

# GUIDELINE COMPLIANCE



TURNING IDEAS INTO EXCITEMENT

## Ansprechpartner – Compliance<sup>1</sup>

Eissmann Group Automotive hat ein Compliance Committee eingerichtet. Dessen Aufgabe ist es, über die Umsetzung und Durchsetzung des Code of Conduct zu wachen. Das Compliance Committee setzt sich aus den Geschäftsführern (Group CEO, Group CFO) der Eissmann Automotive Deutschland GmbH sowie den Bereichsleitern HR, Quality, Legal und den Datenschutzbeauftragten und Financial Auditor zusammen. Zudem sind für Zentral-Osteuropa sowie Nordamerika jeweils ein benannter Experte aus den Ländern beteiligt. Soweit ein Chief Compliance Officer bestellt ist, leitet dieser das Committee, sonst der Group CEO. Es können weitere Experten benannt und hinzugezogen werden. Bei Verstößen in einzelnen Gesellschaften wirkt der jeweilige Geschäftsführer oder ein beauftragter Company Compliance Officer im Compliance Committee mit. Sind Mitgliedern des Compliance Committees betroffen, wirken sie in eigener Sache nicht mit. In den einzelnen Gesellschaften sind entweder ein Geschäftsführer oder beauftragte Company Compliance Officer Ansprechpartner und mit der Umsetzung des Code of Conduct betraut. Alle Mitarbeitende können sich in Compliance-Fragen an seinen Company Compliance Officer oder den Chief Compliance Officer (HQ) oder den Bereich Legal wenden oder an die Mitglieder des Compliance Committee. Zudem sind die Kontaktdaten und ein software-basiertes Hinweisgebersystem über das Intranet und unsere Homepage jeweils unter „Compliance“ zu finden. Das Hinweisgebersystem lässt auch anonyme Meldungen zu. Solche Meldungen unterliegen den gesetzlichen Schutzvorschriften für die Hinweisgeber. Mitarbeitende, die Verstöße gegen den Code of Conduct oder entsprechende Verdachtsfälle an das Compliance-Team von Eissmann berichten, entstehen daraus keine Nachteile.

Quelle: Code of Conduct Ziffer 11

<https://eissmann.sharepoint.com/sites/Compliances/SitePages/de/Home.aspx>

<https://eissmann.integrityline.com/frontpage>

## Arbeitsbedingungen/ 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) Arbeitsnormen 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.

Quelle: Code of Conduct Ziffer 5

---

<sup>1</sup> In dieser Richtlinie wird aus Gründen der leichteren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulin verwendet. Es bezieht sich zugleich auf die männliche, die weibliche und andere Geschlechteridentitäten.

## Bodenqualität

Wir halten uns an lokale Gesetze und internationalen Richtlinien zur Sicherstellung von Bodenqualität. Falls höhere Regularien (z.B.: Vorgaben in einem Wasserschutzgebiet) existieren sollten, berücksichtigen wir diese bei unseren Abläufen.

Quelle: *Guideline Compliance*

## Compliance / Grundsatzerklärung

Die Eissmann Group Automotive bekennt sich zur rechtsstaatlichen Ordnung und zu einer auf Wettbewerb basierenden Wirtschaftsordnung. Das Einhalten von Recht und Gesetz sowie ethisch korrektes Verhalten gehören zu unserem Selbstverständnis. Unser Unternehmen hat daher organisatorische Maßnahmen getroffen, um diese Anforderungen zu erfüllen. Grundlage unserer Compliance-Organisation sind unser Code of Conduct. Wir führen kontinuierlich Schulungen zu den relevanten Compliance-Themen für unsere Mitarbeitenden durch. Unsere Rolle als glaubwürdiger und vertrauensvoller Partner für unsere Kunden, Lieferanten und Mitarbeitenden sowie die Gesellschaft ist gleichermaßen unser Anspruch wie auch Ansporn. Zur Bekräftigung unseres Selbstverständnisses haben wir uns selbst verpflichtet den ZVEI-VDMA Code of Conduct in der aktuellen Version anzuwenden.

Quelle: [www.eissmann.com/compliance](http://www.eissmann.com/compliance)

## 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. Wir fordern zudem alle relevanten Lieferanten zur Einhaltung dieser Regelungen zu Conflict Minerals im Rahmen unseren Einkaufsbedingungen einzuhalten

Quelle: *Code of Conduct Ziffer 8*

## Datenschutz und Informationssicherheit

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch ist entscheidende Voraussetzung für die Effektivität der Mitarbeitende 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.

# Guideline Compliance

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 Group Automotive. Daher dürfen Mitarbeitende neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form nicht 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*

## Dekarbonisierung

Die Eissmann Group Automotive betrachtet den Klimawandel als ernsthafte Bedrohung für Umwelt und Gesellschaft. Daher ist sich Eissmann auch seiner unternehmerischen Verantwortung zur Bekämpfung des Klimawandels bewusst.

Wir haben verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Dekarbonisierung bei Eissmann Group Automotive zu beschleunigen. Beispielsweise sind unsere Standorte nach einem Umweltmanagementsystem zertifiziert. Außerdem erfassen wir die Energieverbräuche unserer Gesellschaften und errechnen anhand von Emissionsfaktoren unsere Treibhausgasemissionen (Scope 1, Scope 2). In unserem Nachhaltigkeitsbericht stellen diese Daten interessierten Parteien zur Verfügung. Durch Steigerung der Energieeffizienz sowie der Nutzung erneuerbarer Energien wollen wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich senken und unsere Ziele zur Dekarbonisierung erreichen.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 7, Nachhaltigkeitsbericht*

## Diskriminierung / Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung. 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.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 6.4*

## Einhaltung von Grundsätzen der Führung und Arbeitsbedingungen

Die Führungsleitlinien von Eissmann Group Automotive gelten uneingeschränkt. Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie die Regeln der Führungsleitlinien und des Code of Conduct nicht nur in gebotener Form kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitenden einfordern. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeitenden in allen mit diesen Führungsleitlinien und dem Code of Conduct zusammenhängenden Fragen.

Die Führungskräfte sind im Rahmen der bei von Eissmann Group Automotive gepflegten Vertrauenskultur dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Bereich keine Verstöße gegen diese Regelwerke geschehen.

*Quelle: Code of Conduct, Führungsleitlinien*

## Einhaltung Code of Conduct / Hinweise und 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.

Name des Kontakts / der Stelle

Kontaktdaten (E-Mail-Adresse, Telefonnummer)

Dr. Frank Straile, Christian Mehrer; Compliance Management

compliance@eissmann.com , +49 7125 9373 2000, [www.eissmann.com/compliance](http://www.eissmann.com/compliance)

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 11.2, Whistleblowing Policy*

## Entlohnung

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) Arbeitsnormen 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.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 5*

## Ethische Rekrutierung

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung. 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.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 6.4*

## Fachliche und persönliche Entwicklung

Menschen wachsen mit ihren Aufgaben. "Bei Bedarf und in Kontext vom Qualitätsbedarfen legen wir mit unseren Mitarbeitenden individualisierte Entwicklungsziele für persönliches und berufliches Wachstum fest."

Wir vereinbaren und dokumentieren gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden die auf Unternehmensbedürfnisse abgestimmten Weiterbildungsmaßnahmen und kontrollieren den Umsetzungserfolg aktiv.

*Quelle: Führungsleitlinie*

## Frauenrechte und Gleichbehandlung aller Menschen

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung. 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.

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 Arbeitsorganisationen (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 6.4, Ziffer 1, Verweis auf die ILO Normen*

## Gefahrstoffe und Chemikalien

Alle relevanten 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 kommen 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 und wird regelmäßig durch Dritte verifiziert.

*Quelle: Integriertes Management System, Code of Conduct Ziffern 4*

## Geschäftsverhalten und Geschäftsbeziehungen

Unser Code of Conduct beinhaltet Regelungen zum Umgang mit unseren Geschäftspartnern.

*Quelle: Code of Conduct Integrität und Compliance, Ziffer 3*

## Global Compact – UN/OECD/ILO

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.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 1*

## Global Reporting Initiative (GRI)

Aktuell berichten wir Nachhaltigkeitsaspekte gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, welcher sich am GRI orientiert. Die GRI-Standards unterstützen uns somit schon jetzt bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes und bieten einer interessierten Öffentlichkeit vergleichbare Entscheidungs- und Orientierungshilfen. 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.

Bis wir spätestens im Jahr 2026 gemäß der EU CSR-Direktive berichten, werden wir die GRI-Standards noch weiter in unser Reporting integrieren.

*Quelle: GRI – Home (globalreporting.org)*

## Integrität

Wir haben geeignete Compliance -Maßnahmen ergriffen, sodass folgende Themen angemessen abgedeckt sind. Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbstverpflichtungen und interner Richtlinien. Das betrifft für „Integrität“ vor allem das Verbot von Korruption, das Gebot des fairen Wettbewerbs, eine geeignete Geldwäscheprävention, der Schutz von Informationen und von geistigem Eigentum, Datenschutz, Ausfuhrkontrolle und die Vermeidung von Interessenkonflikten.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 3*

## Interessenkonflikten vermeiden

Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 3.7 und Richtlinie Interessenkonflikte Doc #002-02*

## 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 / Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit. 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.

*Quelle: Code of Conduct 6.1*

## Kommunikation

Wir halten uns an unsere Kommunikationsregeln und kommunizieren empfängerorientiert, klar, sachlich und gut gegliedert. Wir führen regelmäßig Besprechungen mit Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden auswirken.

*Quelle: integriertes Management System (F2 01 interessierte Parteien)*



## Korruption

Grundsätze in Bezug auf Korruption und Erpressung Geschenke, Zahlungen, Dienstleistungen

Die Eissmann Group Automotive beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und des freien Marktes. Die Eissmann Group Automotive 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. Die Eissmann Group Automotive 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 Mitarbeitende dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen. Ausnahmen bilden Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert < € 35. Ein darüberhinausgehendes 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 Tochtergesellschaften zu Veranstaltungen eingeladen, benötigen sie im Vorfeld die Genehmigung der Geschäftsführung der Eissmann Group Automotive. Einladungen zu Geschäftsessen im üblichen Rahmen (50 € pro Person) sind grundsätzlich gestattet.

*Quelle: Guideline Compliance*

## Lärmemissionen

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards, um negative Auswirkungen, wie z.B. Lärmemissionen, auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

*Quelle: Guideline Compliance*

## Lieferanten – Nachhaltigkeit / Sustainability

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, Lieferantenplattform oder Audits erfolgen.

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.

Die Nachhaltigkeitsbestimmungen definieren die Standards und Anforderungen der Eissmann Group Automotive an Ihre Lieferanten:

Die Einhaltung international anerkannter Menschen- und Arbeitnehmerrechte, die Ächtung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die Einhaltung und Förderung von geschäftsethischem Verhalten und die Einhaltung gesetzlicher Normen und Umweltrichtlinien sowie vorsorgenden Umweltschutz. Die Nachhaltigkeitsbestimmungen orientieren sich an international anerkannten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (<http://www.unglobalcompact.org>) und den geltenden Mindeststandards der internationalen Arbeitsorganisation „International Labour Organization“ der UN (<http://www.ilo.org>).

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 9, Nachhaltigkeits- und Umweltschutzbestimmungen für Lieferanten*

## Managementsystem: Social Accountability SA8000

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

Die Sozialaudits 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: Self-Assessment (Doc 419) SA 8000, FO 05 Soziale Audits*

## 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 unseren branchenüblichen Anforderungen. Wir gewährleisten durch geeignete Sicherheitsmechanismen einen Schutz sämtlicher Werte / Assets in unserer Wertschöpfungskette.

*Quelle: ISO 27001 (Matrix-Zertifikat) Bureau Veritas Certification,*

## Managementsystem: TISAX Assessment Level 3, Prototypenschutz

Durch unsere TISAX Assessment Level 3 Labels haben wir ein unternehmensübergreifendes Prüf- und Austauschverfahren für die Informationssicherheit und den Prototypenschutz geschaffen, welches regelmäßig durch Dritte verifiziert wird. Dabei geht es uns um den Schutz unserer Daten, deren Integrität und Verfügbarkeit im Herstellungsprozess.

*Quelle: TISAX Assessment Level 3- Labels*

## 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 kontinuierlich zu steigern, 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 explizit die Vermeidung von Fehlern. Unser Anspruch ist es, alle kundenspezifischen Anforderungen (Customer specific requirements), welche die Automobilhersteller zusätzlich an uns stellen, zu erfüllen.

*Quelle: IATF 16949 Zertifikat 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 (Plan-Do-Check-Act).

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.

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

## Managementsystem: Arbeits- und Gesundheitsschutz nach ISO 45001

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen (z. B.: die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgenden Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit;
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;

# Guideline Compliance

- 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.

Quelle: Code of Conduct Ziffer 4

## Menschenhandel

Wir lehnen jegliche Form des Menschenhandels kategorisch ab.

Quelle: Guideline Compliance, Code of Conduct Ziffer 6

## Mindestlohn

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.

Quelle: Code of Conduct Ziffer 5

## Nachhaltigkeitsreporting

Wir erstellen heute schon auf freiwilliger Basis eine nicht-finanzielle Erklärung in einem gesonderten Nachhaltigkeitsbericht gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, welcher an den GRI angelehnt ist. Dieser Corporate Social Responsibility (CSR)-Bericht umfasst neben einer Beschreibung des Geschäftsmodells folgende Aspekte:

- Umweltbelange (z.B. Treibhausgasemissionen)
- Arbeitnehmerbelange (z.B. Arbeitsbedingungen, Geschlechtergleichstellung)
- Sozialbelange (auf kommunaler oder regionaler Ebene)
- Achtung der Menschenrechte (Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen) und
- Korruptionsbekämpfung (welche Instrumente werden eingesetzt).

Bis spätestens 2026 werden wir den Nachhaltigkeitsbericht gemäß der EU-CSR-Direktive in den Lagebericht des Jahresabschlusses integrieren und zusammen mit der finanziellen Berichterstattung durch den Wirtschaftsprüfer prüfen und testieren lassen.

Quelle: Deutscher Nachhaltigkeitskodex ([www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de](http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de)); Nachhaltigkeitsbericht (angelehnt an DNK)

## Null-Fehler Qualitätspolitik

Durch kontinuierliche Verbesserung auf Basis der Qualitätsmethoden verfolgen wir eine klare Null-Fehler Strategie.

*Quelle: Integriertes Management System*

## Ökologische Verantwortung

Als Unternehmen ökologische Verantwortung zu übernehmen, betrachten wir als Teil unseres Nachhaltigkeitsengagements und ist für uns von hoher Bedeutung.

Auf der Basis bestehender Umwelt- und Arbeitsschutzrichtlinien arbeiten wir konsequent an der Weiterentwicklung des umweltschonenden Ressourceneinsatzes. In unserem Handeln befolgen wir geltende Gesetze und orientieren uns an internationalen Standards zur Sicherstellung von Boden-, Luft- und Wasserqualität an unseren Standorten. Die Herstellung unserer Produkte erfordert den Einsatz wertvoller Ressourcen. Die damit verbundene Verantwortung, Rohstoffe zu schonen, wiederzuverwenden, zu recyceln und dadurch 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 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; Code of Conduct, Nachhaltigkeitsbericht*

## Patente, gewerbliche Schutzrechte / 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.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 3.4*

## Personenauswahl / Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung. 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.

*Quelle: Code of Conduct Ziffer 6.4*

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

Die Eissmann Group Automotive ist 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 nichtzutreffend.

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 unterliegt die Eissmann Group Automotive 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*

## Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung. 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.

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 Arbeitsorganisationen (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

*Quelle: Code of Conduct, Ziffer 6.4, Ziffer 1, Verweis auf die ILO Normen*

## Rechtsvorschriften - Einhaltung

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 restriktiver sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen unseres Code of Conduct. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in unserem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang.

Wir halten die geltenden Gesetze ein. Zusätzlich stellen wir die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen für bestimmte Aufgaben durch das Führen eines Rechtsverzeichnis (Health, Safety and Environmental, Informationssicherheit, Datenschutz) sicher. Dieses Verzeichnis verifizieren wir in unserer Gruppe jeweils in einem jährlichen Compliance Audit.

*Quelle: Integriertes Management System, Rechtsverzeichnis, FO 06 ff, Code of Conduct Ziffer 2*

## Risikomanagement

Wir stellen sicher das risikobehaftete Produkte / Prozesse sowie alle Arten der Unternehmensrisiken, strukturiert, erfasst, bewertet und mit Maßnahmen belegt und bis zur Realisierung verfolgt werden.

*Quelle: Integriertes Management System*

## RoHS – Restriction of Hazardous Substances

Unsere an Sie gelieferten Produkte enthalten nach unserem derzeitigen Kenntnisstand keine Stoffe, entsprechend der RoHS-2-Richtlinie 2011/65/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 3.Januar 2013 sowie der RoHS3-Richtlinie 2015/863 vom 4.6.2015 zur Beschränkung der Verwendung gefährlicher Stoffe in Elektro und Elektronikgeräten.

Stoffe, die gemäß Artikel 4 Absatz 1 Beschränkungen unterliegen und die zulässigen Höchstkonzentrationen in homogenen Werkstoffen in Gewichtsprozent:

- Blei (Pb) (0,1 %), -Quecksilber (Hg) (0,1 %), -Cadmium (Cd) (0,01 %), -Sechswertiges Chrom (Cr VI) (0,1 %),
- Polybromierte Biphenyle (PBB) (0,1 %), -Polybromierte Diphenylether (PBDE) (0,1 %),
- Di(2-ethylhexyl) phthalat (DEHP) (0,1 %), -Butylbenzylphthalat (BBP) (0,1 %),
- Dibutylphthalat (DBP) (0,1 %), -Diisobutylphthalat (DIBP) (0,1 %)

*Quelle: Konformitätserklärung REACH und RoHS*

## Schulungen - Compliance relevante Schulungen

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Compliance Themen unterwiesen (z.B.: über Workshops, e-learning).

*Quelle: Guideline Compliance*

## Soziale Verantwortung

Als Unternehmen soziale Verantwortung zu übernehmen, betrachten wir als Teil unseres Nachhaltigkeitsengagements und ist für uns von hoher Bedeutung.

Wir handeln in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden Tarifverträgen und orientieren uns an internationalen Standards zu Themen wie Gesundheit, Arbeitssicherheit, Vergütung und Arbeitszeiten. Wir haben ein betriebliches Gesundheits- und Arbeitsmanagementsystems und führen regelmäßig die SA 8000 als internes Audit durch. Auch achten und unterstützen wir 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.

Quelle: Code of Conduct Ziffer 6

## Unfallerfassungssystem

Unsere Ziele für alle Standorte sind "zero accidents". Wir erfassen und analysieren: unfallfreie Tage, die Unfallart, Klassifizierung zwischen Arbeits- oder Wegeunfällen, die Fehltag. Für alle Unfälle werden TOP-Analysen (Technik, Organisation, Persönlich) durchgeführt. 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

Unternehmerische Nachhaltigkeit bedeutet für uns, ökonomische, ökologische und soziale Ziele gleichermaßen zu verfolgen und dadurch einen bleibenden Wert für alle unsere Anspruchsgruppen zu schaffen. Wir sind uns als weltweit tätiges Unternehmen unserer Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt bewusst. Daher erfüllen wir nicht nur die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, sondern ergreifen darüber hinaus aus eigener Initiative Maßnahmen, die Wert für die Gesellschaft und unsere Umwelt nachhaltig schaffen.

Durch einen Nachhaltigkeitsbericht, welcher allen unserer Anspruchsgruppen zugänglich ist, kommunizieren wir relevante Themen unternehmerische Nachhaltigkeit bei Eissmann Group Automotive.

Quelle: Deutscher Nachhaltigkeitskodex ([www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de](http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de)); Nachhaltigkeitsbericht (angelehnt an DNK)

## Vereinigungsfreiheit / Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, 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.

Quelle: Code of Conduct Ziffer 6.3



## Vermögenswerte - Schutz

Eissmann Group Automotive fordert von seinen Mitarbeitenden, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Gesellschaften 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.

Alle Anlagen und Einrichtungen dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet wird.

Quelle: Guideline Compliance

## 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 Ziffer 3

## Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten. Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

Quelle: Code of Conduct Ziffer 6.2

Bad Urach, 24. März 2023



.....  
VP Global Director Legal &  
Chief Compliance Officer  
Eissmann Group Automotive



.....  
Head of Group System Management  
Eissmann Group Automotive