

CORPORATE  
SOCIAL  
RESPONSIBILITY



TURNING IDEAS INTO EXCITEMENT

## Ansprechpartner - Corporate Social Responsibility

Eissmann hat ein Compliance Committee eingerichtet. Dessen Aufgabe ist es, über die Umsetzung und Durchsetzung des Verhaltenskodex zu wachen. Das Compliance Committee setzt sich aus den Geschäftsführern der Eissmann Group Automotive sowie dem Bereichsleiter Personalmanagement zusammen. Bei Verstößen in den Tochtergesellschaften wirkt der jeweilige Geschäftsführer im Compliance Committee mit. Sind Mitgliedern des Compliance Committees betroffen, wirken sie in eigener Sache nicht im Compliance Committee mit. In den Tochterunternehmen sind die Personalleiter als Compliance-Beauftragte Ansprechpartner und mit der Umsetzung des Verhaltenskodex betraut. Jeder Mitarbeiter - auch anonym - kann sich in Compliance-Fragen an den Leiter Personal seiner Gesellschaft, an das zuständige Personalmanagement oder an die Mitglieder des Compliance Committee richten. Die entsprechenden Kontaktdaten sowie weitere relevante Informationen zum Thema Compliance sind im IMS zu finden. Mitarbeitern, die Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder entsprechende Verdachtsfälle an Eissmann zu berichten, entstehen daraus keine Nachteile.

*Ergänzung: Mitglieder des Compliance Committee: CEO, CFO, BL-PM, BL-GSM, Group Financial Auditor*

*Quelle: Code of Conduct 4*

## Arbeitsbedingungen

Eissmann bietet seinen Mitarbeitern angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die den vor Ort gültigen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. So lehnen wir jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit ab.

*Quelle: Code of Conduct 3.1 Abschnitt 3*

## Bestechung

Geschenke, Zahlungen, Dienstleistungen: Eissmann beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und des freien Marktes. Eissmann verzichtet deshalb auf jeden Auftrag, der durch Verstoß gegen die einschlägigen Gesetze zu erlangen ist. Es ist deshalb verboten, mit Wettbewerbern formelle oder informelle Vereinbarungen zu treffen, die eine unzulässige Behinderung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Entsprechendes gilt für stillschweigende, bewusst abgestimmte Verhaltensweisen. Eissmann toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Alle Geschäftsaktivitäten müssen von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln getragen werden. Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen zugunsten von einzelnen Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind deshalb verboten. Geschäftsführung und Mitarbeiter dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen. Ausnahmen bilden Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert < € 35. Ein darüber hinausgehendes Angebot von Geschenken oder Vorteilen ist abzulehnen und gegebenenfalls zurückzusenden. Der Vorgesetzte ist grundsätzlich darüber zu informieren. Einladungen zu Veranstaltungen bedürfen im Vorfeld der Genehmigung der lokalen Geschäftsführung. Werden die Geschäftsführer der TU's zu Veranstaltungen eingeladen, benötigen sie im Vorfeld die Genehmigung der Geschäftsführung der EGA. Einladungen zu Geschäftsessen im üblichen Rahmen (50 € pro Person) sind grundsätzlich gestattet.

*Quelle: Code of Conduct 2.1*

## Business Conduct und Compliance

siehe Code of Conduct

Quelle: Code of Conduct

## Compliance

Compliance ist bei uns ein fester Bestandteil der unternehmerischen Wertevorstellungen. Mit unseren weltweit gültigen Verhaltensregeln schützen wir unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen sowie unsere Kunden und Partner. Hierzu haben wir in unserem "Code of Conduct" alle maßgeblichen gesetzlichen und unternehmensinternen Anforderungen an unsere Mitarbeiter zusammengefasst. Zu den Präventions- und Kontrollmaßnahmen gehören unter anderem das Vier-Augen-Prinzip, die strikte Trennung von Handlungs- und Kontrollsystemen sowie regelmäßige Audits. Das Compliance-System umfasst zudem ein Meldewesen. Mitarbeiter, aber auch Geschäftspartner und Dritte haben so die Möglichkeit, regelwidriges Verhalten per E-Mail oder Hotline an den zuständigen Compliance Officer\*\* zu melden. Über verpflichtende Schulungen stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter die Compliance-Grundlagen kennen und wissen, wie und an wen sie Verstöße melden können. Wichtig ist dabei insbesondere, dass Vorgänge gemeldet werden, die auf eine strafbare Handlung (bspw. Diebstahl, Betrug oder Bestechung) oder auf einen systematischen Verstoß gegen Gesetze oder unternehmensinterne Regeln hindeuten, z.B. die Nichteinhaltung unserer Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Unabhängig davon haben wir eine Reihe von Maßnahmen beschlossen, um unsere Compliance-Organisation zu stärken. Dazu gehört auch ein intensiver Austausch zu relevanten Themen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Unser Ziel ist es, die aktuell regelbasierte zu einer primär wertebasierten Compliance weiterzuentwickeln.

Quelle: Corporate Social Responsibility \*\*Group Financial Auditor

## Conflict Minerals Reporting

Wir beziehen und verarbeiten keinerlei Konfliktmineralien, Konfliktressourcen, Konfliktrohstoffe wie z.B.: Zinn, Tantal, Wolfram - inkl. deren Erze, Konzentrate, Gold, Diamanten, Öl, Edelhölzer, Drogenrohstoffe, Naturkautschuk, Baumwolle oder Kakao. Wir nehmen keinerlei Menschenrechts- und Völkerrechtsverletzungen in Kauf. Wir beziehen keinerlei Bodenschätze, Rohstoffe und andere Güter, die in Konfliktregionen angebaut oder gefördert werden.

Quelle: Corporate Social Responsibility

## Conflict Minerals Reporting - Lieferanten

Wir fordern hierzu alle unsere relevanten Lieferanten zur Einhaltung von Conflict Minerals im Rahmen unseren Einkaufsbedingungen auf.

Quelle: Corporate Social Responsibility

## Corporate Social Responsibility

Die Inhalte sind umfangreich in dieser Guideline Corporate Social Responsibility beschrieben, welche ausnahmslos für alle unsere Unternehmen der Eissmann Group Automotive bindend sind.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Corporate Social Responsibility- Freiwilliges Engagement

Wir präsentieren uns weltweit als attraktiver Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit den lokalen Wirtschaftsorganisationen und Verbänden. Wir praktizieren eine aktive Mitarbeit in lokalen Verbänden, wie z.B. Verband der Automobilindustrie, Berufsgenossenschaft, Industrie- und Handelskammer.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Datenschutz und Informationssicherheit

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch ist entscheidende Voraussetzung für die Effektivität der Mitarbeiter und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Datenschutz und die Sicherheit der Daten. Dienstliche Unterlagen und Datenträger sind deshalb grundsätzlich vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen.

Bei Nutzung des Internets ist zu beachten, dass auf keinen Fall Informationen abgerufen und weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen anstößigen Inhalt haben. Beim Umgang mit betrieblichen Informationen setzen wir die Einhaltung angemessener Sorgfalt voraus (siehe hierzu im IMS die ISMS Declaration IT-Konzernrichtlinie). Über interne Angelegenheiten, die offiziell nicht öffentlich bekannt gegeben werden, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch für Erfindungen und sonstiges Know-how. Diese Elemente sind Grundstein für nachhaltigen Erfolg und Garant für die Zukunft der Eissmann - Unternehmensgruppe. Daher darf kein Mitarbeiter neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Dies gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist nicht zulässig. Gleiches gilt für die unberechtigte Weitergabe solchen Wissens.

*Quelle: Code of Conduct 3.4*

## Diskriminierung

Wir achten die Grundrechte aller Menschen und dulden keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), Belästigung oder Herabwürdigung. Insbesondere tolerieren wir keine Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

*Quelle: Code of Conduct 3.1 Abschnitt 2*

## Einhaltung Code of Conduct / Führung und Arbeitsbedingungen

Die Führungsleitlinien von Eissmann gelten uneingeschränkt für diesen Verhaltenskodex. Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie die Regeln des Verhaltenskodex nicht nur in gebotener Form kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitern einfordern. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen. Die Führungskräfte sind im Rahmen der bei Eissmann gepflegten Vertrauenskultur dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Bereich keine Verstöße gegen diesen Kodex geschehen.

Quelle: Code of Conduct 3.1 Abschnitt 1

## Einhaltung Code of Conduct

Gemeldete Verstöße gegen die Ethik-Eskalationspolitik sowie die Anzahl an Vorfällen durch Whistleblowing\*\*\* werden in unserer QZ-Scorecard des jeweiligen Tochterunternehmens erfasst und verfolgt.

*\*\*\* Ein Whistleblower (im deutschen Sprachraum zunehmend auch ‚Hinweisgeber‘, ‚Enthüller‘ oder ‚Skandal aufdecker‘), ist eine Person, die für die Allgemeinheit wichtige Informationen aus einem geheimen oder geschützten Zusammenhang an die Öffentlichkeit bringt. Dazu gehören typischerweise Missstände oder Verbrechen wie Korruption, Insiderhandel, Menschenrechtsverletzungen, Datenmissbrauch oder allgemeine Gefahren, von denen der Whistleblower an seinem Arbeitsplatz oder in anderen Zusammenhängen erfährt.*

Quelle: QZ-Scorecard / \*\* Wikipedia

## Entlohnung

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine angemessene und den lokalen Märkten entsprechende Entlohnung an.

Quelle: Corporate Social Responsibility

## Fachliche und persönliche Entwicklung

Menschen wachsen mit ihren Aufgaben. "Bei Bedarf und in Abhängigkeit vom Schulungs- und Qualifikationsniveau legen wir mit unseren Mitarbeitern individualisierte Entwicklungsziele fest." Wir vereinbaren und dokumentieren gemeinsam mit unseren Mitarbeitern die auf Unternehmensbedürfnisse abgestimmten Weiterbildungsmaßnahmen und kontrollieren den Umsetzungserfolg aktiv.

Quelle: Führungsleitlinie D Abschnitt 1 optimiert: " " Corporate Social Responsibility

## Freiräume gewähren

Durch eine transparente, klare Organisation in unserem Verantwortungsbereich sorgen wir für eindeutige Verantwortlichkeiten. Wir stärken die Eigenverantwortlichkeit unserer Mitarbeiter, indem wir sie in Entscheidungsprozesse einbeziehen und anspruchsvolle Aufgaben an sie delegieren. Unter Berücksichtigung von Verantwortlichkeit und Kompetenz gewähren wir ihnen Spielräume für eigene Entscheidungen, andere Meinungen und kreative Lösungen. Wir fördern dabei eine offene Fehlerkultur.

Quelle: Führungsleitlinie C Abschnitt 2

## Gefahrstoffe und Chemikalien

Alle unsere Gefahrstoffe und Chemikalien müssen einen Genehmigungsprozess durchlaufen und werden in einem Kataster gelistet. Die Lagerung der Gefahrstoffe erfolgt in autorisierten Räumen. Die Aktualität der Sicherheitsdatenblätter und der korrespondierenden Betriebsanweisungen werden in einem regelmäßigen Zyklus verifiziert.

Quelle: *Integriertes Management System*

## Gefährdungsbeurteilung

Unsere Gefährdungsbeurteilung beschreibt den Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen unsere Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Hinzu kommt die Ableitung und Umsetzung aller zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit erforderlichen Maßnahmen, die anschließend hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden. Unser Ziel besteht darin, Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv, das heißt noch bevor gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfälle auftreten, entgegenzuwirken. Die Vorgehensweise ist in unserem Integrierten Managementsystem beschrieben.

Quelle: *Integriertes Management System*

## Geschäftsverhalten und Geschäftsbeziehungen

Unser Code of Conduct beinhaltet die Vorgehensweise zu unserem Geschäftsverhalten und der Geschäftsbeziehung zu unseren Partner.

Quelle: *Code of Conduct 2*

## Gesundheits- und Sicherheitsaudits

siehe zertifiziertes Managementsystem: Arbeitssicherheit nach Occupational Health and Safety Assessment Series 18001

Quelle: *Matrix-Zertifikat OHSAS 18001*

## Gesundheits- und Sozialpolitik

In den Werken werden individuelle Gesundheitsprogramme, sowie alle gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen in Zusammenarbeit mit den lokalen Betriebsärzten durchgeführt. Quartalsmäßig finden Werksbegehungen an allen Standorten mit geschulten internen und externen Fachkräften statt.

Quelle: *Integriertes Management System*

## Global Compact - Die zehn Prinzipien

I.) Wir unterstützen und achten die internationalen Menschenrechte II.) Wir stellen sicher, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen III.) Wir wahren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen IV.) Wir treten für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit ein V.) Wir treten für die Abschaffung von Kinderarbeit ein VI.) Wir treten für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit ein VII.) Wir folgen mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip VIII.) Wir ergreifen Initiativen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern IX.) Wir beschleunigen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien X.) Wir treten gegen alle Arten der Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Global Reporting Initiative

Diese soll unsere nachhaltige Entwicklung weltweit unterstützen und gleichzeitig uns und einer interessierten Öffentlichkeit vergleichbare Entscheidungs- und Orientierungshilfen bieten. Die GRI-Richtlinien unterstützen uns bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes. Durch die Festschreibung spezifischer Kennzahlen und Indikatoren zu wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten unserer Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen wird eine Vergleichbarkeit der Berichte erhöht. Sie ergänzen damit das betriebliche Nachhaltigkeitsmanagement und -controlling. Das Level unserer Berichterstattung ist transparent und kann jederzeit geprüft werden.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Grundsatzerklärung Eissmann Group Automotive

Das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Eigentümer, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Eissmann-Unternehmensgruppe hängt entscheidend vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters, der Geschäftsführer sowie der Gesellschafter und der Mitglieder des Beirats ab. Grundlage dieses Vertrauens ist die Achtung von Recht und Gesetz sowie unserer unternehmensinternen Regeln.

Eissmann ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter, der Geschäftsführer sowie der Gesellschafter und der Mitglieder des Beirats für das Gemeinwohl an. Deshalb fasst Eissmann mit diesem Verhaltenskodex die wichtigsten im Unternehmen weltweit geltenden, zwingenden Normen zusammen und setzt so die bei Eissmann geübte Kultur von Ehrlichkeit und Anstand fort. Gleichzeitig bietet Eissmann mit diesem Verhaltenskodex jedem Mitarbeiter einen Leitfaden, der ihn in seinem eigenverantwortlichen, vom Unternehmenswohl geprägten Handeln unterstützen soll. Diese Eigenverantwortlichkeit ist Recht und Pflicht zugleich. Jeder einzelne Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets den in diesem Verhaltenskodex niedergeschriebenen Regeln entspricht. Dieser Verhaltenskodex beschreibt einen Standard, der gegebenenfalls durch lokale Regelungen ergänzt wird. Er ist weltweit für alle Mitarbeiter der Eissmann - Unternehmensgruppe gültig. Eissmann erwartet aber auch von allen anderen im Haus Beschäftigten (z. B. Praktikanten, externen Mitarbeitern, Zeitarbeitern, Beratern) die Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

*Quelle: Code of Conduct 1*

## Integrität

Anstand, Fairness, Offenheit, Ehrlichkeit, Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit sind die Grundlage für unser Handeln. Unser Verhaltenskodex bestimmt jederzeit unser Handeln. Wir agieren als Teamplayer. Wir akzeptieren keine Respektlosigkeit, Diskriminierung, Intrigen oder Mobbing. Wir achten verschiedene Kulturen und die Menschen der Länder, in denen wir tätig sind.

Quelle: *Führungsleitlinie B Abschnitt 3*

## Interessenkonflikten vermeiden

Eissmann legt Wert darauf, dass seine Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten, insbesondere bei Geschäften zwischen Eissmann-Gesellschaften und Mitarbeitern oder deren engen Angehörigen. Solche Geschäfte sind vor Abschluss in jedem Fall gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist vorher vom Personalmanagement, im Falle von Geschäftsführern durch den Beirat schriftlich zu genehmigen. Eissmann beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Wir begrüßen ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche, wie auch karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies als Privatpersonen. Dies hat jedoch in einer Weise zu geschehen, dass Interessenkonflikte mit dienstlichen Belangen in jedem Fall ausgeschlossen sind.

Quelle: *Code of Conduct 3.2*

## Internationales Material Daten System

In den IMDS-Materialdaten werden die werkstofflichen und chemischen Zusammensetzungen von Bauteilen, Halbzeugen und Werkstoffen von uns und allen Lieferanten deklariert. Unser Hauptnutzen der IMDS-Materialdaten ist die Absicherung und der Nachweis gesetzlicher Stoffregulierungen für komplette Fahrzeuge und deren Ersatzteile. Unser Ziel ist es, die nationale und internationale Gesetzgebung zu erfüllen, denen wir durch Standards und rechtliche Vorschriften, insbesondere im Umweltbereich, unterliegen. Für das IMDS werden bei uns alle Werkstoffe einer Klassifizierung nach VDA 231-106 zugeordnet.

Quelle: *Integriertes Management System*

## Kinderarbeit

Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab.

Quelle: *Code of Conduct 3.1 Abschnitt 3*



## Kommunikation

Wir halten uns an unsere Kommunikationsregeln und kommunizieren empfängerorientiert, klar, sachlich und gut gegliedert. Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbesprechungen zur gegenseitigen Information und Koordination von Aktivitäten und Abläufen durch. Wir informieren rechtzeitig und umfassend über relevante Entwicklungen, übergeordnete Themen sowie über organisatorische und personelle Veränderungen, die sich auf die Arbeit unserer Mitarbeiter auswirken.

*Quelle: Führungsleitlinie E Abschnitt 1*

## Konfliktlösung

Aktives Zuhören, die Einbindung der Beteiligten und Sachlichkeit sind für uns Mittel, Konflikte möglichst frühzeitig zu lösen. Wir gehen Beschwerden und Vergehen in unvoreingenommener und gründlicher Weise nach. Wir arbeiten Konflikte verwertbar auf und geben allen Beteiligten Rückmeldung.

*Quelle: Führungsleitlinie E Abschnitt 2*

## Korruption

Grundsätze in Bezug auf Korruption und Erpressung Geschenke, Zahlungen, Dienstleistungen  
Eissmann beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und des freien Marktes. Eissmann verzichtet deshalb auf jeden Auftrag, der durch Verstoß gegen die einschlägigen Gesetze zu erlangen ist. Es ist deshalb verboten, mit Wettbewerbern formelle oder informelle Vereinbarungen zu treffen, die eine unzulässige Behinderung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Entsprechendes gilt für stillschweigende, bewusst abgestimmte Verhaltensweisen. Eissmann toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Alle Geschäftsaktivitäten müssen von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln getragen werden. Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen zugunsten von einzelnen Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind deshalb verboten. Geschäftsführung und Mitarbeiter dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen. Ausnahmen bilden Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert < € 35. Ein darüber hinausgehendes Angebot von Geschenken oder Vorteilen ist abzulehnen und gegebenenfalls zurückzusenden. Der Vorgesetzte ist grundsätzlich darüber zu informieren. Einladungen zu Veranstaltungen bedürfen im Vorfeld der Genehmigung der lokalen Geschäftsführung. Werden die Geschäftsführer der TU's zu Veranstaltungen eingeladen, benötigen sie im Vorfeld die Genehmigung der Geschäftsführung der EGA. Einladungen zu Geschäftsessen im üblichen Rahmen (50 € pro Person) sind grundsätzlich gestattet.

*Quelle: Code of Conduct 2.1*

## Leistung fördern

Wir setzen Mitarbeiter gezielt nach ihren Stärken, Kenntnissen und Fähigkeiten ein und geben Vertrauen und Sicherheit. Wir motivieren, indem wir Leistungen fördern und Ergebnisse fordern. Wir erkennen gute Ergebnisse an und sprechen gezielt Lob aus. Wir nutzen die Instrumente der leistungsorientierten Entlohnung. Wir achten auf Prozesseffizienz, halten die Standards ein und setzen Entscheidungen konsequent um.

Quelle: Führungsleitlinie C Abschnitt 3

## Leistungs- und Ergebnisorientierung

Unsere Produkte und Dienstleistungen gehören zu den Besten im Markt und wir entwickeln diese weiter. Wir sind in allen Bereichen Leistungs-, Ergebnis- und Kundenorientiert. Wir handeln kooperativ, kennen unsere Handlungsspielräume und nutzen sie aktiv.

Quelle: Führungsleitlinie B Abschnitt 2

## Lieferanten - Nachhaltigkeit / Sustainability

I.) Bevorzugung von Lieferanten, die in ihren Produktions- und Lieferprozessen Rücksicht auf umweltbezogene, soziale und wirtschaftliche Belange (Corporate Social Responsibility) nehmen II.) Nachhaltigkeitsindikatoren als Kriterien für die Bewertung und Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern III.) Ausschluss von Lieferanten, die Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutzvorschriften oder sonstige Rechtsvorschriften missachten IV.) Faire und offene Kommunikation mit den Lieferanten V.) Regelmäßige Überwachung der Lieferantenleistung vor dem Hintergrund der Unternehmenspolitik und Information der Stakeholder, über den erreichten Status sowie der weiteren Maßnahmen.

Quelle: Corporate Social Responsibility

## Lieferanten und Dienstleistern - Auswahl

Prüfung, Entscheidung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags müssen streng nach sachgerechten Gesichtspunkten und nachvollziehbar erfolgen. Eine Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten ist untersagt. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern fordert Eissmann, dass auch bei diesen die in diesem Verhaltenskodex genannten Werte eingehalten werden. Ein Verstoß gegen diese Werte durch einen Partner kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Beim Abschluss von Verträgen mit Lieferanten und Dienstleistern ist das Vier-Augen-Prinzip einzuhalten.

Quelle: Code of Conduct 2.4

## Managementsystem: Social Accountability SA 8000

Diesen internationalen Standard wollen wir zukünftig sukzessive mit dem Ziel für uns nutzen, die Arbeitsbedingungen für unsere Angestellte, Arbeiter und Leiharbeiter zu verbessern, um somit deutlich über die Mindestanforderung hinaus die Sozial- und Arbeitsstandards zu gewährleisten.

Quelle: Corporate Social Responsibility

## Managementsystem: Energie DIN EN 16247-1

Wir führen alle vier Jahre in unseren europäischen Werken umfangreiche Energieaudits inklusive einer Vorort-Begehung durch. Diese systematische Untersuchung des Energieeinsatzes und Energieverbrauchs unserer Anlagen, Gebäuden und unseres System ist eine wichtige Grundlage zur Verbesserung unserer Effizienz und Verringerung des Verbrauchs. Um mögliche Einsparungen zu erzielen, werden Handlungsempfehlungen aus dem Energieauditbericht abgeleitet.

*Quelle: Energiedienstleistungsgesetz*

## Managementsystem: Informationssicherheit nach ISO 27001

Wir spezifizieren die Anforderungen für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und fortlaufende Verbesserung in unserem dokumentierten Informationssicherheits-Managementsystem unter Berücksichtigung des Kontexts. Darüber hinaus beurteilen und behandeln wir die Informationssicherheitsrisiken entsprechend unserer individuellen Bedürfnisse. Wir gewährleisten durch geeignete Sicherheitsmechanismen einen Schutz sämtlicher Werte (Assets) in unserer Wertschöpfungskette.

*Quelle: Matrix-Zertifikat ISO 27001 Bureau Veritas Certification*

## Managementsystem: VDA-PTS, Verband der Automobilindustrie - Prototypenschutz

Wir erfüllen die Anforderungen zum einheitlichen Branchenstandard für den Prototypenschutz in der Automobilindustrie und deren Auftragnehmer, kombiniert mit den Forderungen der ISO 27001.

*Quelle: Zertifikat VDA PTS Prototypenschutz Bureau Veritas Certification*

## Managementsystem: Qualität nach ISO 9001 und IATF 16949

Unser Ziel ist es, durch diese Qualitätsstandards, die System-, Prozess- und Produktqualität wirksam zu verbessern, um somit die Kundenzufriedenheit zu erhöhen, Fehler und Risiken im Produktionsprozess und der Lieferkette zu erkennen, ihre Ursachen zu beseitigen und die getroffenen Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu verifizieren. Im Zentrum steht nicht die Entdeckung, sondern die Vermeidung von Fehlern. Unser Anspruch ist es, alle kundenspezifischen Terms & Conditions, welche die Automobilhersteller zusätzlich an uns stellen, zu erfüllen.

*Quelle: Zertifikate ISO 9001 / IATF 16949 Bureau Veritas Certification*

## Managementsystem: Umwelt nach ISO 14001

Wir legen einen Schwerpunkt auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess als Mittel zur Erreichung der jeweils definierten Ziele in Bezug auf unsere Umweltleistung. Dieser Prozess beruht auf der PDCA-Methode, welche sich in Planen-Ausführen-Kontrollieren-Optimieren widerspiegelt.

- Plan: Festlegung der Ziele und Prozesse, um die Umsetzung unserer Umweltpolitik in der Organisation zu erreichen
- Do: Umsetzung der definierten Prozesse
- Check: Überwachung der Prozesse, hinsichtlich rechtlichen und eigenen Anforderungen, sowie Zielen unserer Umweltpolitik
- Act: Falls erforderlich optimieren wir unsere Prozesse

Wir haben eine betriebliche Umweltpolitik, Umweltziele und ein Umweltprogramm festgelegt, sowie ein entsprechendes Managementsystem implementiert. Dieses hilft uns bei den Zielerreichungen von bspw. Reduktion von Abfällen, Abwasser und Emissionen. Durch die regelmäßige Überprüfung der Ziele, der Umweltgesetze und des Umweltmanagementsystems, streben wir eine kontinuierliche Verbesserung an.

*Quelle: Matrix-Zertifikat ISO 14001 Bureau Veritas Certification*

## Managementsystem: Unfallmanagement

Wir investieren konsequent in Maßnahmen und Tätigkeiten, die unsere Mitarbeiter vor Gesundheitsgefährdungen bewahren sollen. Wir bevorzugen Aufklärungen über Risiken und Gefahren sowie die Implementierung geeigneter Schutzmaßnahmen, um Verletzungen zu vermeiden und so unsere Unfallzahlen dauerhaft zu senken. Auch die Stärkung des Sicherheitsbewusstseins durch wiederkehrende Schulungen, sowie die Motivation zu vorbildlichem Verhalten, sind wichtige Bestandteile unserer Präventionsarbeit. Jeder Unfall wird bei uns zentral analysiert und ggf. mit entsprechenden Aktionen an alle Tochterunternehmen kommuniziert.

*Quelle: Integriertes Management System*

## Menschenhandel

Wir lehnen jegliche Form des Menschenhandels kategorisch ab.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Mindestlohn

Wir entlohnen im Einklang mit den lokalen, länderspezifischen Mindestlohn-Gesetzen.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Nachhaltigkeitsbericht

Wir veröffentlichen einen EGA- Nachhaltigkeitsbericht unter Berücksichtigung aller Standorte der Eissmann Group Automotive.

*Quelle: Nachhaltigkeitsbericht*

## Nachhaltigkeits- und Umweltschutzbestimmungen für Lieferanten

Unsere Nachhaltigkeitspolitik für Zulieferer deckt nachfolgenden Themen ab:

Arbeitsbedingungen, Entgelt und Zusatzleistungen, Gesundheit und Sicherheit, Kinderarbeit, Korruptionsbekämpfung und Bestechung, Menschenhandel, Menschenrechte, Nichtdiskriminierung, Umweltmanagement, Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit.

Unser Lieferantenmanagement hat entsprechende Maßnahmen implementiert, um sicherzustellen, dass die "Nachhaltigkeits- und Umweltschutzbestimmungen für Lieferanten " von unseren Zulieferern umgesetzt wird.

*Quelle: Nachhaltigkeits- und Umweltschutzbestimmungen für Lieferanten*

## Ökologische Verantwortung

Der Umweltschutz ist uns sehr wichtig. Nachhaltigkeit ist daher Bestandteil unserer Unternehmensleitlinie. Auf der Basis bestehender Umwelt- und Arbeitsschutzrichtlinien arbeiten wir konsequent an der Weiterentwicklung des umweltschonenden Ressourceneinsatzes. Effiziente Herstellungsprozesse und umweltfreundliche Technologien stehen bei uns im Fokus. Die Herstellung unserer Produkte erfordert den Einsatz wertvoller Ressourcen. Die damit verbundene Verantwortung, Rohstoffe zu schonen und die Umwelt zu schützen, nehmen wir sehr ernst. Denn was ökologisch sinnvoll ist, ist oft auch ökonomisch nützlich und daher auch ein Mehrwert für unsere Kunden. Unsere Herstellungsprozesse sind nachhaltig zertifiziert. Wir setzen konzernweit auf integrierte Managementsysteme, die uns helfen, ressourcenschonender zu wirtschaften. So sind alle produzierenden Standorte nach der Umweltmanagementnorm zertifiziert. Wir führen regelmäßig in unseren europäischen Werken umfangreiche Energieaudits durch.

*Quelle: Matrix-Zertifikat ISO 14001 Bureau Veritas Certification*

## Patente, gewerbliche Schutzrechte

Kein Mitarbeiter darf neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

*Quelle: Code of Conduct 2.3*

## Personalauswahl

Wir achten bei der Auswahl von Mitarbeitern auf die fachliche Qualifikation und die persönliche Eignung. Mobilität und internationaler Fokus gewinnen für uns an Bedeutung. Bei der Zusammensetzung von Teams achten wir auf Vielfalt, da durch die Nutzung verschiedener Blickwinkel die besten Ergebnisse garantiert sind.

*Quelle: Führungsleitlinie D Abschnitt 4*

## Politiken

Unsere weltweit gültigen und verbindlichen Standards sind allen Mitarbeiter zugänglich und wurden in der Unternehmensleitlinie, der Führungsleitlinie, dem Verhaltenskodex, in der Corporate Social Responsibility Guideline, dem Kontext der Organisation, der Information Security Policy und der Health, Safety and Environmental Policy beschrieben.

*Quelle: Integriertes Management System*

## REACH - Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals

Wir sind als Hersteller von Fahrzeuginterieur im Sinne von REACH ein sogenannter „nachgeschalteter Anwender“. Pflichten aufgrund der Herstellung und des Inverkehrbringens von Substanzen/Chemikalien zur Vor-Registrierung bzw. Registrierung (ECHA) sind für uns nicht zutreffend.

Unsere Produkte sind Erzeugnisse und daher nicht als Stoff bzw. Zubereitung zu definieren (gemäß Artikel 3 Begriffsbestimmungen). Zudem wird aus den Erzeugnissen unter normalen und vernünftigerweise vorhersehbaren Verwendungsbedingungen kein Stoff freigesetzt. Somit unterliegen wir weder der Registrierungspflicht noch der Pflicht zur Erstellung von Sicherheitsdatenblättern. Um unseren Kunden die kontinuierliche Versorgung mit zuverlässigen und sicheren Produkten zu gewährleisten, stellen wir anhand unserer Einkaufsbedingungen sicher, dass unsere Lieferanten alle Anforderungen in Bezug auf chemische Stoffe und Materialien erfüllen.

*Quelle: Konformitätserklärung REACH und RoHS*

## Rechtsvorschriften - Einhaltung

Wir stellen die Einhaltung durch das Führen eines Rechtsverzeichnisses und durch die Verifizierung eines jährlichen Compliance Audits sicher.

*Quelle: Integriertes Management System*

## RoHS - Restriction of Hazardous Substances

Unsere Produkte enthalten nach unserem derzeitigen Kenntnisstand keine Stoffe, deren Inverkehrbringen in den Produkten gemäß der der RoHS Richtlinie 2011/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 08.06.2011 zur Beschränkung der Verwendung gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten, sowie die Einhaltung der zulässigen Höchstkonzentration in homogenen Werkstoffen in Gewichtsprozent von Cadmium < 0,01 %, sowie Blei, Quecksilber, sechswertiges Chrom (Cr6+), Polybromierte Biphenyle (PBB) und Polybromierte Diphenylether (PBDE) < 0,1 % gemäß Anhang II der Richtlinie untersagt ist.

*Quelle: Konformitätserklärung REACH und RoHS*

## Schulungen - Code of Conduct

Alle Mitarbeiter müssen den entsprechenden Inhalt über unser "Eissmann e-Learning Management System" durchlesen und die Anerkennung des Code of Conduct bestätigen. Wir verpflichten uns zu einer regelmäßigen Verifizierung des Kenntnisstandes unserer Mitarbeiter.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Schulungen - Korruptionsbekämpfung und Ethik

Alle Mitarbeiter müssen den entsprechenden Inhalt über unser "Eissmann e-Learning Management System" durchlesen und die Anerkennung des Code of Conduct bestätigen. Wir verpflichten uns zu einer regelmäßigen Verifizierung des Kenntnisstandes unserer Mitarbeiter.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Schulungen - Verständnis von Corporate Social Responsibility / Nachhaltigkeit

Alle Mitarbeiter müssen den entsprechenden Inhalt über unser "Eissmann e-Learning Management System" durchlesen und die Anerkennung und Einhaltung der Corporate Social Responsibility Guideline bestätigen. Wir verpflichten uns zu einer regelmäßigen Verifizierung des Kenntnisstandes unserer Mitarbeiter.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Schulungen - Gesundheit und Sicherheit

Alle Mitarbeiter werden über unser "Eissmann e-Learning Management System" geschult und müssen einmal jährlich eine Prüfung durchführen.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Schulungen - Informationssicherheit

Alle Mitarbeiter werden über unser "Eissmann e-Learning Management System" geschult und müssen einmal jährlich eine Prüfung durchführen.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Sozialaudits

Diese werden in der Gruppe jährlich im Rahmen der internen Systemaudits durchgeführt. Auf der Basis des international angestrebten Standards SA 8000, werden die nachfolgenden Punkte verifiziert: Kinder- und Zwangsarbeit, Gesundheit und Sicherheit, Recht auf kollektive Verhandlungen und Gewerkschaften, Diskriminierung, Disziplinarmaßnahmen, Vergütung und Managementsysteme.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Soziale Belange

Sind in den "Betrieblichen Regelungen, Betriebsordnung" aufgeführt und über das "Eissmann Mitarbeiter Portal" im Intranet für alle Mitarbeiter zugänglich.

*Quelle: Betriebliche Regelungen EMP*

## Soziale Verantwortung

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und engagieren uns regional an allen unseren Standorten. Hohe Leistungsbereitschaft und individuelle Work-Life-Balance stehen für uns nicht im Widerspruch. Wir stellen für ein sicheres Arbeitsumfeld geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung und fördern Maßnahmen zum vorbeugenden Gesundheitsschutz.

*Quelle: Führungsleitlinie B Abschnitt 5*

## Spenden und Sponsoring

Spenden dürfen nur nachvollziehbar vergeben werden, das heißt Empfänger und Verwendung müssen bekannt sein. Zahlungen auf Privatkonten sind nicht zulässig. Bei der Gewährung von Spenden ist sicherzustellen, dass sie nicht in zeitlicher und sachlicher Nähe zu Aufträgen bezahlt werden. Spenden jeglicher Art bedürfen der Zustimmung der Vorsitzenden des Beirats.

*Quelle: Code of Conduct 2.2*

## Talentförderung

Wir erkennen unsere Talente und fördern sie gezielt durch fachübergreifende Entwicklungsprogramme und herausfordernde Sonderaufgaben, nach dem Motto „Stärken stärken“. Wir schaffen dadurch die Basis für eine nachhaltige Nachfolgeplanung. Die Besetzung von Positionen erfolgt international, bevorzugt aus unserer Unternehmensgruppe.

*Quelle: Führungsleitlinie D Abschnitt 2*

## Umwelt, Sicherheit und Qualität

Der Schutz von Leben und Gesundheit aller Mitarbeiter und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Materialien sind für Eissmann selbstverständlich. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für Mensch und Umwelt am Arbeitsplatz zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.

Der Markterfolg unserer Erzeugnisse ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.

*Quelle: Code of Conduct 3.5*



## Unfallerfassungssystem

Unsere Ziele für alle Standorte sind "zero accidents". Wir erfassen und analysieren: unfallfreie Tage, die Unfallart, Klassifizierung zwischen Arbeits- oder Wegeunfällen, die Fehltage, die Unfallschwere, die Unfallquote pro 1.000 Mitarbeiter. Für alle Unfälle werden TOP-Analysen durchgeführt, welche die Bereiche Technik, Organisation und Persönlich beinhalten. Werden Unfälle als Systemrelevant beurteilt, werden die Abstellmaßnahmen gruppenweit ausgerollt und umgesetzt. Zusätzlich werden weltweit, eigenständige Maßnahmen zur Unfallprävention implementiert.

*Quelle: Integriertes Management System*

## Unternehmerische Nachhaltigkeit

I.) Maßgeschneiderte Lösungen für unsere Kunden. Zentrale Bestandteile unserer nachhaltigen Unternehmensführung sind Kundennähe, Innovationskraft und natürlich unser stetiger Wille, uns Tag für Tag zu verbessern. II.) Kundennähe verstehen wir wörtlich. Nah an unseren Kunden zu sein, bedeutet für uns, ihre Bedürfnisse genau zu verstehen und ihnen maßgeschneiderte Lösungen anzubieten. III.) Innovationskraft ist unser Motor, wir wollen uns stetig verbessern. Diesen Anspruch verwirklichen wir in allen Aspekten unserer Unternehmenstätigkeit. Neben der Qualität unserer Prozesse und Produkte betrifft dies auch die Kommunikation mit unterschiedlichen interessierten Parteien, wie Kunden, Mitarbeiter, Zulieferer, Nachbarn und Partner.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Unterstützung - Menschen an die Hand nehmen

Weichen geforderte und realisierte Leistungen voneinander ab (persönlich und fachlich), bieten wir aktiv Unterstützung an. Dabei geben wir Sicherheit und Rückhalt, ziehen aber auch entschieden angemessene Konsequenzen.

*Quelle: Führungsleitlinie D Abschnitt 3*

## Verantwortungsbewusstsein

### I.) Wir engagieren uns für unsere Mitarbeiter

Diese sind die Basis unseres Erfolgs. Deswegen nimmt die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter bei uns eine entscheidende Rolle ein.

### II.) Wie wir unsere Mitarbeiter gewinnen und weiterentwickeln

Wir möchten die besten Talente und erfahrene Experten als Mitarbeiter gewinnen. Dafür investieren wir viel Zeit in unsere Personalauswahl. Zudem bieten wir unseren Kollegen zahlreiche Möglichkeiten zur individuellen Weiterbildung an. Unser Ziel ist es, Führungspositionen weitgehend mit Persönlichkeiten aus dem Unternehmen zu besetzen und so unsere ambitionierten Wachstumsziele zu erreichen.

### III.) Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter

Wir stehen für attraktive Aufstiegsmöglichkeiten, vielfältige Entwicklungsperspektiven und Chancengleichheit in einem internationalen Umfeld. Deswegen arbeiten wir kontinuierlich an einer Unternehmenskultur, in der unsere Mitarbeiter mit gegenseitiger Respekt, Mut und ihrer Leistung, zu unserem Unternehmenserfolg beitragen.

### IV.) Ein gesundes Arbeitsklima ist uns wichtig

Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz genießen bei uns einen hohen Stellenwert. Bei der Durchführung unseres Eissmann-Cups in wechselnden Standorten, schaffen wir daher immer wieder einen Raum, um den gemeinschaftlichen Austausch unserer Mitarbeiter zu pflegen und zu fördern. Denn nur mit leistungsstarken und motivierten Mitarbeitern gelingt es uns, die Zukunft unseres Unternehmens gemeinsam erfolgreich zu gestalten.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Vereinigungsfreiheit / Kollektivverhandlungen

Wir gewähren das Recht, dass sich unsere Mitarbeiter zu gemeinsamen Zwecken und Zielen zusammenschließen und diese gemeinsam anstreben dürfen (Vereinsfreiheit, Recht der Assoziation). Dies gehört zu den Grundrechten. Die Vereinigungsfreiheit besteht allerdings auch in ihrer negativen Form: Jeder Mitarbeiter hat das Recht, einer Gruppe oder Vereinigung nicht beizutreten oder aus einer solchen auszutreten.

*Quelle: Corporate Social Responsibility*

## Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von Eissmann kann nur durch und mit unseren weltweit beschäftigten Mitarbeitern sichergestellt werden.

*Quelle: Code of Conduct 3*

## Vermögenswerte - Schutz

Eissmann fordert von seinen Mitarbeitern, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Firma schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Immobilien, Fahrzeuge, Betriebsmittel und Lagerbestände, Wertpapiere und Barmittel, Büroeinrichtungen und Bürobedarf, Informationssysteme und Software sowie Patente, Markenrechte und Know-how. Rechtsverstöße wie Vorteilsgewöhnung und -annahme, Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Geldwäsche werden strafrechtlich verfolgt. Alle Anlagen und Einrichtungen dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet wird.

Quelle: Code of Conduct 3.3

## Veränderungsbereitschaft

Wir sehen Veränderungen als Chance und als Teil unseres Tagesgeschäfts. Wir hinterfragen uns und unsere Prozesse kritisch, sind offen für neue Wege und Alternativen. Dabei setzen wir Prioritäten und machen sie transparent.

Quelle: Führungsleitlinie B Abschnitt 4

## Vernetzung

Jeder Mitarbeiter hat das Recht und die Pflicht, die für seine Tätigkeit benötigten Informationen zu beschaffen. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern unter Beachtung des Verhaltenskodex die Teilnahme an fachlichen Netzwerken, um von übergreifenden Informationen und Kompetenzen zu profitieren.

Quelle: Führungsleitlinie E Abschnitt 4

## Vorbild

Als Führungskräfte repräsentieren wir in besonderer Weise die Unternehmenswerte. Wir sind Vorbild und leben mit positiver Ausstrahlung vor, was wir von unseren Mitarbeitern erwarten. Dazu gehören insbesondere Loyalität, Verlässlichkeit, Transparenz, Erreichbarkeit sowie der respektvolle Umgang mit anderen und mit sich selbst. Wir übernehmen Verantwortung, treffen zeitgerecht Entscheidungen und tragen die Konsequenzen für unser Handeln. Wir stellen uns selbst sachlicher Kritik und lassen uns an den Führungsleitlinien messen. Wir motivieren und führen uns selbst mit ausgewogenem Zeitmanagement, mit Raum für Management- und Führungsaufgaben.

Quelle: Führungsleitlinie B Abschnitt 1

## Würdigung

Wir geben regelmäßig und rechtzeitig, offene, faire und konstruktive Rückmeldung zur fachlichen Leistung und zum persönlichen Verhalten. Wir erkennen gute Arbeit an und würdigen Erfolge. Erzielte Lernerfolge werden positiv herausgestellt und wir nutzen die damit einhergehende motivierende Wirkung.

Quelle: Führungsleitlinie E Abschnitt 3

## Weiterentwicklung (Impulsgeber)

Wir fordern Weiterentwicklung und fördern den Blick über den Tellerrand bei Mitarbeitern. Wir machen sie gezielt mit neuen Anforderungen vertraut und fördern die Arbeit in Arbeitsgruppen und Netzwerken. Wir fordern unsere Mitarbeiter aktiv auf, die Optimierung interner Abläufe mitzugestalten und alternative Lösungswege zu entwickeln.

Quelle: Führungsleitlinie C Abschnitt 4

## Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern stehen hohe Professionalität, Korrektheit, Ehrlichkeit, Transparenz (siehe Punkt 3.4 Datenschutz und Informationssicherheit) und Integrität im Mittelpunkt jeder Kommunikation und aller vertraglichen Beziehungen.

Quelle: Code of Conduct 2

## Zwangsarbeit

Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab.

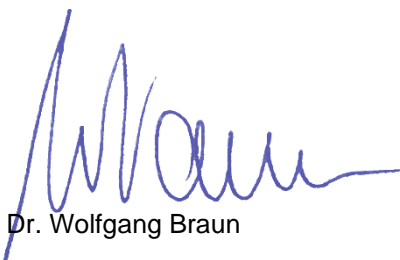
Quelle: Code of Conduct 3.1 Abschnitt 3

## Ziele setzen und vereinbaren

Wir vermitteln unseren Mitarbeitern regelmäßig die übergeordneten Ziele und verdeutlichen ihren individuellen Beitrag. Wir legen gemeinsam realisierbare Ziele fest, haben eine jährliche Zielvereinbarung und kontrollieren gezielt und regelmäßig die Umsetzung.

Quelle: Führungsleitlinie C Abschnitt 1

Bad Urach, den 14. April 2021



Dr. Wolfgang Braun

CEO

Eissmann Group Automotive