



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

Status as at 01/2022



Preamble

Innovations are not conceivable in our society today without the electrical and digital industry (ZVEI) and mechanical and plant engineering (VDMA). Small and medium-sized companies from both sectors are particularly successful at creating products and applications that offer pioneering solutions in areas such as climate protection, the conservation of resources and safe workplaces. They also contribute to societal and economic development around the world. Actions here are consistent with the current legal framework and a basic understanding of responsible and ethical behaviour as formulated in this joint Code of Conduct.

1. Basic understanding

This Code of Conduct is based on a shared conception of socially responsible company management as defined by the following guiding principles.

We, the undersigned company,

Eissmann Group Automotive

Company name

accept responsibility for the consequences of our business decisions and activities in respect of the legal, economic, technical, social and environmental implications as far as possible within our available scope of action. We thus contribute to the societal and economic development of the countries and regions in which we operate.

Our actions are consistent with the relevant legal regulations. We are guided by ethical values and principles, in particular integrity and honesty, as well as respect for the dignity of human beings as set out in the principles of the Universal Declaration of Human Rights of the United Nations, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the Core Labour Standards of the International Labour Organisation and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.

This Code of Conduct defines the basic principles of our actions, and we actively demand that it is observed by our employees worldwide. Its standards apply in all branch offices and business units within our company.

We expect the same basic understanding from our business partners. It is not intended to constitute a basis for third-party rights.

2. Compliance with legislation

It is a matter of course for us that we will comply with current laws and other legal requirements in the countries in which we operate. In cases where local laws and regulations are less restrictive, our actions are guided by the principles of this Code of Conduct. Where there is a direct conflict between mandatory local law and the principles contained in this Code of Conduct, the local laws shall take precedence. Nevertheless, we endeavour to comply with the content of this Code of Conduct.

3. Integrity and compliance

We have implemented suitable compliance¹ measures so that the following areas are covered appropriately:

3.1 Corruption

We do not tolerate corruption, bribery or blackmail; they impede fair competitive conditions. Gifts made with the intention of influencing business decisions or which could give the appearance of doing so or to obtain some other undue advantage are neither promised, offered, granted, requested nor accepted in our business relationships. Nor do we allow these to be promised to us. Especially strict standards must be applied when dealing with people for whom particular rules apply under criminal and liability law (e.g. public officials).

3.2 Fair competition

We operate in compliance with national and international competition and anti-trust legislation and do not participate in price agreements, sharing markets or collusion in respect of customers, markets and bids.

3.3 Prevention of money laundering

Money laundering is the term used for bringing money obtained illegally or from illegally acquired assets into the legal financial and economic system. We comply with our legal obligations to prevent money laundering and do not participate in transactions that serve to disguise or integrate criminal or illegally acquired assets.

3.4 Protection of information and intellectual property

We protect confidential information and respect intellectual property; transfers of technology and know-how must be made in a way that protects intellectual property rights, customer information, business secrets and information that is not in the public domain. We observe the current laws to protect business secrets and treat our business partners' confidential information accordingly.

¹ *Compliance refers to observance of legal regulations, regulatory standards, voluntary self-imposed commitments and internal guidelines.*

3.5 Data protection

We process, store and protect personal data in compliance with statutory regulations. Personal data is therefore treated confidentially and only collected for legal, previously defined purposes in a transparent manner. We only process personal data if it is protected against loss, modification and unauthorised use or disclosure using appropriate technical and organisational measures.

3.6 Export controls

We undertake to comply with legal standards relevant to export controls – including but not limited to approval requirements, export bans and support bans – in the course of shipping and exporting our goods.

3.7 Avoidance of conflicts of interest

We avoid internal and external conflicts of interest which could illegitimately influence business relationships. Where this is not successful, we disclose these conflicts.

4. Health and safety

We protect our employees' health by taking suitable measures in relation to health and safety at work (e.g. the implementation of a company health and occupational safety management system) that provide appropriate cover in the following areas:

- Compliance with current laws and guidance set out in international standards relating to health and safety at work²;
- Suitable workplace design, safety regulations and provision of suitable personal protective equipment;
- Implementation of preventive checks, emergency measures, an accident reporting system and further suitable measures for continuous improvement;
- Provision of access to adequate quantities of drinking water and access to clean sanitary facilities for employees.

We ensure that our employees have received adequate instruction.

² See ILO work and social standards ([ILO Guidelines on Occupational Safety and Health](#)); SA 8000 Social Accountability or ISO 45001 Occupational Health and Safety Management, etc.

5. Remuneration and hours of work

Remuneration is based on current laws and, if applicable, current binding collective agreements and is supplemented by the relevant national legislation on minimum wages. Employees are given clear, detailed and regular information on the composition of their remuneration.

We comply with current laws and (international) working standards³ in respect of the maximum permissible working hours and ensure that

- working time, including overtime, does not exceed the relevant legally permissible maximum limits;
- the hours worked per week, including overtime, do not exceed 60 hours per week, even in exceptional circumstances and even if no such stipulations exist;
- employees have at least one full day per calendar week free.

6. Observance of human rights

We pay attention to and support compliance with internationally recognised human rights and

- respect the personal dignity, privacy and personal rights of each individual;
- protect and uphold the right to freedom of speech and freedom of expression;
- do not tolerate unacceptable treatment of employees such as physical and psychological hardship, sexual and personal harassment or discrimination.

6.1 Prohibition of child labour

We do not tolerate any child labour⁴. We do not employ any employees who cannot prove that they are at least 15 years old, and we require proof of age to be submitted. For countries which fall within the exception for developing countries according to ILO Convention No. 138, the minimum age can be reduced to 14 years. We do not hire employees for dangerous work who, according to ILO Convention No. 182, cannot prove that they are at least 18 years old.

6.2 Prohibition of forced labour

Forced labour, modern slavery or comparable acts that involve the deprivation of liberty are forbidden.⁵ All work must be voluntary, and it must be possible to end the employment relationship.

6.3 Freedom of association and collective bargaining

We respect the right of employees to freedom of association, freedom of assembly and to engage in collective bargaining and pay negotiations⁶, providing this is legally permissible and possible in the relevant country in which we are operating. If this is not permissible, we look for appropriate compromises for our employees.

³ ILO Convention [No. 1 \(Hours of Work \(Industry\) Convention\), 1919](#)

⁴ ILO Convention Nos. [79, 138, 142 and 182](#)

⁵ ILO Convention Nos. [29 and 105](#)

⁶ ILO Convention Nos. [87, 135 and 154](#)

6.4 Promotion of diversity, equal opportunities

We encourage equal opportunities and do not tolerate discrimination.⁷ We treat all people equally regardless of gender, age, skin colour, ethnic origin, sexual identity and orientation, disability, religious affiliation, worldview or other personal attributes.

7. Environment, energy and climate protection

We act in compliance with current legislation and are guided by international standards⁸ in order to minimise negative impacts on the environment and continuously improve our activities in respect of environment and climate protection.

All employees are made aware of environmental issues and the necessary training is offered.

We have implemented appropriate environmental protection measures (e.g. the implementation of a company environmental management system) that cover the following topics appropriately:

- Setting objectives, defining and implementing measures and ensuring the continuous improvement of these;
- Environmental aspects such as the reduction of CO₂ emissions, increasing energy efficiency, using renewable forms of energy, safeguarding the quality of water and reducing water consumption, safeguarding air quality, encouraging resource efficiency, reducing waste and disposing of waste in the proper way and responsibly handling substances that are dangerous to human beings and the environment.

8. Dealing with conflict minerals

We exercise the necessary care to take measures to avoid using conflict minerals in our products in order to prevent human rights violations, corruption and financing armed groups or similar via this route.

9. Supply chain

We expect our suppliers to comply with the principles of this Code of Conduct or to apply comparable codes of conduct. Furthermore, we encourage them to implement the criteria in this Code of Conduct in their own supply chains.

We reserve the right to systematically apply this Code of Conduct with our suppliers and to carry out checks as warranted. This may take the form of questionnaires, assessments or audits.

⁷ ILO Convention No. 111

⁸ ISO 14001 and Standards of OECD Guidelines/COP21

Should this cause doubts as to whether this Code of Conduct is being followed, the supplier is requested to take suitable measures to counter this and to notify its contact in our company of the course of action. If required, the cooperation arrangement will be ended.

10. Consumer interests

Where the interests of consumers are affected, we follow consumer protection provisions and appropriate sales, marketing and information practices. Special attention is paid to groups that require particular protection (e.g. young people or pregnant women).

11. Execution and implementation

We make suitable and reasonable efforts to continuously implement, document and apply the principles and values in the Code of Conduct. All employees are made aware of what this Code of Conduct contains and receive training on relevant topics as required. Violations of the Code of Conduct are not tolerated and can have consequences under employment law.

11.1 Communication

We communicate openly in dialogue with employees, customers, suppliers and other interest and stakeholder groups regarding the requirements of this Code of Conduct and its implementation.

11.2 Information on infringements

We offer our employees and business partners access to a protected mechanism that will allow them to confidentially report possible violations of the principles of this Code of Conduct.

If you would like to pass on any information, please contact the following person/office directly or anonymously.

Dr. Frank Straile / Compliance Management

Name of contact/office

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

Contact data (e-mail address, telephone number)

12. Signature

Bad Urach, 01. January 2026

Place, date

N. Hundertmark

[N.Hundertmark \(19. Februar 2026 15:19:03 GMT+1\)](#)

Tobias Hundertmark

[Tobias Hundertmark \(23. Februar 2026 15:33:13 GMT+1\)](#)

Signature

Nicholas Dedo Hundertmark, Tobias Hundertmark

Name of the authorised signatory

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

Company address / Company stamp