

### Inhaltsverzeichnis

<b>0</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Unternehmerische Verantwortung</b> .....	<b>4</b>
1.1	Kundenorientierung .....	4
1.2	Mitarbeiterorientierung .....	4
1.3	Nachhaltigkeit & ethisches Handeln .....	4
1.4	Compliance .....	4
<b>2</b>	<b>Soziale Verantwortung</b> .....	<b>5</b>
2.1	Menschenrechte, Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit .....	5
2.2	Einhaltung geltenden Rechts .....	5
2.3	Ethische Rekrutierung .....	5
2.4	Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte .....	5
2.5	Minderheiten und indigene Völker .....	5
2.6	Schutz vor Zwangsräumung sowie Entzug von Land .....	5
2.7	Konfliktmaterialien .....	6
2.8	Mitteilungsmöglichkeiten über unrechtmäßiges Verhalten .....	6
2.9	Whistleblowing & Schutz vor Vergeltung .....	6
<b>3</b>	<b>Arbeitsbedingungen</b> .....	<b>6</b>
3.1	Arbeitszeiten und Entlohnung .....	6
3.2	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen .....	6
3.3	Nichtdiskriminierung, Gleichberechtigung und Inklusion, Frauenrechte .....	6
3.4	Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	7
<b>4</b>	<b>Ökologische Verantwortung</b> .....	<b>7</b>
4.1	Umweltschutz, Ressourcen und Nachhaltigkeit .....	7
4.2	Dekarbonisierung und Energieverbrauch .....	7
4.3	Abfallmanagement und Recycling .....	7
4.4	Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung, Tierschutz .....	8
4.5	Umgang mit kritischen Rohstoffen .....	8
4.6	Verbotene Stoffe .....	8
<b>5</b>	<b>Ethisches Geschäftsverhalten</b> .....	<b>9</b>
5.1	Fairer Wettbewerb .....	9
5.2	Schutz vertraulicher Informationen und Datenschutz .....	9

5.3	Plagiate und geistiges Eigentum.....	9
5.4	Integrität im Geschäftsverkehr.....	9
5.5	Interessenkonflikte.....	10
5.6	Finanzielle Verantwortung (Genauere Aufzeichnung) .....	10
5.7	Offenlegung von Informationen.....	10
5.8	Geldwäschebekämpfung.....	10
5.9	Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen .....	10
<b>6</b>	<b>Verhaltenskodex für Lieferanten .....</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>Datenschutz und Vertraulichkeit .....</b>	<b>11</b>
7.1	Umgang mit vertraulichen Informationen .....	11
7.2	Zuverlässigkeit von Informationen.....	11
7.3	Richtlinien zu Informationstechnologien und Datenschutz .....	11
<b>8</b>	<b>Umsetzung des Code of Conduct .....</b>	<b>12</b>
8.1	Kommunikation und Schulung .....	12
8.2	Überprüfung und Sanktionen.....	12
8.3	Folgen von Verstößen.....	12

### 0 Einleitung

Eisenmann, als führendes Technologieunternehmen im Anlagenbau verantwortungsbewusster, starker Arbeitgeber und Geschäftspartner, bekennt sich zu einer ökologisch und sozial Verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur und Abläufe integriert werden. Dies wird von allen Führungskräften täglich vorgelebt. Sie kennen die für sie maßgeblichen Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln, halten diese selbst ein und fördern deren Einhaltung durch ihre Mitarbeiter. Sie unterstützen regelmäßige Schulungen ihrer Mitarbeiter, achten auf Kontrollen und sind stets ein offener Ansprechpartner.

Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren internen und externen Geschäftspartnern.

Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Abläufe, Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

## Verhaltenskodex für Eisenmann Mitarbeiter

---

### 1 Unternehmerische Verantwortung

#### 1.1 Kundenorientierung

Für unsere Kunden schaffen wir Werte durch nachhaltige und kreative Lösungen. Kunden in der ganzen Welt schätzen die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir beherrschen die Komplexität unserer Projekte durch klar definierte Prozesse und gehen flexibel auf die Wünsche unserer Kunden ein – von der Kleinanlage bis zum Gesamtsystem.

Mit unseren Technologien setzen wir weltweit, nachhaltige Standards. Durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse stellen wir den hohen Qualitätsstandard unserer Produkte und Dienstleistungen sicher.

#### 1.2 Mitarbeiterorientierung

Bei Eisenmann stehen die Mitarbeiter im Mittelpunkt unseres Erfolgs. Wir sind fest davon überzeugt, dass engagierte, zufriedene und gut betreute Mitarbeiter der Schlüssel zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Zukunft sind. Aus diesem Grund setzen wir uns uneingeschränkt für eine Mitarbeiterorientierung ein, die auf den folgenden Grundsätzen von Respekt und Würdigung, Kommunikation und Offenheit, Work-Life-Balance, Fairness und Beteiligung am Unternehmenserfolg beruht.

#### 1.3 Nachhaltigkeit & ethisches Handeln

Wir arbeiten ressourcenschonend, innovativ und umweltbewusst. Wir richten unsere Umsatz- und Renditeziele am dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens aus. Wir legen großen Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte und auf den Schutz von Minderheiten.

Wir achten auch bei der Auswahl unserer Geschäfts- und Kooperationspartner darauf, dass diese Nachhaltigkeit und ethisches Handeln respektiert werden.

#### 1.4 Compliance

Wir halten uns als Einzelner und als Unternehmen stets an Recht und Gesetz – weltweit. Unsere Abläufe stellen die unternehmensweite Einhaltung von Recht und Gesetz sicher und erfüllt dabei zwei Kernziele: Den Schutz der Mitarbeiter, der Unternehmensführung und des Unternehmens selbst vor rechtlichen und disziplinarischen Konsequenzen durch Regelverstöße sowie die Förderung unserer einzigartigen Unternehmenskultur.

## 2 Soziale Verantwortung

### 2.1 Menschenrechte, Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Wir bekennen uns zum Schutz der internationalen Menschenrechte und schließen jegliche Art von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in unserem Unternehmen aus. Hierzu gehören insbesondere Arbeit von Kindern unter 15 Jahren, Sklaverei, Schuldknechtschaft und alle Formen der Zwangsarbeit, sowie Arbeit, die die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit gefährdet.

### 2.2 Einhaltung geltenden Rechts

Wir verpflichten uns, alle national und international anwendbaren Gesetze einzuhalten und uns ethisch einwandfrei zu verhalten.

### 2.3 Ethische Rekrutierung

Die Rekrutierung, Einstellung sowie Karriereentwicklung erfolgen unabhängig von geschützten Merkmalen wie ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Glaubensbekenntnisse, Religionszugehörigkeit und Staat.

### 2.4 Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Die Beauftragung oder Nutzung von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle die Gefahr von Folter und der grausamen, unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, die Verletzung von Leib und Leben oder die Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit besteht.

### 2.5 Minderheiten und indigene Völker

Die Grundrechte der Menschen werden weltweit beachtet. Dies gilt ausdrücklich auch für die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.

### 2.6 Schutz vor Zwangsräumung sowie Entzug von Land

Wir erwarten, dass im Zuge unserer Geschäftstätigkeiten keine widerrechtlichen Zwangsräumungen durchgeführt werden. Darüber hinaus erwarten wir, dass Land, Wälder und Gewässer durch den Erwerb, die Bebauung oder anderweitige Nutzung nicht widerrechtlich entzogen wird.

## Verhaltenskodex für Eisenmann Mitarbeiter

---

### 2.7 Konfliktmaterialien

Wir verpflichten unsere Lieferanten sicherzustellen, dass keine Produkte mit Metallen geliefert werden, deren Ausgangsminerale oder Derivate aus einer Konfliktregion stammen, wo sie direkt oder indirekt zur Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppierungen beitragen.

### 2.8 Mitteilungsmöglichkeiten über unrechtmäßiges Verhalten

Wir haben für unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner Kommunikationswege eingerichtet, auf denen über mögliches unrechtmäßiges Verhalten vertraulich berichtet werden kann. Auf Grundlage solcher Meldungen werden Untersuchungen durchgeführt und, sofern erforderlich, Maßnahmen gegen unrechtmäßiges Verhalten ergriffen.

### 2.9 Whistleblowing & Schutz vor Vergeltung

Hinweisgeber, die Verstöße gegen das EU-Recht melden (Whistleblower), unterstützen durch sichere Kanäle zur Informationsweitergabe sowohl innerhalb von Eisenmann als auch gegenüber den Behörden. Darüber hinaus schützen wir sie wirksam vor Entlassung, Belästigung oder anderen Formen von Vergeltungsmaßnahmen.

## 3 Arbeitsbedingungen

### 3.1 Arbeitszeiten und Entlohnung

Wir verpflichten uns, Entlohnung und Leistung im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen zu leisten und insbesondere entsprechend dem anwendbaren gesetzlichen Mindestlohn oder besser zu entlohnen. Die jeweils geltenden gesetzlichen oder behördlichen Arbeitszeitschriften sind einzuhalten.

### 3.2 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Es besteht das Recht, Gewerkschaften oder anderen arbeits- oder industriebezogenen Vereinigungen beizutreten, wie auch das Recht auf Tarifverhandlungen.

### 3.3 Nichtdiskriminierung, Gleichberechtigung und Inklusion, Frauenrechte

Es wird erwartet, dass sich unsere Mitarbeiter zum Grundsatz der Gleichbehandlung von Personen bekennen. Wir orientieren uns ausschließlich an Qualifikationen und Fähigkeiten, um Chancengleichheit bei Einstellung und Beschäftigung zu wahren.

Wir verurteilen jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung. Die Chancengleichheit von Frauen, Männern, Diversen wird in allen Aspekten der persönlichen und beruflichen Entwicklung gewährleistet.

## Verhaltenskodex für Eisenmann Mitarbeiter

---

### 3.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als auch der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unserer Kunden und Lieferanten an ihrem Arbeitsplatz hat höchste Priorität. Wir verpflichten uns, die jeweils geltenden nationalen und internationalen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Die Beeinträchtigung der Gesundheit von Anwohnern durch Emissionen (z.B. Abwasser, Abluft, Lärm) ist auf ein Minimum reduziert.

## 4 Ökologische Verantwortung

### 4.1 Umweltschutz, Ressourcen und Nachhaltigkeit

Der Schutz der Umwelt, die Schonung natürlicher Ressourcen sowie ein Beitrag zur Dekarbonisierung sind für uns Voraussetzung unseres Handelns.

Wir verpflichten uns, die jeweils geltenden nationalen und internationalen Vorschriften hinsichtlich Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Recycling einzuhalten. Darüber hinaus implementieren wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystems nach ISO 14001, um Umweltbelastungen und -gefahren zu minimieren, den Umweltschutz im täglichen Geschäftsbetrieb zu verbessern und Nachhaltigkeitsaspekte in unseren betrieblichen Abläufen und der Produktrealisierung zu berücksichtigen.

### 4.2 Dekarbonisierung und Energieverbrauch

Wir verpflichten uns das Engagement zur Reduzierung von Energieverbrauch und Treibhausgasen (Dekarbonisierung) voranzutreiben und die Beeinträchtigungen der Wasser-, Luft- sowie Bodenqualität auf ein unabdingbares Mindestmaß zu reduzieren und langfristige Strategien für einen ressourcenschonenden Umgang mit den verfügbaren und genutzten Ressourcen zu entwickeln. Prozesse zur Herstellung von Waren oder Dienstleistungen sollen energieeffizient und bevorzugt mit erneuerbaren Energien betrieben werden.

### 4.3 Abfallmanagement und Recycling

Wir setzen die Regelungen und Anforderungen der nationalen und lokalen Vorschriften hinsichtlich der umweltgerechten Handhabung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen durch ein entsprechendes Abfall- und Gefahrstoffmanagement um. Die langfristige Reduzierung von Abfällen wird angestrebt und Lösungen zur Wiederverwertung/Recycling von Abfällen (z.B. Wiederverwendung von Verpackungsmaterialien) sind zu bevorzugen.

## Verhaltenskodex für Eisenmann Mitarbeiter

---

### 4.4 Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung, Tierschutz

Die Vermeidung exzessiver oder illegaler Landnutzung bildet neben dem Umweltschutz die Basis für den Erhalt der Artenvielfalt. Im Hinblick auf die Landnutzung achten wir in unserer Lieferkette darauf, dass wir und unsere Geschäftspartner bei der Herstellung oder dem Bezug von Produkten oder Rohstoffen, mit den Ressourcen verantwortungsvoll umgehen und diese ausschließlich aus Quellen beziehen, welche schädliche Bodenveränderungen und die Zerstörung natürlicher Lebensräume von Arten durch den Einsatz umweltfeindlicher Substanzen und exzessive Landnutzung ausdrücklich ausschließen.

Bei dem Bezug von Waren mit tierischen Rohstoffen achten wir auf eine artgerechte Haltung und die Erfüllung aller gesetzlicher Anforderungen zum Tierschutz. Sofern technisch möglich, ersetzen wir tierische Rohstoffe durch umweltschonende Substrate.

### 4.5 Umgang mit kritischen Rohstoffen

Wir erwarten von unseren Lieferanten, nur Rohstoffe zu verwenden, deren Gewinnung, Produktion, Transport, Verarbeitung und Export weder direkt noch indirekt zu Menschenrechtsverletzungen, Gesundheits- und Sicherheitsproblemen, Umweltverschmutzung oder Compliance-Verstößen beitragen. Diese Aspekte berücksichtigen wir daher in unserer Produktentwicklung und -realisierung.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, sofern kritische Rohstoffe oder Prozessmaterialien zur Herstellung von Gütern (z. B. Bauteile) verwendet werden, dass diese aus überprüften Quellen bezogen werden, und diese für sich und ihre Vorlieferanten sichergestellt wird, dass die EU-Konfliktmineralien-Verordnung ((EU) 2017/821) eingehalten und durch geeignete Mittel (z.B. CMRT bzw. EMRT) überprüft und dokumentiert wird, so dass im Zweifelfall darauf zurückgegriffen werden kann.

Falls der Einsatz eines Stoffes unvermeidbar sein sollte, muss über die gesamte Lieferkette sichergestellt werden, dass die EU-Konfliktmineralien-Verordnung ((EU) 2017/821) eingehalten und durch geeignete Mittel (z.B. CMRT bzw. EMRT) überprüft und dokumentiert wurde.

### 4.6 Verbotene Stoffe

Wir verpflichten uns, die Einhaltung und Umsetzung der für den Umgang mit verbotenen oder beschränkt zu verwendenden Stoffen gültigen Rechtsvorschriften einzuhalten, insbesondere, aber nicht abschließend:

- (EG-)VO 1907/2006 (REACH), ChemG, ChemVerbotsV
- (EG-)VO 1272/2008, Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Elektrogeräte-Richtlinie 2011/65/EU (RoHS), ehemals 2002/95/EG und 2012/19/EU (WEEE), ehemals 2002/96/EG, ElektroG, ElektroStoffV
- Dodd-Frank-Act, Art. 1502

### 5 Ethisches Geschäftsverhalten

#### 5.1 Fairer Wettbewerb

Wir fordern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens zu beachten und in die Unternehmenskultur und Abläufe zu integrieren. Eisenmann verpflichtet sich und seine Lieferanten, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu beachten und geltende Kartellgesetze einzuhalten.

#### 5.2 Schutz vertraulicher Informationen und Datenschutz

Wir verpflichten uns, vertrauliche Informationen in angemessener Weise zu schützen und nur im zulässigen Umfang zu nutzen und insbesondere nicht an unbefugte Dritte weiterzugeben. Geltende nationale und internationale Datenschutzvorschriften halten wir ein. Individualvertragliche Geheimhaltungsverpflichtungen ergänzen diese Verpflichtung gegenüber unseren Geschäftspartnern.

#### 5.3 Plagiate und geistiges Eigentum

Der Einsatz von gefälschten Materialien sowie Plagiaten ist untersagt.

Wir respektieren geistiges Eigentum und werden dieses nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Dies gilt insbesondere für geistiges Eigentum das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist. Gleiches erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

#### 5.4 Integrität im Geschäftsverkehr

Unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner sind verpflichtet, jegliche Form von Korruption, Erpressung, Untreue und Unterschlagung zu verbieten, zu unterlassen und nicht zu dulden. Insbesondere dürfen weder Bestechungsgelder oder sonstige illegale Zahlungen angeboten oder angenommen – besonders gegenüber Amtsträgern – noch direkt oder indirekt Einladungen, Geschenke, Vorteile oder Zuwendungen außerhalb des gesetzlich zulässigen Rahmens gewährt oder angenommen werden. Lieferanten dürfen ferner keine Geschenke oder sonstige Zuwendungen zum persönlichen Vorteil unserer Mitarbeiter oder diesen nahestehenden Personen wie deren Verwandte und Freunde anbieten oder gewähren.

## Verhaltenskodex für Eisenmann Mitarbeiter

---

### 5.5 Interessenkonflikte

Wir erwarten, dass über bestehende oder potenzielle Interessenkonflikte umgehend informiert wird, wenn diese während der Anbahnung oder Abwicklung eines Auftrags entstehen oder erkannt werden. Interessenkonflikte sind Situationen, bei denen die persönlichen Interessen im Widerspruch zu denen der Eisenmann GmbH oder ihren verbundenen Gesellschaften stehen oder stehen könnten.

Private Interessen dürfen die Geschäftstätigkeit unserer Mitarbeiter und Geschäftspartnern nicht beeinflussen. Geschäftsentscheidungen haben ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen zu beruhen.

### 5.6 Finanzielle Verantwortung (Genauere Aufzeichnung)

Wir beachten geltenden gesetzlichen Vorschriften und sind uns unserer finanziellen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Behörden und Geschäftspartnern bewusst. Alle Geschäftsvorgänge können transparent nachvollzogen und akkurat in den finanziellen Veröffentlichungen der Buchhaltung wiedergegeben werden.

### 5.7 Offenlegung von Informationen

Finanzielle und nichtfinanzielle Informationen werden nach den Standards der Industrie und den gesetzlichen Rahmenbedingungen veröffentlicht.

### 5.8 Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche bezeichnet die Verschleierung von Finanzmitteln aus illegalen Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder die Einschleusung von Geld aus illegalen Aktivitäten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, um Ihnen den Anschein der Legalität zu verleihen und die tatsächliche Herkunft oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern.

Eisenmann unterhält Geschäftsbeziehungen nur mit Geschäftspartnern, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften steht und deren Finanzmittel legalen Ursprung haben.

Eisenmann verpflichtet sich, die jeweils geltenden Vorschriften gegen Geldwäsche zu beachten.

### 5.9 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir halten uns an alle anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos sowie Beschränkungen für den Export oder Reexport in bestimmte Bestimmungsländer. Ebenso halten wir uns an Verbote für Transaktionen, an welchen bestimmte Länder, Regionen, Organisationen oder auch Einzelpersonen beteiligt sind.

## Verhaltenskodex für Eisenmann Mitarbeiter

---

### 6 Verhaltenskodex für Lieferanten

Die Basis unserer Geschäftsbeziehungen setzen voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur und Abläufe der Lieferanten über die gesamte Lieferkette integriert werden.

Der von uns erwartete Verhaltenskodex für externe Partner ist im Supplier Code of Conduct detailliert.

### 7 Datenschutz und Vertraulichkeit

#### 7.1 Umgang mit vertraulichen Informationen

Wir schützen die Vertraulichkeit von Informationen, die uns anvertraut wurden, und respektieren die Privatsphäre unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter. Vertrauliche Informationen dürfen nicht ohne Genehmigung weitergegeben werden.

Wir unternehmen daher alle notwendigen Schritte, um eigene Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie diejenigen unserer Geschäftspartner dem Zugriff und dem Einblick unbefugter Mitarbeiter, sonstiger Dritter oder der Öffentlichkeit zu schützen – gleich in welcher Form sie vorliegen.

#### 7.2 Zuverlässigkeit von Informationen

Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Integrität kennzeichnen die Kommunikation und Berichterstattung von Eisenmann über die Geschäftsvorgänge des Unternehmens – gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Behörden und der Öffentlichkeit.

Jeder Mitarbeiter trägt dazu bei, dass interne und externe Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen vollständig und richtig – in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regeln und Standards – zeit- und systemgerecht erfolgen.

#### 7.3 Richtlinien zu Informationstechnologien und Datenschutz

Unsere Richtlinien zur IT und zum Datenschutz enthalten verbindliche und konkrete Regeln zum sicheren Umgang mit IT-Systemen, Informationen und personenbezogenen Daten. Unsere Systeme sind dabei auf dem aktuellen Stand und unsere Mitarbeiter werden durch regelmäßige Schulungen gegenüber potenziellen Gefahren sensibilisiert.

### 8 Umsetzung des Code of Conduct

#### 8.1 Kommunikation und Schulung

Die Geschäftsleitung und ihre Führungskräfte verpflichten sich sicherzustellen, dass die in diesem Code of Conduct dargestellten Grundsätze kommuniziert und in die betrieblichen Abläufe integriert werden.

Die Inhalte dieser Richtlinie werden unseren Mitarbeitern in Form allgemeiner oder individueller Schulungen vorgestellt.

Externe Geschäftspartner werden bei der Vergabe von Bestellungen und auf unserer Website auf den Supplier Code of Conduct hingewiesen.

#### 8.2 Überprüfung und Sanktionen

Die Geschäftsleitung und ihre Führungskräfte behalten sich vor, bei Bedarf Kontrollen/Prüfungen durchzuführen, insbesondere um die Einhaltung der vertraglichen und gesetzlichen Pflichten zu prüfen. Die Beurteilung der unternehmerischen Sozialverantwortung (CSR) und Nachhaltigkeitsstrategie ermitteln wir extern, in Form von Audits.

Sollte ein Verstoß bezüglich der vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten vorliegen, werden entsprechende Sanktionen eingeleitet.

#### 8.3 Folgen von Verstößen

Jeder Verstoß gegen die in diesem Code of Conduct genannten Grundsätze und Anforderungen wird als wesentlicher Verstoß gegen die vertraglichen Pflichten betrachtet.

Eisenmann behält sich das Recht vor auf Verstöße hinzuweisen, die Geltendmachung weiterer Rechtsbehelfe und entsprechende Konsequenzen zu veranlassen.

Der Eisenmann Code of Conduct gilt zugunsten sämtlicher Unternehmen von Eisenmann. Die vorstehenden Vereinbarungen unterliegen jeweils dem Recht des Ortes, in dem diejenige Eisenmann-Gesellschaft ihren Hauptgeschäftssitz hat, die jeweils Auftragsgeberin ist.