



Achtung der Menschenrechte

Grundsatzerklärung zur Achtung der
Menschenrechte und Wahrnehmung
mensenrechtlicher Sorgfaltspflichten
durch die Wüstenrot & Württembergische
AG, Wüstenrot Bausparkasse AG und die
Württembergische Versicherung AG
nach § 6 LkSG



Die **Wüstenrot & Württembergische AG** ist ein börsennotiertes Unternehmen mit Sitz in Kornwestheim. Sie versteht sich als strategische Management-Holding zur Steuerung der Interessen aller Unternehmen der W&W-Gruppe. Der Vorstand der Wüstenrot & Württembergische AG handelt über das Management Board der W&W-Gruppe in enger Abstimmung mit den beiden Geschäftsfeldern Wohnen und Versichern. Im Geschäftsfeld Wohnen liegt der Schwerpunkt auf dem Bauspargeschäft und der Baufinanzierung durch die Wüstenrot Bausparkasse AG. Im Geschäftsfeld Versichern bietet die W&W-Gruppe ihren Kundinnen und Kunden ein breites Produktspektrum aus Personen- sowie Schaden-/Unfallversicherungen. Zu den wesentlichen Unternehmen aus diesem Geschäftsfeld zählt die Württembergische Versicherung AG.

Kapitel

- 1. Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und umweltbezogener Sorgfaltspflichten**
- 2. Referenz- und Bezugsrahmen (Standards und Richtlinien)**
- 3. Geltungs- und Anwendungsbereich**
 - 3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Handelsvertreter der Ausschließlichkeitsvertriebe**
 - 3.2 Geschäftspartner, Lieferanten, Dienstleister**
- 4. Risikoanalyse und Risikobewertung**
- 5. Beschwerdemechanismus und Umgang mit Verstößen**
- 6. Berichterstattung und kontinuierliche Weiterentwicklung**

Kapitel 1:

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und umweltbezogener Sorgfaltspflichten nach § 6 Abs. 2 LkSG



Mit der Verabschiedung der vorliegenden Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch die Wüstenrot & Württembergische AG, Wüstenrot Bausparkasse AG und die Württembergische Versicherung AG bekennt sich der jeweilige Vorstand zur unternehmerischen Verantwortung, die allgemeinen, international anerkannten Menschenrechte zu achten. Ziel ist es, die damit verbundenen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten und menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vorzubeugen, sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden (§ 3 Abs. 1 LkSG). Mit dieser Grundsatzklärung werden die Vorgaben des Art. 6 Abs. 2 LkSG umgesetzt.

Die Achtung der Menschenrechte und umweltbezogener Sorgfaltspflichten ist für uns grundlegender Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Diese Grundsatzklärung gilt für die Wüstenrot & Württembergische AG, Wüstenrot Bausparkasse AG und die Württembergische Versicherung AG und ergänzt den [Verhaltenskodex der W&W-Gruppe](#). Unser Anspruch ist, dass Menschenrechte in allen Konzerngesellschaften und bei unseren Geschäftspartnern, Lieferanten sowie Dienstleistern eingehalten und Verstöße entsprechend geahndet werden. Wir setzen geltendes Recht um, respektieren die international anerkannten Menschenrechte und tragen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Sorge dafür, die damit verbundenen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten umfassend wahrzunehmen. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Handelsvertretern der Ausschließlichkeitsvertriebe der W&W-Gruppe, Geschäftspartnern, Lieferanten sowie Dienstleistern, sich mit dieser Grundsatzklärung vertraut zu machen und dementsprechend zu handeln, insbesondere ihren Sorgfaltspflichten in angemessener Weise (vgl. § 3 Abs. 2 LkSG) nachzukommen und negative Auswirkungen zu vermeiden.

4

Kapitel 2:

Referenz- und Bezugsrahmen (Standards und Richtlinien)



Außer zur Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bekennen wir uns ausdrücklich zu den Prinzipien der im Anhang aufgeführten international anerkannten Rahmenwerke und Standards.

Auf Grundlage der genannten Rahmenwerke/Standards können folgende Normen entlang unserer Wertschöpfungskette potenziell von Relevanz sein:

Menschenrechtliche Risiken

- Verbot von Kinderarbeit – § 2 Abs. 2 Nr. 1 und 2
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei – § 2 Abs. 2 Nr. 3 und 4
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren – § 2 Abs. 2 Nr. 5
- Missachtung der Koalitionsfreiheit – Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen – § 2 Abs. 2 Nr. 6

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung – § 2 Abs. 2 Nr. 7
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns – § 2 Abs. 2 Nr. 8
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen durch Umweltverunreinigungen – § 2 Abs. 2 Nr. 9
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten – § 2 Abs. 2 Nr. 10
- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können – § 2 Abs. 2 Nr. 11
- Das Verbot eines [...] Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition (die sich aus den Menschenrechtsabkommen i. S. d. § 2 Abs. 1 ergeben) zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist – § 2 Abs. 2 Nr. 12

Umweltbezogene Risiken

- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen) – § 2 Abs. 3 Nr. 1 bis 3
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen – § 2 Abs. 3 Nr. 4 und 5
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens – § 2 Abs. 3 Nr. 6 bis 8

Kapitel 3:

Geltungs- und Anwendungsbereich nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 LkSG



Auf Grundlage der im Anhang genannten Rahmenwerke und Standards können folgende Stakeholder entlang unserer Wertschöpfungskette potenziell von Relevanz sein:

3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Handelsvertreter der Ausschließlichkeitsvertriebe

3.2 Geschäftspartner, Lieferanten, Dienstleister

Die in den oben genannten Regelwerken niedergelegten Normen und Wertorientierungen zum Verbot von Diskriminierung sowie Zwangs- und Kinderarbeit, zur Beachtung von Sozial- und Arbeitnehmerbelangen sowie zu Informations- und Konsultationsprozessen fließen in Leitlinien und Regeln (z. B. Verhaltenskodex) ein, die die W&W-Gruppe für ihre Geschäftstätigkeit aufgestellt hat.

Die Grundsatzerklärung und ihre Verankerung in den Prozessen und Geschäftspraktiken der W&W-Gruppe orientieren sich an folgenden Handlungsfeldern: der Achtung der menschenrechtsbezogenen Rechte der Beschäftigten sowie der Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen durch Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister der W&W-Gruppe.

3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Handelsvertreter der Ausschließlichkeitsvertriebe

Der [Verhaltenskodex der W&W-Gruppe](#) legt den Mindeststandard fest, der den Umgang aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Handelsvertreter der Ausschließlichkeitsvertriebe untereinander wie auch im Austausch mit Kundinnen und Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und unseren Aktionärinnen und Aktionären regelt. Der Verhaltenskodex der W&W-Gruppe wird um vertriebsspezifische Regelungen ergänzt. Dabei geht es einerseits um die praktische Umsetzung geltender Gesetze und unternehmensinterner Vorgaben sowie gleichermaßen um ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Diese für die W&W-Gruppe elementaren Grundwerte beschreibt der Verhaltenskodex. Er bildet einen verbindlichen Verhaltensmaßstab für alle oben genannten Personengruppen, ungeachtet ihrer jeweiligen Position und Funktion.

Im Verhaltenskodex sind auch maßgebende Orientierungen dafür, wie menschenrechtliche Sorgfaltspflichten in die Arbeitspraxis einzubinden und umzusetzen sind, festgehalten. Nachfolgend sind wesentliche, in Bezug auf die Beachtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte einhergehende Verhaltensstandards aufgeführt.



Unternehmenswerte

Konstruktiv auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu zu befähigen, Entscheidungskompetenz zu übernehmen, ist im W&W-Führungsverständnis verankert. Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte zu wahren sowie die Diversität zu fördern, bildet hierbei eine wichtige Basis für die Personalarbeit der W&W-Gruppe. Mit den verschiedenen Gremien der Arbeitnehmervertretungen pflegen wir eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit und halten uns an die gemeinsam getroffenen Vereinbarungen. Aber auch die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Weiterentwicklung fachlicher und persönlicher Kompetenzen sind zentrale Ziele unserer Personalarbeit.

Wir begegnen einander ehrlich, offen und transparent. Auf dieser Vertrauensbasis gründend fördern wir den Teamgeist und einen partnerschaftlichen Umgang. Innovatives Denken und die Meinung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind uns wichtig. Dabei wollen wir aus Erfahrungen lernen und in der Zukunft besser werden.

Diversität und Chancengleichheit

Diversität und Inklusion als Teil unserer Geschäftsstrategie sind für uns die Basis eines bewussten Umgangs mit Vielfalt und Individualität. Unsere Haltung zueinander ist partnerschaftlich und von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Fairness geprägt. Chancengleichheit für alle ist unser Ziel. Wir wollen ein vorurteilsfreies, von Offenheit und Integration geprägtes Arbeitsklima schaffen, in dem Menschen mit vielerlei individuellen Fähigkeiten gern zusammenarbeiten. Dies ermöglicht uns, ein Höchstmaß an Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz zu erreichen.

Dieses Bekenntnis zu Diversität unterstreichen wir als Unterzeichner der Charta der Vielfalt, einer Initiative zur Förderung und Stärkung von Diversität in der Arbeitswelt.

Wir diskriminieren daher niemanden, auch nicht, soweit Anwendungen künstlicher Intelligenz zum Einsatz kommen, aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen oder nationalen sowie sozialen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der politischen Haltung oder einer gewerkschaftlichen Betätigung, der Rasse, der Religion oder der sexuellen Identität, der Weltanschauung oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale. Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten eingestellt und gefördert sowie nach ihrer Leistung und ihrem Potenzial beurteilt.

Nachhaltigkeit

Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt zu übernehmen, ist ein fester Bestandteil des Unternehmensverständnisses und der Nachhaltigkeitsphilosophie der W&W-Gruppe. Unser Geschäft wollen wir deshalb umweltverträglich, sozial verantwortlich und ökonomisch erfolgreich betreiben – ganz im Sinne gegenwärtiger und nachfolgender Generationen. Daraus leitet sich die Verpflichtung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, ihr Verhalten im Sinne dieser werterhaltenden Orientierung auszurichten und so ihren Beitrag zum Wohle des Unternehmens wie auch zum Allgemeinwohl zu leisten.

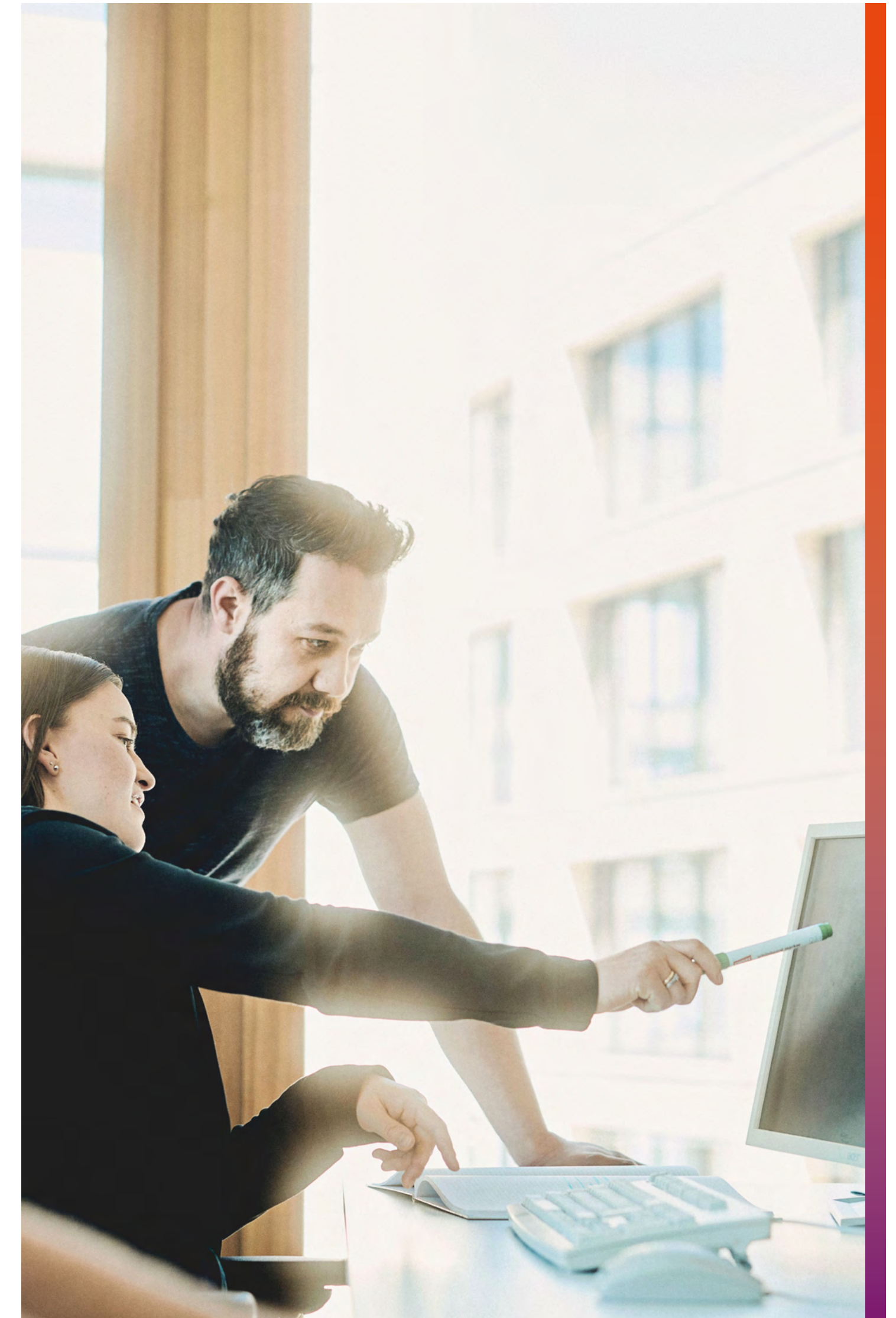
3.2 Geschäftspartner, Lieferanten, Dienstleister

Die Beachtung der Menschenrechte und umweltbezogener Sorgfaltspflichten ist über vertragliche Verpflichtungen in das Lieferantenmanagement und in die Ausschreibungsverfahren der Unternehmen der W&W-Gruppe integriert.

In einem [Code of Conduct](#) zur Nachhaltigkeit für Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister hat die W&W-Gruppe u.a. ihre Erwartungen an eine menschenrechtskonforme und die umweltbezogenen Sorgfaltspflichten achtende Geschäftsbeziehung festgeschrieben. Dies stützt sich auf die geltenden gesetzlichen Regelungen im Einklang mit dem W&W-Verhaltenskodex.

Die inhaltlichen Vorgaben des [Code of Conduct](#) zur Nachhaltigkeit für Lieferanten, Geschäftspartner und Dienstleister sind über vertragliche Vereinbarungen Bestandteil jedes neuen Rahmenvertrags der Unternehmen der W&W-Gruppe.

Alle bestehenden Geschäftsbeziehungen werden sukzessive auf die Verpflichtung zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette im Rahmen eines risikobasierten Vorgehens umgestellt. Die Unternehmen der W&W-Gruppe behalten sich vor, durch Stichproben bzw. bei begründeten Verdachtsfällen die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen durch ihre Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner zu überprüfen. Verstoßen Lieferanten oder Dienstleister gegen getroffene Vereinbarungen oder gesetzliche Regelungen, räumen die Unternehmen der W&W-Gruppe ihnen die Möglichkeit zur Behebung der Schwachstellen ein, beispielsweise durch gemeinsam erstellte Maßnahmenpläne (§ 6 und § 7 LkSG). Für den Fall eines dauerhaften oder schwerwiegenden Verstoßes gegen die getroffenen Vereinbarungen oder gesetzliche Regelungen behalten sich die Unternehmen der W&W-Gruppe vor, die Geschäftsbeziehung aus außerordentlichem Kündigungsgrund zu beenden.



Kapitel 4:

Risikomanagement, Risikoanalyse und Risikobewertung § 4 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 LkSG



Zur Vermeidung von Risiken aus Umwelt- und Menschenrechtsverletzungen haben wir einen risikobasierten Ansatz implementiert. Ziel der Risikoanalyse ist es, Kenntnis über die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in der Lieferkette zu erlangen. Dabei wird die konkrete

Risikolage im eigenen Geschäftsbereich der Wüstenrot & Württembergische AG, der Wüstenrot Bausparkasse AG und der Württembergische Versicherung AG einschließlich der jeweiligen Tochterunternehmen (§ 2 Abs. 6 Satz 3 LkSG) sowie jene der unmittelbaren bzw. anlassbezogen der mittelbaren Lieferanten adressiert. Der Prozess setzt auf Basis einer abstrakten Risikoanalyse auf, hierbei werden branchen- und länderspezifische Risiken der Lieferanten, weitere Klassifizierungskriterien sowie validierte Lieferantenselbstauskünfte analysiert. Auffällige Lieferanten oder Geschäftsbereiche durchlaufen danach eine konkrete Risikoanalyse und erhalten einen Risikoscore. Die Risikobewertung wird anhand der Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit vorgenommen. Bei der Bewertung der Schwere finden Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit Berücksichtigung. Auf Grundlage der konkreten, jährlichen oder anlassbezogenen Risikoanalyse werden bei Bedarf unverzüglich angemessene Präventionsmaßnahmen bzw. Abhilfemaßnahmen abgeleitet, um wesentliche Risiken zu reduzieren und unsere Managementprozesse entsprechend den Erkenntnissen auszurichten

(§ 6 Abs. 1 LkSG). Dabei sind wir uns bewusst, dass wir entlang komplexer Wertschöpfungsketten gegebenenfalls lediglich über eingeschränkte Einflussmöglichkeiten verfügen. Ziel ist es in jedem Falle, die Transparenz in unseren Lieferketten stetig zu erhöhen.

Zuständig für die Identifikation und Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit Umwelt- und Menschenrechtsverletzungen, die Einhaltung der Vereinbarungen sowie das Ergreifen von Maßnahmen sind die für die Geschäftsbeziehungen verantwortlichen Unternehmensbereiche. Die Überwachung des Risikomanagements obliegt dem Menschenrechtsbeauftragten (§ 4 Abs. 3 LkSG). Die im Rahmen der Lieferantenselbstauskünfte überlassenen Informationen sind durch die verantwortlichen Unternehmensbereiche zu validieren. Externe Datenbanken wie z. B. der ISS DataDesk können zur Risikoidentifikation, zur Risikobewertung und zur Plausibilisierung herangezogen werden.

Die unmittelbaren Lieferanten/Vertragspartner der W&W-Gruppe sind überwiegend in der Bundesrepublik Deutschland tätig. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten die Einhaltung unseres [Code of Conduct](#) mit definierten Grundsätzen zum Schutz von Menschenrechten und Umweltbelangen. Dies trägt wesentlich dazu bei, mögliche menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in der W&W-Gruppe zu minimieren. Dennoch sind wir uns möglicher Risiken bewusst.

Im Rahmen unserer aktuellen Risikoanalyse wurden weder im eigenen Geschäftsbereich noch bei unseren Lieferanten Verstöße oder wesentliche Risiken nach Maßgabe des Angemessenheitsprinzips identifiziert. Marginal identifizierte Risiken, denen wir aufgrund unserer Lieferantenbeziehungen ausgesetzt sind, betreffen menschenrechtliche Risiken (vorwiegend bspw. potenzielle Risiken aus der Missachtung von anwendbaren nationalen Arbeitsschutz & -sicherheitsnormen sowie potenzielle Risiken aus der Missachtung der Koalitionsfreiheit).

Wir führen bei den betroffenen Lieferanten Einzelfallprüfungen durch, aus denen wir bei Bedarf Abhilfemaßnahmen ableiten und umsetzen.

Im Falle einer wesentlich veränderten oder erweiterten Risikolage wird entsprechend reagiert.

Kapitel 5:

Beschwerdemechanismus und Umgang mit Verstößen nach § 7 und § 8 LkSG



Unsere Stakeholder und Dritte haben die Möglichkeit, über ein zentrales [Beschwerdeformular](#) auf potenzielle Verstöße gegen menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nach dem LkSG zu melden. Dieser Kanal steht jedem offen, unabhängig vom

Bestehen einer vertraglichen oder geschäftlichen Beziehung. Alle Hinweise werden vertraulich und diskret in unserem Beschwerdemanagementsystem bearbeitet. Hierzu wurde eine eigene Kategorie für Menschenrechtsverletzungen und Umweltrisiken eingeführt, um Hinweise, Verdachtsfälle oder Beschwerden bezüglich Menschenrechtsverletzungen gemäß unserem Beschwerdemanagement zu bearbeiten und zu klären.

Werden im Rahmen der Geschäftsaktivitäten oder -beziehungen der W&W-Gruppe potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen Umweltvorgaben festgestellt, ergreifen wir angemessene Maßnahmen nach § 7 Abs. 2–4 LkSG, um sie im Rahmen unserer Möglichkeiten zu mindern oder wenn möglich vollständig zu unterbinden.

Des Weiteren werden zivil- und strafrechtliche Konsequenzen geprüft. Diese hängen davon ab, wie und unter welchen Umständen eine Person bzw. ein Unternehmen gegen diese Grundsatzerklärung verstoßen hat. Wird ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften nachgewiesen, werden geeignete Maßnahmen eingeleitet.

Kapitel 6:

Berichterstattung und kontinuierliche Weiterentwicklung nach § 10 LkSG



Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten trägt der Vorstand der Wüstenrot & Württembergische AG, der Wüstenrot Bausparkasse AG und der Württembergischen Versicherung AG bzw. jedes Vorstandsmitglied für das von ihm verantwortete Ressort. Die Grundsaterklärung wird regelmäßig überprüft und angepasst, um aktuelle Veränderungen und Prozesse zu berücksichtigen.

Wüstenrot & Württembergische AG



Jürgen A. Junker
CEO der W&W AG
Vorstandsvorsitzender
Recht
Revision
Kommunikation
Strategie



Alexander Mayer
CFO der W&W AG
Kapitalanlagen
Rechnungswesen



Jürgen Steffan
CRO der W&W AG
Personal
Controlling
Risikomanagement
Compliance



Jens Wieland
CIO der W&W AG
Informatik

Wir berichten regelmäßig auf Basis der gesetzlichen Anforderungen, in der Regel jährlich, über die Risikolage und Maßnahmen zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte.

Wüstenrot Bausparkasse AG



Bernd Hertweck
Vorstandsvorsitzender
Vertrieb
Personal
Treasury



Falko Schöning
Operations
Portfolio-, Projekt-, Prozess-
und IT-Steuerung
Digitale Prozesse
Auslagerungen



Matthias Bogk
Risikomanagement
Bausparmathematik
Rechnungswesen

Württembergische Versicherung AG



Zeliha Hanning
Vorstandsvorsitzende
Vertriebe
Personal
Revision
Kundendaten
Kommunikation
Recht



Dr. Per-Johan Horgby
Privatkunden
Kraftfahrt Betrieb
Kunden- und
VermittlerService
Aktuariat &
Rückversicherung
Zentrale Aufgaben



Alexander Mayer
Kapitalanlagen
Rechnungswesen



Jens Wieland
Informatik
Business IT Integration
Compliance
Geldwäschebekämpfung
Anliegen-/
Beschwerdemanagement



Jürgen Wörner
Firmenkunden-Abteilungen
Gesamtschaden

Anlage

International anerkannte Rahmenwerke und Standards nach § 2 Absatz 1 und § 7 Absatz 3 Satz 2 LkSG

1. Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBL. 1956 II S. 640, 641) (ILO-Übereinkommen Nr. 29)
2. Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBL. 2019 II S. 437, 438)
3. Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (BGBL. 1956 II S. 2072, 2071), geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBL. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 87)
4. Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (BGBL. 1955 II S. 1122, 1123), geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBL. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 98)
5. Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBL. 1956 II S. 23, 24) (ILO-Übereinkommen Nr. 100)
6. Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBL. 1959 II S. 441, 442) (ILO-Übereinkommen Nr. 105)
7. Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBL. 1961 II S. 97, 98) (ILO-Übereinkommen Nr. 111)
8. Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBL. 1976 II S. 201, 202) (ILO-Übereinkommen Nr. 138)
9. Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBL. 2001 II S. 1290, 1291) (ILO-Übereinkommen Nr. 182)
10. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBL. 1973 II S. 1533, 1534)
11. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBL. 1973 II S. 1569, 1570)
12. Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBL. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen)
13. Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBL. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBL. 2009 II S. 1060, 1061)
14. Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBL. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBL. II S. 306/307)