

ZVEI-VDMA

Etický kódex

Stav k 01/2022

Preambula

Inovácie sú v dnešnej spoločnosti nemysliteľné bez elektrotechnického, digitálneho (ZVEI) a strojárkeho priemyslu (VDMA). Malé a stredné spoločnosti z oboch sektorov sú obzvlášť úspešné pri vytváraní produktov a aplikácií, ktoré ponúkajú inovatívne riešenia v oblastiach, akými sú ochrana ovzdušia, efektívne využívanie zdrojov a bezpečné pracoviská. Prispievajú tiež k spoločenskému a ekonomickému rozvoju na celom svete. Ich aktivity sú v súlade so súčasným právnym systémom a základným chápaním zodpovedného a etického správania, ako je formulované v tomto spoločnom Etickom kódexe.

1. Základné východiská

Tento Etický kódex je založený na koncepcii spoločensky zodpovedného riadenia spoločnosti, ako je definované v nasledujúcich častiach.

My, nižšie podpísaná spoločnosť, **Eissmann Group Automotive** názov spoločnosti

akceptujeme zodpovednosť za dôsledky našich obchodných rozhodnutí a aktivít s ohľadom na právne, ekonomické, technické, sociálne a environmentálne aspekty, pokiaľ je to možné v rámci nášho dostupného rozsahu pôsobnosti. Prispievame tak k spoločenskému a ekonomickému rozvoju krajín a regiónov, v ktorých pôsobíme.

Naše konanie je v súlade s príslušnými právnymi predpismi. Riadime sa etickými hodnotami a zásadami, najmä integritou a čestnosťou, ako aj rešpektovaním ľudskej dôstojnosti, tak, ako je to uvedené v zásadách Všeobecnej deklarácie ľudských práv Organizácie Spojených národov a Smerniciach OECD pre nadnárodné spoločnosti. Tento Etický kódex definuje základné princípy nášho konania a aktívne vyžadujeme, aby ho všetci naši zamestnanci na celom svete dodržiavali. Jeho ustanovenia platia vo všetkých pobočkách a obchodných jednotkách našej spoločnosti.

Od našich obchodných partnerov očakávame rovnaké správanie. Tento Etický kódex však nie je záväzný pre tretie strany.

2. Súlad s legislatívou

Je pre nás samozrejmosťou dodržiavať zákony a iné právne predpisy v krajinách, v ktorých pôsobíme. V prípadoch, keď sú miestne zákony a predpisy menej obmedzujúce, sa naše konanie riadi zásadami tohto Etického kódexu. Ak dôjde k priamemu rozporu medzi záväzným miestnym právom a zásadami obsiahnutými v tomto Etickom kódexe, prednosť majú miestne zákony. Napriek tomu sa zaväzujeme dodržiavať obsah tohto Etického kódexu.

3. Integrita a zákonnosť

Zavedli sme vhodné opatrenia na kontrolu dodržiavania integrity a zákonnosti¹, s dôrazom na nasledujúce oblasti:

3.1 Korupcia

Netolerujeme korupciu, úplatky ani vydieranie, lebo predstavujú prekážku v spravodlivom konkurenčnom prostredí. Dary poskytnuté s úmyslom ovplyvniť obchodné rozhodnutia alebo získať nejakú inú nenáležitú výhodu nie sú v našich obchodných vzťahoch prijímané, ponúkané, žiadané ani akceptované. Rovnako ani nedovolíme, aby nám boli slúbené. Zvláštnu pozornosť venujeme kontaktu s osobami, na ktoré sa vzťahujú osobitné ustanovenia trestného alebo obchodného práva (napr. verejní činitelia).

3.2 Spravodlivá hospodárska súťaž

Podnikáme v súlade s pravidlami národnej a medzinárodnej súťaže a protimonopolnej legislatívy a nezúčastňujeme sa na dohodách o tvorbe cien, rozdelení trhov ani na tajných dohodách vo vzťahu k zákazníkom, trhom a ponukám.

3.3 Predchádzanie praniu špinavých peňazí

Pranie špinavých peňazí je pojem používaný na prevod peňazí získaných nelegálnym spôsobom do finančného a ekonomického systému. Dodržiavame naše zákonné povinnosti predchádzať praniu špinavých peňazí a nezúčastňujeme sa na transakciách, ktoré slúžia na zakrytie alebo integráciu majetku získaného trestnou činnosťou alebo nelegálnym spôsobom.

3.4 Ochrana informácií a duševného vlastníctva

Dôsledne chránime dôverné informácie a rešpektujeme duševné vlastníctvo. Transfery technológií a know-how vykonávame spôsobom, ktorý chráni práva duševného vlastníctva, informácie o zákazníkoch, obchodné tajomstvá a informácie, ktoré nie sú verejne dostupné. Dodržiavame súčasné zákony na ochranu obchodného tajomstva a podľa toho zaobchádzame s dôvernými informáciami našich obchodných partnerov.

3.5 Ochrana údajov

Osobné údaje spracúvame, uchováваме a chránime v súlade so zákonnými predpismi. S osobnými údajmi zaobchádzame dôverne a zhromažďujeme ich len na zákonné, vopred definované účely transparentným spôsobom. Na spracovanie osobných údajov a ich ochranu pred stratou, úpravou a neoprávneným použitím alebo zverejnením používame vhodné technické a organizačné opatrenia.

¹ Integrita sa týka dodržiavania zákonov, iných právnych predpisov, noriem, dobrovoľných záväzkov a záväzkov vyplývajúcich z interných smerníc.

3.6 Kontrola exportu

Zaväzujeme sa dodržiavať legislatívne štandardy týkajúce sa kontroly exportu – vrátane, ale nie výlučne, požiadaviek na jeho schválenie, zákaz a podporu zákazu – počas prepravy a vývozu nášho tovaru.

3.7 Predchádzanie konfliktu záujmov

Vyhýbame sa interným a externým konfliktom záujmov, ktoré by mohli nezákonne ovplyvniť naše obchodné vzťahy. V prípade, že k takému konfliktu dôjde, ihneď ho zverejníme.

4. Bezpečnosť a zdravie

Zdravie našich zamestnancov chránime prijímaním vhodných opatrení vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (napr. zavedením systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci), ktoré poskytujú primerané pokrytie v nasledujúcich oblastiach:

- súlad so súčasnými zákonmi a usmerneniami stanovenými v súvisiacich medzinárodných normách týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci²;
- vhodné usporiadanie pracovísk, bezpečnostné predpisy a zabezpečenie potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov;
- vykonávanie preventívnych lekárskeho prehliadok, havarijných opatrení, nastavenie systému hlásenia nehôd a ďalšie vhodné opatrenia vedúce k neustálemu zlepšovaniu;
- umožnenie prístupu zamestnancom k primeranému množstvu pitnej vody a k čistým hygienickým zariadeniam.

Zabezpečujeme, aby naši zamestnanci poznali pravidlá týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia.

5. Odmeňovanie a pracovný čas

Odmeňovanie vychádza z platných zákonov a záväzných kolektívnych zmlúv a je doplnené o príslušnú národnú legislatívu o minimálnej mzde. Naši zamestnanci dostávajú jasné, podrobné a pravidelné informácie o štruktúre ich odmeňovania.

Dodržiavame platné zákony a (medzinárodné) normy pracovného práva³ týkajúce sa maximálneho povoleného pracovného času a zaväzujeme sa k nasledovnému:

- pracovný čas vrátane práce nadčas nepresiahne zákonom stanovené maximálne limity;
- týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas nepresiahne 60 hodín a to ani ak sa vyskytnú výnimočné okolnosti alebo ak takéto pravidlo neexistuje;
- zamestnanci majú aspoň jeden celý deň v kalendárnom týždni voľný.

² Napr. pracovné a sociálne normy MOP (Smernice MOP o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci); SA 8000 Sociálna zodpovednosť alebo ISO 45001 Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci atď.

³ Dohovor MOP č. 1 (Dohovor o pracovnom čase (v priemysle), 1919)

6. Dodržiavanie ľudských práv

Venujeme náležitú pozornosť a podporujeme dodržiavanie medzinárodne uznávaných ľudských práv a

- rešpektujeme osobnú dôstojnosť, súkromie a osobné práva každého jednotlivca;
- chránime a presadzujeme právo na slobodu názoru a slobodu prejavu;
- netolerujeme neprijateľné zaobchádzanie so zamestnancami ako je fyzické a psychické týranie, sexuálne a fyzické obťažovanie alebo diskriminácia.

6.1 Zákaz detskej práce

Netolerujeme žiadnu detskú prácu⁴. Nezamestnávame zamestnancov, ktorí nevedia preukázať, že dosiahli minimálne 15 rokov a vyžadujeme o tom predloženie príslušného dokladu. Pre rozvojové krajiny, na ktoré sa vzťahuje výnimka podľa Dohovoru MOP č. 138, môže byť minimálna veková hranica znížená na 14 rokov. Nezamestnávame zamestnancov na nebezpečnú prácu, ak podľa Dohovoru MOP č. 182 nemôžu preukázať, že majú minimálne 18 rokov.

6.2 Zákaz nútenej práce

Nútená práca, moderné otroctvo alebo porovnateľné činy, ktoré potláčajú osobnú slobodu jednotlivca, sú zakázané.⁵ Každá práca musí byť dobrovoľná a musí existovať možnosť skončenia pracovného pomeru.

6.3 Sloboda združovania a kolektívneho vyjednávania

Rešpektujeme právo zamestnancov na slobodu združovania, zhromažďovania a účať na kolektívnom vyjednaní vrátane mzdových podmienok⁶, pokiaľ to umožňuje zákon krajiny, v ktorej pôsobíme. Ak táto možnosť neexistuje, hľadáme pre našich zamestnancov vhodné kompromisy.

6.4 Podpora rozmanitosti a rovnakých príležitostí

Podporujeme rovnaké príležitosti a netolerujeme diskrimináciu⁷. So všetkými ľuďmi zaobchádzame rovnako bez ohľadu na pohlavie, vek, farbu pleti, etnický pôvod, sexuálnu identitu a orientáciu, zdravotné postihnutie, náboženské vyznanie, svetonázor alebo iné osobné atribúty.

7. Životné prostredie, energie a ochrana ovzdušia

Konáme v súlade s platnou legislatívou a riadime sa medzinárodnými štandardmi⁸ s cieľom minimalizovať negatívne vplyvy na životné prostredie a neustále zlepšovať naše aktivity v oblasti ochrany životného prostredia a ochrany ovzdušia.

Všetci zamestnanci sú informovaní o environmentálnych problémoch a majú možnosť absolvovať potrebné školenia.

⁴ Dohovor MOP č. 79, 138, 142 a 182

⁵ Dohovor MOP č. 29 a 105

⁶ Dohovor MOP č. 87, 135 a 154

⁷ Dohovor MOP č. 111

⁸ ISO 14001 a štandardy usmernení OECD / COP21

Zavedli sme vhodné opatrenia na ochranu životného prostredia (napr. systém environmentálneho manažérstva spoločnosti), ktoré primerane pokrývajú nasledujúce oblasti:

- stanovenie cieľov, definovanie a implementácia opatrení a zabezpečenie kontinuity ich zlepšenia;
- environmentálne aspekty, ako je zníženie emisií CO₂, zvýšenie efektivity využívania energie, využívanie obnoviteľných foriem energie, zabezpečenie kvality vody a zníženie spotreby vody, zabezpečenie kvality ovzdušia, podpora efektívnosti využívania zdrojov, znižovanie odpadu a likvidácia odpadu správnym spôsobom a zodpovedné zaobchádzanie s látkami, ktoré sú nebezpečné pre človeka a životné prostredie.

8. Zaobchádzanie s konfliktnými minerálmi

Vynakladáme potrebnú starostlivosť, aby sme prijali opatrenia na zamedzenie používania konfliktných minerálov v našich produktoch, s cieľom zabrániť porušovaniu ľudských práv, korupcii a financovaniu ozbrojených skupín a podobne.

9. Dodávateľský reťazec

Očakávame, že naši dodávatelia budú dodržiavať zásady tohto Etického kódexu alebo budú uplatňovať porovnateľné zásady správania. Okrem toho ich vyzývame, aby zaviedli podmienky uvedené v tomto Etickom kódexe aj vo svojich vlastných dodávateľských reťazcoch.

Vyhradzujeme si právo systematicky uplatňovať tento Etický kódex u našich dodávateľov a vykonávať o tom pravidelné kontroly, ktoré môžu mať formu dotazníkov, hodnotení alebo auditov.

Ak by vznikli pochybnosti o dodržiavaní tohto Etického kódexu, dodávateľ bude požiadaný, aby prijal vhodné opatrenia na odstránenie nedostatkov a aby o ďalšom postupe informoval svoju kontaktnú osobu v našej spoločnosti. V opačnom prípade s ním bude ukončená spolupráca.

10. Záujmy spotrebiteľov

Dodržiavame ustanovenia na ochranu spotrebiteľov a príslušné predajné, marketingové a informačné postupy. Zvýšenú pozornosť venujeme skupinám, ktoré si vyžadujú osobitnú ochranu (napr. mladí ľudia alebo tehotné ženy).

11. Realizácia a implementácia

Vynakladáme primerané úsilie na to, aby sme neustále implementovali, dokumentovali a uplatňovali princípy a hodnoty obsiahnuté v Etickom kódexe. Všetci zamestnanci sú oboznámení s obsahom tohto Etického kódexu a podľa potreby absolvujú dodatočné školenia na vybrané témy. Porušenie Etického kódexu nie je tolerované a prípadné dôsledky budú vyvolené v zmysle platného pracovného práva.

11.1 Komunikácia

Vedíme otvorený dialóg so zamestnancami, zákazníkmi, dodávateľmi a inými záujmovými skupinami a zainteresovanými stranami o požiadavkách uvedených v tomto Etickom kódexe a jeho implementácii.

11.2 Informácie o porušeníach

Naším zamestnancom a obchodným partnerom ponúkame prístup k chránenému systému, ktorý im umožní dôverne nahlásiť možné porušenia zásad tohto Etického kódexu.

Porušenie Etického kódexu je možné nahlásiť priamo alebo anonymne nasledujúcej osobe / inštitúcii:

Meno kontaktnej osoby / Názov kancelárie:

Dr. Frank Straile, Christian Mehrer; Compliance Management

Kontaktné údaje (e-mailová adresa, telefónne 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, Christian Mehrer; Compliance Management

Name of contact/office

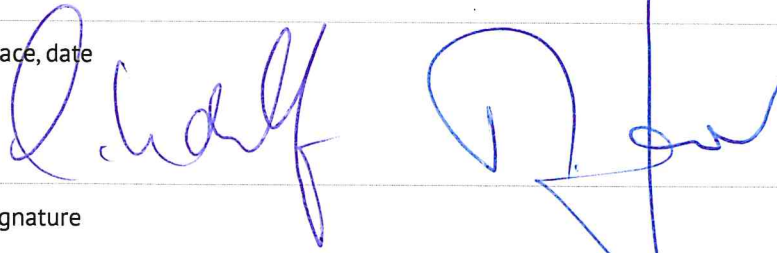
compliance@eissmann.com, +49 7125 9373 2000, www.eissmann.com/compliance

Contact data (e-mail address, telephone number)

12. Signature

Bad Urach, June 1st, 2022

Place, date



Signature

Claus Rudolf (Chairman), Markus Kaiser

Name of the authorised signatory

Eissmann Automotive
Deutschland GmbH
Münsinger Straße 150
72574 Bad Urach
Tel: +49 7125 93730

Company address / Company stamp