



EISSMANN
GROUP AUTOMOTIVE
ZVEI-VDMA
Etický kodex

Stav k 01/2022

Preambule

Inovace jsou v dnešní společnosti nemyslitelné bez elektrotechnického, digitálního (ZVEI) a strojírenského průmyslu (VDMA). Malé a střední společnosti z obou sektorů jsou obzvláště úspěšné při vytváření produktů a aplikací, které nabízejí inovativní řešení v oblastech, jako jsou ochrana ovzduší, efektivní využívání zdrojů a bezpečná pracoviště. Přispívají také ke společenskému a ekonomickému rozvoji na celém světě. Jejich aktivity jsou v souladu se současným právním systémem a základním chápáním zodpovědného a etického chování, jak je formulováno v tomto společném Etickém kodexu.

1. Základní východiska

Tento Etický kodex je založen na koncepci společensky zodpovědného řízení společnosti, jak je definováno v následujících částech.

My, níže podepsaná společnost, **Eissmann Group Automotive** název společnosti

akceptujeme odpovědnost za důsledky našich obchodních rozhodnutí a aktivit s ohledem na právní, ekonomické, technické, sociální a environmentální aspekty, pokud je to možné v rámci našeho dostupného rozsahu působnosti. Přispíváme tak ke společenskému a ekonomickému rozvoji zemí a regionů, ve kterých působíme.

Naše jednání je v souladu s příslušnými právními předpisy. Řídíme se etickými hodnotami a zásadami, zejména integritou a čestností, jakož i respektováním lidské důstojnosti, jak je to uvedeno v zásadách Všeobecné deklarace lidských práv Organizace spojených národů a Směrnicích OECD pro nadnárodní společnosti. Tento Etický kodex definuje základní principy našeho jednání a aktivně vyžadujeme, aby jej všichni naši zaměstnanci na celém světě dodržovali. Jeho ustanovení platí ve všech pobočkách a obchodních jednotkách naší společnosti.

Od našich obchodních partnerů očekáváme stejné chování. Tento Etický kodex však není závazný pro třetí strany.

2. Soulad s legislativou

Je pro nás samozřejmostí dodržovat zákony a jiné právní předpisy v zemích, ve kterých působíme. V případech, kdy jsou místní zákony a předpisy méně omezující, se naše jednání řídí zásadami tohoto Etického kodexu. Dojde-li k přímému rozporu mezi závazným místním právem a zásadami obsaženými v

tomto Etickém kodexu, přednost mají místní zákony. Přesto se zavazujeme dodržovat obsah tohoto Etického kodexu.

3. Integrita a zákonnost

Zavedli jsme vhodná opatření pro kontrolu dodržování integrity a zákonnosti¹, s důrazem na následující oblasti:

3.1 Korupce

Netolerujeme korupci, úplatky ani vydírání, neboť představují překážku ve spravedlivém konkurenčním prostředí. Dary poskytnuté s úmyslem ovlivnit obchodní rozhodnutí nebo získat nějakou jinou nenáležitou výhodu nejsou v našich obchodních vztazích přijímány, nabízeny, žádány ani akceptovány. Rovněž ani nedovolíme, aby nám byly slíbeny. Zvláštní pozornost věnujeme kontaktu s osobami, na které se vztahují zvláštní ustanovení trestního nebo obchodního práva (např. veřejní činitelé).

3.2 Spravedlivá hospodářská soutěž

Podnikáme v souladu s pravidly národní a mezinárodní soutěže a antimonopolní legislativy a neúčastníme se dohod o tvorbě cen, rozdělení trhů ani tajných dohod ve vztahu k zákazníkům, trhům a nabídkám.

3.3 Předcházení praní špinavých peněz

Praní špinavých peněz je pojem používaný k převodu peněz získaných nelegálním způsobem do finančního a ekonomického systému. Dodržujeme naše zákonné povinnosti předcházet praní špinavých peněz a neúčastníme se transakcí, které slouží k zakrytí nebo integraci majetku získaného trestnou činností nebo nelegálním způsobem.

3.4 Ochrana informací a duševního vlastnictví

Důsledně chráníme důvěrné informace a respektujeme duševní vlastnictví. Transfery technologií a know-how provádíme způsobem, který chrání práva duševního vlastnictví, informace o zákaznících, obchodní tajemství a informace, které nejsou veřejně dostupné. Dodržujeme současné zákony na ochranu obchodního tajemství a podle toho zacházíme s důvěrnými informacemi našich obchodních partnerů.

¹ Integrita se týká dodržování zákonů, jiných právních předpisů, norem, dobrovolných závazků a závazků vyplývajících z interních směrnic.

3.5 Ochrana údajů

Osobní údaje zpracováváme, uchováváme a chráníme v souladu se zákonnými předpisy. S osobními údaji zacházíme důvěrně a shromažďujeme je pouze pro zákonné, předem definované účely transparentním způsobem. Ke zpracování osobních údajů a jejich ochraně před ztrátou, úpravou a neoprávněným použitím nebo zveřejněním používáme vhodná technická a organizační opatření.

3.6 Kontrola exportu

Zavazujeme se dodržovat legislativní standardy týkající se kontroly exportu – včetně, ale ne výlučně, požadavků na jeho schválení, zákaz a podporu zákazu – během přepravy a vývozu našeho zboží.

3.7 Předcházení střetu zájmů

Vyhýbáme se interním a externím střetům zájmů, které by mohly nezákonně ovlivnit naše obchodní vztahy. V případě, že k takovému konfliktu dojde, ihned jej zveřejníme.

4. Bezpečnost a zdraví

Zdraví našich zaměstnanců chráníme přijímáním vhodných opatření ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (např. zavedením systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), která poskytují přiměřené pokrytí v následujících oblastech:

- soulad se současnými zákony a pokyny stanovenými v souvisejících mezinárodních normách týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²;
- vhodné uspořádání pracovišť, bezpečnostní předpisy a zabezpečení potřebných osobních ochranných pracovních prostředků;
- provádění preventivních lékařských prohlídek, havarijních opatření, nastavení systému hlášení nehod a další vhodná opatření vedoucí k neustálému zlepšování;
- umožnění přístupu zaměstnancům k přiměřenému množství pitné vody a čistým hygienickým zařízením.

Zajišťujeme, aby naši zaměstnanci znali pravidla týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví.

5. Odměňování a pracovní doba

Odměňování vychází z platných zákonů a závazných kolektivních smluv a je doplněno o příslušnou národní legislativu o minimální mzdě. Naši

² Např. pracovní a sociální normy MOP (Směrnice MOP o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci); SA 8000 Sociální odpovědnost nebo ISO 45001 Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atp.

zaměstnanci dostávají jasné, podrobné a pravidelné informace o struktuře jejich odměňování.

Dodržujeme platné zákony a (mezinárodní) normy pracovního práva³ týkající se maximální povolené pracovní doby a zavazujeme se k následujícímu:

- pracovní doba včetně práce přesčas nepřesáhne zákonem stanovené maximální limity;
- týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nepřesáhne 60 hodin a to ani pokud se vyskytnou výjimečné okolnosti nebo pokud takové pravidlo neexistuje;
- zaměstnanci mají alespoň jeden celý den v kalendářním týdnu volný.

6. Dodržování lidských práv

Věnujeme náležitou pozornost a podporujeme dodržování mezinárodně uznávaných lidských práv a

- respektujeme osobní důstojnost, soukromí a osobní práva každého jednotlivce;
- chráníme a prosazujeme právo na svobodu názoru a svobodu projevu;
- netolerujeme nepřijatelné zacházení se zaměstnanci jako je fyzické a psychické týrání, sexuální a fyzické obtěžování nebo diskriminace.

6.1 Zákaz dětské práce

Netolerujeme žádnou dětskou práci.⁴ Nezaměstnáváme zaměstnance, kteří neumějí prokázat, že dosáhli minimálně 15 let a vyžadujeme o tom předložení příslušného dokladu. Pro rozvojové země, na které se vztahuje výjimka podle Úmluvy MOP č.j. 138, může být minimální věková hranice snížena na 14 let. Nezaměstnáváme zaměstnance na nebezpečnou práci, pokud podle Úmluvy MOP č.j. 182 nemohou prokázat, že je jim nejméně 18 let.

6.2 Zákaz nucené práce

Nucená práce, moderní otroctví nebo srovnatelné činy, které potlačují osobní svobodu jednotlivce, jsou zakázány⁵. Každá práce musí být dobrovolná a musí existovat možnost skončení pracovního poměru.

6.3 Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání

Respektujeme právo zaměstnanců na svobodu sdružování, shromažďování a účast na kolektivním vyjednávání včetně mzdových podmínek⁶, pokud to

³ Úmluva MOP č. 1 (Úmluva o pracovní době (v průmyslu), 1919)

⁴ Úmluva MOP č. 79, 138, 142 a 182

⁵ Úmluva MOP č. 29 a 105

⁶ Úmluva MOP č. 87, 135 a 154

umožňuje zákon země, ve které působíme. Pokud tato možnost neexistuje, hledáme pro naše zaměstnance vhodné kompromisy.

6.4 Podpora rozmanitosti a rovných příležitostí

Podporujeme rovné příležitosti a netolerujeme diskriminaci⁷. Se všemi lidmi zacházíme rovněž bez ohledu na pohlaví, věk, barvu pleti, etnický původ, sexuální identitu a orientaci, zdravotní postižení, náboženské vyznání, světonázor nebo jiné osobní atributy.

7. Životní prostředí, energie a ochrana ovzduší

Jednáme v souladu s platnou legislativou a řídíme se mezinárodními standardy⁸ s cílem minimalizovat negativní vlivy na životní prostředí a neustále zlepšovat naše aktivity v oblasti ochrany životního prostředí a ochrany ovzduší.

Všichni zaměstnanci jsou informováni o environmentálních problémech a mají možnost absolvovat potřebná školení.

Zavedli jsme vhodná opatření na ochranu životního prostředí (např. systém environmentálního managementu společnosti), která přiměřeně pokrývají následující oblasti:

- stanovení cílů, definování a provádění opatření a zajištění kontinuity jejich zlepšení;
- environmentální aspekty, jako je snížení emisí CO₂, zvýšení efektivity využívání energie, využívání obnovitelných forem energie, zajištění kvality vody a snížení spotřeby vody, zajištění kvality ovzduší, podpora efektivnosti využívání zdrojů, snižování odpadu a likvidace odpadu správným způsobem a odpovědné zacházení s látkami, které jsou nebezpečné pro člověka a životní prostředí.

8. Zacházení s konfliktními minerály

Vynakládáme potřebnou péči, abychom přijali opatření k zamezení používání konfliktních minerálů v našich produktech, s cílem zabránit porušování lidských práv, korupci a financování ozbrojených skupin a podobně.

⁷ Úmluva MOP č. 111

⁸ ISO 14001 a standardy pokynů OECD / COP21

9. Dodavatelský řetězec

Očekáváme, že naši dodavatelé budou dodržovat zásady tohoto Etického kodexu nebo budou uplatňovat srovnatelné zásady chování. Kromě toho je vyzýváme, aby zavedly podmínky uvedené v tomto Etickém kodexu i ve svých vlastních dodavatelských řetězcích.

Vyhrazujeme si právo systematicky uplatňovat tento Etický kodex u našich dodavatelů a provádět o tom pravidelné kontroly, které mohou mít formu dotazníků, hodnocení nebo auditů.

Pokud by vznikly pochybnosti o dodržování tohoto Etického kodexu, dodavatel bude požádán, aby přijal vhodná opatření k odstranění nedostatků a aby o dalším postupu informoval svou kontaktní osobu v naší společnosti. V opačném případě s ním bude ukončena spolupráce.

10. Zájmy spotřebitelů

Dodržíme ustanovení na ochranu spotřebitelů a příslušné prodejní, marketingové a informační postupy. Zvýšenou pozornost věnujeme skupinám, které vyžadují zvláštní ochranu (např. mladí lidé nebo těhotné ženy).

11. Realizace a implementace

Vynakládáme přiměřené úsilí k tomu, abychom neustále implementovali, dokumentovali a uplatňovali principy a hodnoty obsažené v Etickém kodexu. Všichni zaměstnanci jsou obeznámeni s obsahem tohoto Etického kodexu a podle potřeby absolvují dodatečná školení na vybraná témata. Porušení Etického kodexu není tolerováno a případné důsledky budou vyvozeny ve smyslu platného pracovního práva.

11.1 Komunikace

Vedeme otevřený dialog se zaměstnanci, zákazníky, dodavateli a jinými zájmovými skupinami a zainteresovanými stranami o požadavcích uvedených v tomto Etickém kodexu a jeho implementaci.

11.2 Informace o porušeních

Naším zaměstnancům a obchodním partnerům nabízíme přístup k chráněnému systému, který jim umožní důvěrně nahlásit možná porušení zásad tohoto Etického kodexu.

Porušení Etického kodexu lze nahlásit přímo nebo anonymně následující osobě/instituci:

Jméno kontaktní osoby / Název kanceláře:
Dr. Frank Straile / Compliance Management

Kontaktní údaje (e-mailová adresa, telefonní číslo):

compliance@eissmann.com;
+49 7125 9373 2000;
www.eissmann.com/compliance

ZVEI-VDMA Code of Conduct

Stand 01/2022



#002, Rev 2026-01-01



Präambel

Innovationen sind in unserer Gesellschaft ohne die Elektro- und Digitalindustrie (ZVEI) sowie den Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) nicht denkbar. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen beider Branchen schaffen mit ihren Produkten und Anwendungen zukunftsfähige Lösungen u. a. für den Klimaschutz, die Schonung von Ressourcen, sichere Arbeitsplätze und tragen zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung weltweit bei. Das Handeln steht dabei im Einklang mit den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowie einem verantwortungsvollen ethischen Grundverständnis, die in diesem gemeinsamen Code of Conduct formuliert sind.

1. Grundverständnis

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde.
Wir, das unterzeichnende Unternehmen

Eissmann Group Automotive

Firma

übernehmen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind.

Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeitenden weltweit aktiv einfordern. Die Inhalte gelten in allen Niederlassungen und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir das gleiche Grundverständnis. Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

2. Einhaltung der Gesetze

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Code of Conduct. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang. Jedoch sind wir bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct einzuhalten.

3. Integrität und Compliance

Wir haben geeignete Compliance²-Maßnahmen ergriffen, sodass folgende Themen angemessen abgedeckt sind:

3.1 Korruption

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung; sie verhindern faire Wettbewerbsbedingungen. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lassen wir uns diese versprechen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger), anzuwenden.

3.2 Fairer Wettbewerb

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen.

3.3 Geldwäscheprävention

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

3.4 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

² *Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbstverpflichtungen und interner Richtlinien.*

3.5 Datenschutz

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

3.6 Ausfuhrkontrolle

Wir verpflichten uns, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Güter einzuhalten.

3.7 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen.

4. Gesundheit und Sicherheit

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit³;
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende.

Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden entsprechend unterwiesen sind.

³ Vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards ([ILO Guidelines on Occupational Safety and Health](#)); Richtlinie der ILO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; die SA 8000 Social Accountability oder die ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem etc.

5. Vergütung und Arbeitszeiten

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen⁴ hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

6. Einhaltung der Menschenrechte

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;
- schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

6.1 Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit⁵. Wir stellen keine Mitarbeitenden ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

6.2 Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten.⁶ Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

6.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen⁷, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

⁴ ILO-Konvention [Nr. 1](#) (*Hours of Work (Industry) Convention*), 1919)

⁵ ILO-Konventionen Nr. [79](#), [138](#), [142](#) und [182](#)

⁶ ILO-Konventionen Nr. [29](#) und [105](#)

⁷ ILO-Konventionen Nr. [87](#), [135](#) und [154](#)

6.4 Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung.⁸ Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

7. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards⁹, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Alle Mitarbeitenden werden zum Umweltschutz sensibilisiert und es werden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings angeboten.

Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
- Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO₂-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

8. Umgang mit Konfliktmineralien

Wir ergreifen mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

9. Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

⁸ ILO-Konventionen Nr. 111

⁹ ISO 14001 und Standards der OECD-Leitsätze/COP21

Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

10. Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an Verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche oder Schwangere) genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

11. Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

11.1 Kommunikation

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conduct und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen.

11.2 Hinweise auf Verstöße

Wir bieten unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct vertraulich melden zu können.

Falls Sie einen Hinweis haben, wenden Sie sich bitte direkt oder anonym an folgende Person/ Stelle.

Dr. Frank Straile / Compliance Management

Name des Kontakts / der Stelle

compliance@eissmann.com; +49 7125 9373 2000; www.eissmann.com/compliance

Kontaktdaten (E-Mail-Adresse, Telefonnummer)

12. Unterzeichnung

Bad Urach, 1. Januar 2026

Ort, Datum

N. Hundertmark

N.Hundertmark (19. Februar 2026 15:19:03 GMT+1)

Tobias Hundertmark

Tobias Hundertmark (23. Februar 2026 15:33:13 GMT+1)

Unterschrift

Nicholas Dedo Hundertmark, Tobias Hundertmark

Name des/der Zeichnungsberechtigten

Eissmann Deutschland GmbH, Münsinger Str. 150. , 72574 Bad Urach, DE

Firmenadresse / Stempel des Unternehmens