

# 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 <sup>вимог<sup>(2)</sup></sup>, 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.

<sup>2</sup> 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 безпеки<sup>3</sup>;
- 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.

<sup>3</sup> 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 стандартів<sup>4</sup> 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 працю<sup>5</sup>. 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.<sup>6</sup> 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 переговорів<sup>7</sup>, якщо це дозволено законом і можливо в країні, де ми працюємо. Якщо це не дозволено, ми шукаємо відповідні компроміси для наших працівників.

<sup>4</sup> Конвенція МОП № 1 (Конвенція про тривалість робочого часу в промисловості) 1919 року)

<sup>5</sup> Конвенції МОП № 79, 138, 142 та 182

<sup>6</sup> Конвенції МОП № 29 та 105

<sup>7</sup> Конвенції МОП № 87, 135 та 154

#### **6.4 Сприяння різноманітності та рівним можливостям**

Ми сприяємо рівним можливостям і не терпимо дискримінації.<sup>8</sup> 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 стандартами<sup>9</sup>, 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 CO<sub>2</sub>, 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.

<sup>8</sup> Конвенції МОП № 111

<sup>9</sup> 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

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 compliance<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> *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 work<sup>2</sup>;
- 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.

<sup>2</sup> 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 standards<sup>3</sup> 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 labour<sup>4</sup>. 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.<sup>5</sup> 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 negotiations<sup>6</sup>, 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.

<sup>3</sup> ILO Convention [No. 1](#) (*Hours of Work (Industry) Convention*), 1919)

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

<sup>5</sup> ILO Convention Nos. [29](#) and [105](#)

<sup>6</sup> ILO Convention Nos. [87](#), [135](#) and [154](#)

#### ***6.4 Promotion of diversity, equal opportunities***

We encourage equal opportunities and do not tolerate discrimination.<sup>7</sup> 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 standards<sup>8</sup> 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 CO<sub>2</sub> 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.

<sup>7</sup> ILO Convention No. 111

<sup>8</sup> 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

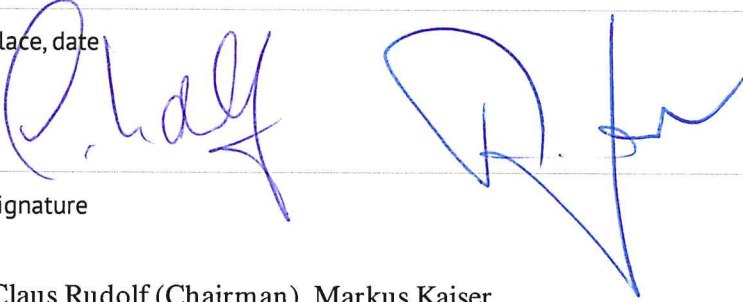
---

Contact data (e-mail address, telephone number)

## 12. Signature

Bad Urach, June 1st, 2022

Place, date

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Claus Rudolf', written over a horizontal line.

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