt die Wieder- und Weiterverwertung von Altgummi. Sie setzt sich für eine überprüfbare Qualitätssicherung innerhalb der Recycling-Wertschöpfungskette bei Kautschuk und Elastomeren ein.

Die Kautschukindustrie sucht aktiv den **Dialog** mit allen Stakeholdern im politischen und gesellschaftlichen Meinungsbildungsprozess. Dies betrifft insbesondere die Plattformen zur Ressourceneffizienz. Die Kautschukindustrie steht darüber hinaus allen Beteiligten, Betroffenen und interessierten Kreisen im Sinne eines respektvollen Umgangs miteinander für einen offenen, fairen Dialog zur Verfügung.

Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wurde 2015 auf einem Gipfel der Vereinten Nationen von allen Mitgliedsstaaten verabschiedet. Sie gilt für alle Staaten dieser Welt. Herzstück der Agenda ist ein ehrgeiziger Katalog mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals). Diese berücksichtigen alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit gleichermaßen: Umwelt, Wirtschaft, Soziales.

Europäische Nachhaltigkeitsstrategie

Ziel der im Sommer 2001 beschlossenen und in den Folgejahren mehrfach erweiterten EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung ist die Verbesserung der Lebensqualität für alle, das heißt für die heutige und für künftige Generationen. Es soll insbesondere sichergestellt werden, dass Wirtschaftswachstum, Umweltschutz und soziale Integration Hand in Hand gehen.

Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie

Die Anfang 2017 neu aufgelegte Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie erläutert die Bedeutung von nachhaltiger Entwicklung für die Politik der Bundesregierung, legt konkrete Ziele und Maßnahmen über die gesamte Breite politischer Themen fest und berücksichtigt die Agenda 2030 der UN. Damit bietet sie einen Maßstab für die notwendige langfristige Orientierung. Insbesondere sind alle Bundeseinrichtungen aufgerufen, durch eigene Aktivitäten in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern zur Erreichung der Ziele beizutragen.

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex schafft Verbindlichkeit in der transparenten Darstellung der unternehmerischen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Er ist dadurch ein wesentlicher Beitrag zum nachhaltigen Wirtschaften und geeignet, glaubwürdiges Handeln für eine nachhaltige Entwicklung zu befördern.

ILO-Kernarbeitsnormen

Als Kernarbeitsnormen werden acht internationale Übereinkommen bezeichnet, die grundlegende Arbeits- und Sozialstandards festlegen. Die Kernarbeitsnormen wurden 1988 in einer Deklaration der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) nie-

dergelegt. Dazu gehört das Verhindern von Kinder- und Zwangsarbeit, die Einhaltung des Prinzips der Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz, das Recht auf Versammlungs- und Organisationsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen.

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze sind neben den ILO-Kernarbeitsnormen und dem UN Global Compact weltweit das wichtigste Instrument zur Förderung von verantwortungsvoller Unternehmensführung. Für Unternehmen bieten sie einen Verhaltenskodex bei Auslandsinvestitionen und für die Zusammenarbeit mit ausländischen Zulieferern. Sie beschreiben, was von Unternehmen bei ihren weltweiten Aktivitäten im Umgang mit Gewerkschaften, im Umweltschutz, bei der Korruptionsbekämpfung oder der Wahrung von Verbraucherinteressen erwartet wird.

United Nations Global Compact (UNGC)

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Damit kann die Wirtschaft als wichtige treibende Kraft der Globalisierung dazu beitragen, dass die Entwicklung von Märkten und Handelsbeziehungen, von Technologien und Finanzwesen allen Wirtschaftsräumen und Gesellschaften zugutekommt.

Nachhaltigkeitsinitiative der Deutschen Chemie „ChemieD“

Unter dem 2013 gegründeten, gemeinsamen Dach ChemieD machen sich der Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) stark für eine nachhaltige Entwicklung. Im Dialog mit Stakeholdern treiben die Allianzpartner Nachhaltigkeit in ihrer Branche voran. Im Zentrum von ChemieD stehen die „Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland“. Sie dienen auch der Kautschukindustrie als Leitbild und unterstützen Unternehmen und Beschäftigte dabei, ihre Beiträge zur Nachhaltigkeit auszubauen.

Blue Competence – Nachhaltigkeitsinitiative

des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus. Für den deutschen Maschinenbau ist die Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt seit jeher ein Leitgedanke unternehmerischen Handelns. Mit dem Nachhaltigkeitskodex führen die in der 2012 ins Leben gerufenen Initiative Blue Competence zusammengeschlossenen Unternehmen die hohen sozialen und ethischen Standards fort und sehen diese als Voraussetzung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Sustainable Rubber Action Plan

Die Internationale Rubber Study Group (IRSG) mit Sitz in Singapur ist Moderator und Plattform für die Kautschukerzeuger- und die Kautschukabnehmerländer. Zusammen mit dem Industry Advisory Panel, einem Beratungsgremium der IRSG, dem regionale und nationale Verbände sowie Einzelunternehmen innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette angehören, hat IRSG 2016 die Sustainable Natural Rubber Initiative (SNR-i) gestartet.

TIP

Das Tyre Industry Project (TIP) unter dem Dach des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) hat als Ziel, die gesamte Wertschöpfungskette von Reifen nachhaltig zu gestalten.

ERRLAB

Umwelt- und Arbeitsschutz, Recycling sowie Ressourcenschonung sind die Arbeitsschwerpunkte der 2014 durch die Wirtschaftsverbände und die Kautschuk-Forschungsinstitute Deutschlands, Frankreichs und Italiens getragenen europäischen Kautschuk-Forschungsplattform European Research Rubber Laboratories. Mit ERRLAB entsteht ein Laborverbund mit mehr als 100 Forschungsexperten.

Code of Conduct der deutschen Kautschukindustrie

Der 2011 in Kraft getretene Code of Conduct des Wirtschaftsverbandes der deutschen Kautschukindustrie e.V. dokumentiert das Bekenntnis der Kautschukindustrie zu ihrer sozialen Verantwortung gegenüber Gesellschaft, Kunden, Lieferanten und dem eigenen Unternehmen. Das Handeln der Unternehmen und Mitarbeiter orientiert sich insbesondere an den Werten der Integrität und Fairness, unabhängig davon, ob sie ihre Tätigkeit in oder außerhalb Deutschlands ausüben.

Herausgeber

Wirtschaftsverband
der deutschen
Kautschukindustrie e.V.

Zeppelinallee 69
60487 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 7936 - 0
Fax +49 69 7936 - 140
info@wdk.de
www.wdk.de

Diese Nachhaltigkeits-Charta der deutschen Kautschukindustrie ist auch in englischer Sprache veröffentlicht.

Diese Charta wurde auf mit dem Blauen Engel zertifiziertem Altpapier gedruckt.

CO₂-Kompensation durch Unterstützung des Bergwaldprojektes www.bergwaldprojekt.de

Stand: September 2018



Wirtschaftsverband
der deutschen
Kautschukindustrie e. V.

Zeppelinallee 69 • 60487 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 7936-0 • Fax +49 69 7936-140
info@wdk.de • www.wdk.de



Arbeitgeberverband
der deutschen
Kautschukindustrie e. V.

Schiffgraben 36 • 30175 Hannover
Tel. +49 511 8505-0 • Fax +49 511 8505-203
info@adk-verband.de • www.adk-verband.de