

ZVEI-VDMA

Кодекс поведінки

Статус 01/2022



#002, Rev 2022-06-01



Преамбула

Інновації в нашому суспільстві були б немислимі без електротехнічної та цифрової промисловості (ZVEI) та машинобудування (VDMA). Малі та середні компанії обох галузей, зокрема, створюють стійкі рішення для захисту клімату, збереження ресурсів, забезпечення робочих місць та соціально-економічному розвитку в усьому світі. Їхні дії відповідають чинному законодавству та відповідальному етичному розумінню, які в цьому спільному Кодексі поведінки.

1. Базове розуміння

Цей Кодекс поведінки ґрунтується на загальному базовому розумінні соціально відповідального корпоративного управління відповідно до наведених нижче керівних принципів.

Ми, компанія, що нижче підписалася

Eissmann Group Automotive

Компанія

беремо на себе відповідальність у межах наших можливостей і сфери діяльності, враховуючи наслідки наших ділових рішень і дій у правовому, економічному, технологічному, соціальному та екологічному аспектах. Таким чином, ми робимо свій внесок у соціальний та економічний розвиток країн і регіонів, в яких ми .

Наші дії узгоджуються з відповідними правовими нормами. Ми керуємося етичними цінностями та принципами, зокрема доброчесністю та чесністю, а також повагою до людської гідності, що в принципах Загальної декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй, Керівних принципах ОЕСР для багатонаціональних підприємств та основних трудових стандартах Міжнародної організації праці (МОП), а також Керівних принципах ООН з питань бізнесу та прав людини.

У цьому Кодексі поведінки основні принципи наших дій, яких ми активно вимагаємо від наших співробітників по всьому світу. Його зміст поширюється на всі філії та підрозділи нашої компанії.

Ми очікуємо такого ж базового розуміння від наших ділових партнерів. Права на користь третіх осіб не повинні встановлюватися.

2. Дотримання законодавства

Дотримання чинного законодавства та інших правових норм країн, в яких ми працюємо, є для нас само собою зрозумілим. Якщо місцеві закони та нормативні акти є менш обмежувальними, ми у своїх діях керуємося принципами цього Кодексу поведінки. У випадках, коли прямий конфлікт між обов'язковим місцевим законодавством і принципами, що містяться в цьому Кодексі поведінки, місцеве законодавство має переважну силу. Однак ми прагнемо змісту цього Кодексу поведінки.

3. Добросовісність та комплаєнс

Ми відповідних заходів щодо дотримання ^{вимог⁽²⁾}, щоб забезпечити належне висвітлення наступних тем:

3.1 Корупція

Ми не терпимо корупції, хабарництва та здирництва, оскільки вони перешкоджають чесним конкурентним умовам. У наших ділових відносинах ми не обіцяємо, не пропонуємо, не надаємо, не вимагаємо і не приймаємо винагороди з метою вплинути на ділові рішення або отримати будь-яку іншу несанкціоновану перевагу, а також не дозволяємо собі обіцяти такі винагороди. Особливо суворий стандарт повинен застосовуватися у відносинах з особами, до яких застосовуються спеціальні положення про кримінальну та адміністративну відповідальність (наприклад, державні службовці).

3.2 Чесна конкуренція

Ми діємо відповідно до національного та міжнародного законодавства про конкуренцію та антимонопольного законодавства і не беремо участі у ціноутворенні, розподілі ринку або угодах з клієнтами, ринком чи поставками.

3.3 Запобігання відмиванню грошей

Відмивання грошей - це процес контрабандного введення незаконно отриманих грошей або активів у легальний фінансово-економічний цикл. Ми виконуємо свої юридичні зобов'язання щодо запобігання відмиванню грошей і не беремо участі в операціях, які слугують для приховування або інтеграції злочинних або незаконно отриманих активів.

3.4 Захист інформації та інтелектуальної власності

Ми захищаємо конфіденційну інформацію та поважаємо інтелектуальну власність; передача технологій та ноу-хау повинна здійснюватися таким чином, щоб права інтелектуальної власності та інформацію про клієнтів, комерційну таємницю та непублічну інформацію. Ми дотримуємося чинного законодавства щодо захисту комерційної таємниці та відповідно ставимося до конфіденційної інформації наших ділових партнерів.

² Комплаєнс означає дотримання вимог законодавства, регуляторних стандартів, добровільних самозобов'язань та внутрішніх інструкцій.

3.5 *Захист даних*

Ми обробляємо, зберігаємо та захищаємо персональні дані відповідно до вимог законодавства. Персональні дані збираються конфіденційно, лише для законних, заздалегідь визначених цілей і в прозорий спосіб. Ми обробляємо персональні дані тільки в тому випадку, якщо вони від втрати, зміни та несанкціонованого використання або розголошення за допомогою відповідних технічних і організаційних заходів.

3.6 *Експортний контроль*

Ми зобов'язуємося дотримуватися відповідних правових норм експортного контролю - зокрема, вимог щодо отримання дозволів, заборон на експорт та надання допомоги - під час передачі та експорту наших товарів.

3.7 *Уникнення конфлікту інтересів*

Ми уникаємо внутрішніх і зовнішніх конфліктів інтересів, які можуть незаконно вплинути на ділові відносини. Якщо це не вдається, ми розкриваємо ці конфлікти.

4. *Здоров'я та безпека*

Ми захищаємо здоров'я наших співробітників, вживаючи відповідних заходів з охорони здоров'я та безпеки (наприклад, впроваджуючи систему управління охороною здоров'я та безпекою компанії), які належним чином охоплюють наступні теми:

- Дотримання чинного законодавства та орієнтація на міжнародні стандарти охорони здоров'я та безпеки³;
- відповідний дизайн робочого місця, правила техніки безпеки та забезпечення відповідними засобами індивідуального захисту;
- Впровадження превентивного контролю, аварійних заходів, системи інформування про нещасні випадки та інших відповідних заходів для постійного вдосконалення;
- Забезпечення доступу до питної води в достатній кількості та доступу до чистих санітарних приміщень для працівників.

Ми гарантуємо, що всі наші співробітники проходять відповідний інструктаж.

³ Див. [керівні принципи МОП з безпеки та гігієни "праці"](#); Керівні принципи МОП з безпеки та гігієни праці; SA 8000 "Соціальна відповідальність" або ISO 45001 Система управління безпекою та гігієною праці" тощо.

5. Оплата праці та робочий час

Оплата праці ґрунтується на чинному законодавстві та будь-яких існуючих колективних договорах, що мають обов'язкову силу, і доповнюється відповідними національними законами про мінімальну заробітну плату. Працівників чітко, детально та регулярно інформують про склад їхньої винагороди.

Ми дотримуємося чинного законодавства та (міжнародних) трудових стандартів⁴ щодо максимально дозвolenої тривалості робочого часу та гарантуємо, що

- тривалість робочого часу, включаючи понаднормову роботу, не перевищує відповідні максимальні межі, встановлені законодавством;
- тижневий робочий час, включаючи понаднормову, не перевищує 60 годин, навіть у виняткових випадках, за відсутності таких положень;
- працівники щонайменше один повний вихідний день на календарний тиждень.

6. Повага до прав людини

Ми поважаємо та підтримуємо дотримання міжнародно визнаних прав людини та

- поважати особисту гідність, недоторканність приватного життя та особисті права кожної людини;
- захищати і забезпечувати право на свободу думки і вираження поглядів;
- не допускати неприйнятних поведінь з працівниками, такого як фізичні та психологічні труднощі, сексуальні та особисті домагання або дискримінація.

6.1 Заборона дитячої праці

Ми не толеруємо дитячу працю⁵. Ми не приймаємо на роботу працівників, яким не виповнилося 15 років, і підтвердження їхнього віку. У країнах, які підпадають під виняток для країн, що розвиваються, відповідно до Конвенції МОП № 138, мінімальний вік може бути знижений до 14 років. Ми не наймаємо працівників на небезпечні роботи, які не 18-річного віку відповідно до Конвенції МОП № 182.

6.2 Заборона примусової праці

Примусова праця, сучасна рабська праця або подібні заходи, що позбавляють людей свободи, заборонені.⁶ Будь-яка має бути добровільною, і повинна існувати можливість трудових відносин.

6.3 Свобода об'єднання та колективних переговорів

Ми поважаємо право працівників на свободу об'єднань, свободу зібрань і колективних переговорів⁷, якщо це дозволено законом і можливо в країні, де ми працюємо. Якщо це не дозволено, ми шукаємо відповідні компроміси для наших працівників.

⁴ Конвенція МОП № 1 (Конвенція про тривалість робочого часу в промисловості) 1919 року)

⁵ Конвенції МОП № 79, 138, 142 та 182

⁶ Конвенції МОП № 29 та 105

⁷ Конвенції МОП № 87, 135 та 154

6.4 Сприяння різноманітності та рівним можливостям

Ми сприяємо рівним можливостям і не терпимо дискримінації.⁸ Ми ставимося до всіх людей однаково, незалежно від статі, віку, кольору шкіри, етнічного походження, сексуальної ідентичності та орієнтації, інвалідності, релігійної приналежності, ідеології чи інших особистих характеристик.

7. Екологія, енергетика та захист клімату

Ми діємо відповідно до чинного законодавства та керуємося міжнародними стандартами⁹, щоб мінімізувати негативний вплив на навколишнє середовище та постійно вдосконалювати нашу діяльність із захисту довкілля та клімату.

Всі співробітники проінформовані про охорону навколишнього середовища, пропонуються необхідні навчальні заходи та курси.

Ми вжили відповідних заходів щодо захисту навколишнього середовища (наприклад, впровадження операційної системи управління охороною навколишнього середовища), які адекватно охоплюють наступні теми:

- Цілі, визначення та впровадження заходів та їх постійне вдосконалення;
- Екологічні аспекти, такі як скорочення викидів CO₂, підвищення енергоефективності та використання відновлюваних джерел енергії, забезпечення якості води та скорочення водоспоживання, забезпечення якості повітря, сприяння ефективному використанню ресурсів, скорочення відходів та їх належна утилізація, а також відповідальне поводження з небезпечними речовинами для людей та довкілля.

8. Поводження з конфесійними мінералами

Ми вживаємо необхідних заходів, щоб уникнути використання конфліктних мінералів у нашій продукції, щоб запобігти порушенню прав людини, корупції та фінансуванню збройних груп тощо.

9. Ланцюг постачання

Ми очікуємо, що наші постачальники дотримуватимуться принципів цього Кодексу поведінки або застосовуватимуть еквівалентні кодекси поведінки. Ми також заохочуємо їх зміст цього Кодексу поведінки у своїх ланцюгах постачання.

Ми залишаємо за собою право застосування цього Кодексу поведінки у наших постачальників систематично та за потреби. Це може, наприклад, у формі анкетування, оцінювання або аудиту.

⁸ Конвенції МОП № 111

⁹ ISO 14001 та стандарти Керівних принципів ОЕСР/COP21

Якщо все ще існують сумніви щодо дотримання цього Кодексу поведінки, постачальника просять вжити відповідних контрзаходів і про це своєму відповідальному контактному особі в нашій компанії. У разі необхідності співпраця буде .

10. Інтереси споживачів

Там, де зачіпаються інтереси споживачів, ми дотримуємося правил захисту прав споживачів і відповідних методів продажу, маркетингу та інформування. Особливо вразливі групи (наприклад, молодь або вагітні жінки) користуються підвищеною увагою.

11. Впровадження та правозастосування

Ми докладаємо належних і розумних зусиль для постійного впровадження, документування та застосування принципів і цінностей, описаних у цьому Кодексі поведінки. Усі працівники ознайомлені зі змістом Кодексу поведінки та за необхідності проходять навчання на відповідні теми. Порушення Кодексу поведінки є неприпустимим і може призвести до наслідків, передбачених трудовим законодавством.

11.1 Комунікація

Ми відкрито та в діалоговій формі інформуємо співробітників, клієнтів, постачальників та інші зацікавлені групи про вимоги цього Кодексу поведінки та його впровадження.

11.2 Ознаки правопорушень

Ми пропонуємо нашим співробітникам і діловим партнерам доступ до захищеного механізму конфіденційного повідомлення про можливі порушення принципів цього Кодексу поведінки.

Якщо ви володієте будь-якою інформацією, будь ласка, зв'яжіться з наступною особою/офісом безпосередньо або анонімно.

Д-р Франк Штрайль, Крістіан Мерер; комплаєнс-менеджмент

Ім'я контакту / посада

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

Контактні дані (адреса електронної пошти, номер телефону)

ZVEI-VDMA Code of Conduct

Stand 01/2022



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 Interessen- 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, Christian Mehrer; Compliance Management

Name des Kontakts / der Stelle

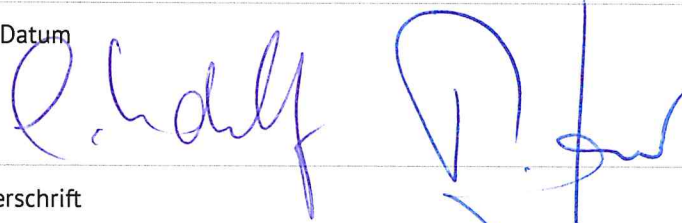
compliance@eissmann.com , +49 7125 9373 2000, www.eissmann.com/compliance

Kontaktdaten (E-Mail-Adresse, Telefonnummer)

12. Unterzeichnung

Bad Urach, June 1st, 2022

Ort, Datum



Unterschrift

Claus Rudolf (Chairman), Markus Kaiser

Name des/der Zeichnungsberechtigten

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

Firmenadresse / Stempel des Unternehmens