

Code of Conduct der Firma Ettlin AG

STAND: APRIL 2022

INHALT

1. Grundverständnis und Geltung

2. Menschenrechte und Arbeitsstandards

- 2.1 Beschäftigungsverhältnisse
- 2.2 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer
- 2.3 Verbot von Zwangsarbeit
- 2.4 Vergütung
- 2.5 Arbeitszeiten
- 2.6 Koalitionsfreiheit
- 2.7 Vielfalt und Inklusion, Diskriminierungsverbot
- 2.8 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

3. Ökologische Verantwortung

- 3.1 Schutz von Umwelt und Klima
- 3.2 Tier- und Artenschutz

4. Ethisches Wirtschaften und Integrität

- 4.1 Korruption, Handelskontrolle, Geldwäsche
- 4.2 Fairer Wettbewerb
- 4.3 Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum
- 4.4 Verbraucherinteressen

5. Umsetzung

- 5.1 Kommunikation und Schulung
- 5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle
- 5.3 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 5.4 Hinweis auf Verstöße
 - 5.4.1 Meldepflicht
 - 5.4.2 Benachteiligungsverbot
 - 5.4.3 Pflicht zur innerbetrieblichen Klärung

Wir die Ettlin Aktiengesellschaft,

- unterzeichnen unseren Code of Conduct als freiwillige Selbstverpflichtung, und erklären durch unsere Unterschrift, dass wir die Ziele und die Inhalte des Code of Conduct teilen und im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten geeignete und zumutbare Anstrengungen unternehmen werden, um der Selbstverpflichtung fortlaufend an allen unseren Standorten nachzukommen.
- vermitteln die Inhalte des Code of Conduct in geeigneter Weise gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Lieferanten und anderen wesentlichen Stakeholdern.
- erwarten von unseren Lieferpartnern, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct oder an einen anderen vergleichbaren Verhaltenskodex orientieren, und bestärken sie darin, dies ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern und
- nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst und ermöglichen unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und sonstigen Personen, uns auf etwaige Verstöße über die folgenden Kontaktdaten vertraulich hinzuweisen.

Ettlingen den 30.5.2022



Anke Lumpp (CFO)



Dr. Oliver Maetschke (COO)

1. Grundverständnis und Geltung

Wir, die Fa. Ettlín AG verstehen uns als Teil der Gesellschaften, in denen wir unternehmerisch tätig sind und bekennen uns zu einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung, indem wir die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen und fortwährend bestrebt sind, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Wir handeln im Einklang mit allgemein anerkannten Werten und Prinzipien wie Integrität und Legalität und beachten insbesondere die international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsstandards, wie sie im Code of Conduct festgehalten sind.

Ziel ist es ein Umfeld zu schaffen in dem jeder respektiert, akzeptiert und gehört wird, unabhängig von Rang Geschlecht und Herkunft.

Wir teilen die Ziele und die Inhalte des Code of Conduct und werden im Rahmen unserer jeweiligen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um der freiwilligen Selbstverpflichtung fortlaufend an allen unseren Unternehmensstandorten nachzukommen. Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Code of Conduct stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, diesen uneingeschränkt nachzukommen, werden wir nach Wegen suchen, um die Anforderungen des Code of Conduct möglichst dennoch zu wahren.

Dieser Code of Conduct gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten der ETTLIN AG.

Alle Beschäftigten, Führungskräfte, Vorstände aber auch Geschäftspartner und Lieferanten sind verpflichtet dieses Verhaltenscodex einzuhalten und ein verantwortungsvolles Miteinander zu fördern.

2. Menschenrechte und Arbeitsstandards

Wir respektieren die Würde des Menschen und achten die international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)¹ festgehalten sind und in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte² und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen³ adressiert werden. Wir berücksichtigen ferner die international anerkannten Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wie sie nachfolgend im Code of Conduct aufgeführt sind. In allen unseren Geschäftsaktivitäten sind wir stets bestrebt, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch zu diesen beizutragen. Wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten. Soweit erforderlich und möglich, unterstützen wir hierbei unsere Lieferpartner.

2.1 Beschäftigungsverhältnisse

Wir behandeln unsere Mitarbeitenden mit Wertschätzung. Wir lehnen jegliche Form von rechtswidrigen Strafen, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder sonstiger unwürdiger Behandlung gegenüber Arbeitnehmern ab.

Wir halten uns bei sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen an das jeweils geltende Arbeitsrecht und erwarten das Gleiche von unseren Vertragspartnern. Den Beschäftigten sind bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich ihrer Rechte und Pflichten sowie der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung zu stellen. Wir respektieren und schützen das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden.

2.2 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer⁴

Wir tolerieren keine Kinderarbeit und beachten das anwendbare gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung. In jedem Fall beschäftigen wir keine Personen unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet, sowie unter 15 Jahren.

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern und Lieferanten, dass sie über angemessene Möglichkeiten zur Feststellung des Alters verfügen, um Kinderarbeit zu verhindern. Sollte Kinderarbeit festgestellt werden, sind unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, die das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Bei Personen unter 18 Jahre sind die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer zu beachten; sie dürfen nur dann eingestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weder eine Gefahr für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit darstellen noch für ihre Entwicklung schädlich sind. Die Verantwortlichkeit für die Auszubildenden ist eindeutig definiert und deren adäquate Betreuung durch IHK-zertifizierte Ausbilder gewährleistet.

2.3 Verbot von Zwangsarbeit⁵

Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab, einschließlich jeglicher Form der Schuldknechtschaft, der Leibeigenschaft, der Sklaverei oder sklavenähnlicher Praktiken, des Menschenhandels oder sonstiger unfreiwilliger Arbeits- und Dienstleistungen, die mit den international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards nicht vereinbar sind.

2.4 Vergütung⁶

Wir halten uns bei der Vergütung von Arbeitsleistungen an die gesetzlichen oder - soweit anwendbar - tarifvertraglichen Bestimmungen. Wir gewährleisten, dass der von uns gezahlte Arbeitslohn den geltenden gesetzlichen oder anwendbaren tariflich festgelegten oder branchenüblichen Mindestlohn nicht unterschreitet. In Ländern oder Regionen ohne einen gesetzlichen oder tariflichen Lohnrahmen achten wir besonders darauf, dass der geleistete Lohn für eine regelmäßige Vollarbeitszeit ausreichend ist, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu erfüllen. Gesetzlich nicht zugelassene Lohnabzüge, einschließlich Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme, werden von uns nicht geduldet.

2.5 Arbeitszeiten ⁷

Wir halten uns an die gesetzlichen oder anwendbaren tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, Ruhepausen und Erholungsurlaub. In jedem Fall achten wir darauf, dass

- die reguläre wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden zuzüglich maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschritten wird,
- das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag eingehalten wird, nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen regelmäßig ein arbeitsfreier Tag folgt sowie gesetzliche oder religiöse Feiertage und Urlaube respektiert werden.

Überstunden werden mindestens gemäß den gesetzlichen oder tariflichen Regelungen ausgeglichen oder vergütet; ihre Anordnung erfolgt ausnahmsweise und ausschließlich auf gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Grundlage. Die ILO Kernarbeitsnormen, der United Nations Global Compact und die UN-Konventionen werden selbstverständlich eingehalten.

Die Aufsichtspflicht über das Arbeitskontingent liegt beim Personalbereich.

2.6 Koalitionsfreiheit ⁸

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies im jeweiligen Beschäftigungsland rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

2.7 Vielfalt und Inklusion, Diskriminierungsverbot ⁹

Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht und in der die Vielfalt unserer Mitarbeitenden geschätzt wird. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und lehnen jede Form von Diskriminierung bzw. ungerechtfertigter Ungleichbehandlung in Beschäftigung ab, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung.

Wir berücksichtigen ferner den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. Dies spiegelt sich auch im Bewerber-, Aus- und Weiterbildungsmanagement, sowie in der Entlohnung wieder. Anhand individueller Fähigkeiten finden gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote, Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen statt.

2.8 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ¹⁰

Wir beachten die nationalen und internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards und sorgen für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Dies umfasst regelmäßige Risikobewertungen der Arbeitsplätze und die Umsetzung geeigneter Gefahrenabwehr- und Vorsichtsmaßnahmen, einschließlich der Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung.

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden in allen relevanten Arbeitsschutzthemen geschult sind. Jederzeit sind ausgebildete Ersthelfer vor Ort.

3. Ökologische Verantwortung

Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen betrifft und verpflichtet uns alle. In diesem Bewusstsein üben wir unsere geschäftlichen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der ökologischen Aspekte aus und bekennen uns zum Ziel einer klimaneutralen Zukunft.

3.1 Schutz von Umwelt und Klima

Wir nehmen unsere ökologische Verantwortung wahr, indem wir uns an die geltenden gesetzlichen Vorgaben und anerkannten Standards zum Schutz von Umwelt und Klima halten und Anstrengungen unternehmen, um die Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf die Umwelt und das Klima kontinuierlich zu verbessern. Umweltschutz bedeutet für Ettlín nachhaltiges Wirtschaften gemäß den Grundsätzen der RIO Deklaration und unserer DIN ISO 50001 Zertifizierung. Wir haben geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich an gesetzlichen und international anerkannten Standards orientieren und unter anderem folgende Themen abdecken:

- Fachgerechter und verantwortungsbewusster Umgang mit gefährlichen Stoffen und anderen Chemikalien sowie mit Abfällen, einschließlich Entsorgung;
- Anstrengungen zur Reduktion oder Vermeidung von Abfällen und Minimierung von Emissionen aus Betriebsabläufen (z. B. Abwasser, Abluft, Lärm, Treibhausgase);
- Schonung natürlicher Ressourcen, etwa durch Maßnahmen zur Einsparung von Wasser, Chemikalien und anderen Rohstoffen;
- Förderung des Einsatzes von kreislauf- und sonstigen klima- und umweltfreundlichen Technologien, Verfahren, Rohstoffen und Produkten;
- Anstrengungen zur Steigerung der Energieeffizienz und des Anteils grüner bzw. erneuerbarer Energien am Energieverbrauch.
- Betreiben eines Energiemanagementsystems nach DIN ISO 50001

3.2 Tier- und Artenschutz

Wir beachten die Grundsätze zum Schutz von Tieren und der biologischen Vielfalt und richten unser unternehmerisches Handeln entsprechend danach aus. Die Haltung und Nutzung von Tieren müssen den geltenden gesetzlichen Tierschutzanforderungen genügen und artgerecht sein. Das Washingtoner Artenschutzübereinkommen ¹¹ ist einzuhalten.

4. Ethisches Wirtschaften und Integrität

Wir verfolgen ausschließlich legitime Geschäftsziele und -praktiken und unterhalten Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Partnern.

Wir verhalten uns gegenüber unseren Geschäftspartnern und Kunden fair und wertschätzend. Wir respektieren die unterschiedlichen rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Hintergründe sowie Gegebenheiten der Länder und Regionen, in denen wir tätig sind.

Wir orientieren unser unternehmerisches Handeln stets an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, einschließlich Integrität und Achtung der Menschenwürde. Wir treten für einen freien und fairen Welthandel ein und halten uns an das Recht und die Gesetze der Länder und Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind.

4.1 Korruption ¹², Handelskontrolle, Geldwäsche

Wir lehnen jede Form von Bestechung und Korruption ab und vermeiden bereits jeglichen Anschein hiervon – sei es in Gestalt der Gewährung oder der Annahme von unlauteren Vorteilen. Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle und halten uns an die gesetzlichen Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche. Wir lehnen Geschenke, Zuwendungen und Einladungen, die geschäftliche Entscheidungen beeinträchtigen oder dessen Anschein erwecken, ab. Wir treffen Entscheidungen objektiv und unabhängig. Wir beachten die betriebsinternen Vorgaben und bei Unklarheiten wenden wir uns an die Geschäftsführung.

4.2 Fairer Wettbewerb

Wir treten für einen freien und fairen Wettbewerb ein. Wir dulden keine wettbewerbswidrigen Absprachen und stellen sicher, dass wir in Übereinstimmung mit den geltenden Kartellgesetzen handeln. Wettbewerbsvorteile durch unlautere Geschäftspraktiken lehnen wir ab.

4.3 Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum

Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden und halten uns beim Umgang mit persönlichen Informationen an die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten und Informationssicherheit.

Wir achten sorgfältig darauf, dass uns anvertraute Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner und Kunden vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung angemessen geschützt sind, mindestens jedoch nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Wir respektieren das geistige Eigentum von unseren Geschäftspartnern, Kunden und sonstigen Dritten und achten beim Transfer von Know-how und Technologien darauf, dass ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte vorgenommen werden.

4.4 Verbraucherinteressen

Soweit unsere Produkte und Leistungen die Interessen von Verbrauchern betreffen, haben wir geeignete Maßnahmen getroffen, um die Sicherheit und Qualität der von uns angebotenen Produkte oder Leistungen zu gewährleisten. Wir stellen dabei sicher, dass unsere Produkte oder Leistungen den jeweils einschlägigen gesetzlichen Verbraucherschützenden Bestimmungen entsprechen.

Im Rahmen von Informations- und Vertriebsmaßnahmen berücksichtigen wir die Verbraucherinteressen, indem wir faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken anwenden und die Verbraucheraufklärung fördern. Den Interessen von Kindern, Senioren, Menschen mit

Behinderung und anderen schutzbedürftigen Verbrauchergruppen schenken wir besondere Achtsamkeit.

5. Umsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, um die Inhalte des Code of Conduct fortlaufend einzuhalten. Wir haben hierfür geeignete Maßnahmen und Prozesse eingerichtet und dokumentieren deren Umsetzung unternehmensintern in angemessener Weise. Die Unternehmensleitung informiert sich in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung und Arbeit der zuständigen Stellen und Personen.

5.1 Kommunikation und Schulung

Wir kommunizieren die Inhalte des Code of Conduct gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern und schulen unsere Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie den Code of Conduct einhalten.

5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle

Die Inhalte des Code of Conduct spiegeln auch unsere Erwartungen an unsere Lieferpartner und sonstigen Vertragspartner in unseren Lieferketten wider. Wir erwarten insoweit, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct orientieren oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex anwenden und bestärken sie darin, diese Erwartungshaltung ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern.

Wir setzen grundsätzlich auf langfristige, partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen. Wir identifizieren und überprüfen daher unsere Vertragspartner in geeigneter Weise, bevor wir eine Lieferbeziehung eingehen, z. B. durch Selbstauskunft, Lieferantenbewertung oder Ähnliches.

Wir behalten uns gegenüber unseren Lieferpartnern vor, die Einhaltung unserer Erwartungshaltung zu kontrollieren, z. B. mittels Auditierung. Werden schwerwiegende Verstöße festgestellt, behalten wir uns angemessene vertragliche Konsequenzen vor, einschließlich der Beendigung der Geschäftsbeziehung. Wir erwarten in jedem Fall, dass auf festgestellte Verstöße mit geeigneten Maßnahmen zur Prävention bzw. Abhilfe reagiert wird.

5.3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Alle Beschäftigten sind den Unternehmensinteressen verpflichtet und müssen Entscheidungen im Sinne der Unternehmensziele treffen. Nebentätigkeiten dürfen ebenfalls nicht im Interessenkonflikt stehen und müssen mit der Geschäftsführung unverzüglich abgestimmt werden.

5.4. Hinweis, Umsetzung, Durchsetzung und Umgang auf Verstöße

Wir nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst. Bei Meldungen über Verstöße leiten wir Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein und ergreifen im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention. Verstöße können für die Beschäftigten sowie für das Unternehmen schwerwiegende Konsequenzen mit sich führen. Die Wahrung der persönlichen Integrität aller Mitarbeitenden ist ETTLIN besonders wichtig. Verstöße und bewusstes Fehlverhalten werden nicht toleriert. Die Person hat

unabhängig von Rang oder Position mit Sanktionen zu rechnen.

5.4.1 Meldepflicht

Fehlverhalten muss unverzüglich dem Vorgesetzten mitgeteilt werden. Verstöße gegen Gesetze und Regeln, die Personen gefährden oder der Reputation des Unternehmens schaden, müssen unverzüglich der Geschäftsführung gemeldet werden.

5.4.2 Benachteiligungsverbot

Das gutgläubige Mitteilen von Verstößen und Fehlverhalten wird keine negativen Konsequenzen für die meldende Person mit sich ziehen. Dies ist auch der Fall, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass kein Verstoß vorliegt. Die Meldung wird streng vertraulich behandelt, ihr wird diskret nachgegangen und Dritte werden ausschließlich informiert, wenn dies das Gesetz erfordert oder notwendig ist, um künftige Verstöße dieser Art zu verhindern. Mitarbeitende, die bewusst ihre Kolleginnen und Kollegen fälschlicherweise eines Verstoßes bezichtigen, müssen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

5.4.3 Pflicht zur innerbetrieblichen Klärung

Alle Verstöße werden zunächst innerbetrieblich geklärt. ETTLIN erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie sich bei Verstößen melden, so dass diese effizient und diskret beseitigt werden können. Beschäftigte, die Verstöße öffentlich bekannt machen oder sich an externe Stellen (Polizei, Medien) wenden, ohne dem Unternehmen die Möglichkeit zu bieten die Beseitigung des Problems einzuleiten, müssen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Dies gilt nicht, sollte:

1. es sich um eine schwerwiegende Straftat handeln,
2. der Arbeitgeber selber die Straftat begehen,
3. der Mitarbeitende durch die Nichtanzeige der Straftat sich selbst strafbar machen oder
4. Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten sein.

¹ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte - Universal Declaration of Human Rights

² UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte - UN Guiding Principles on Business and Human Rights

³ OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen - OECD Guidelines for Multinational Enterprises

⁴ ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 1825 ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

⁶ ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131

⁷ ILO-Übereinkommen Nr. 1; ILO-Empfehlung Nr. 110

⁸ ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141

⁹ ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 159; ILO-Empfehlung Nr. 165

¹⁰ ILO-Übereinkommen Nr. 155, 183 und 184; ILO-Empfehlung Nr. 164

¹¹ Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen-Convention on international Trade in Endangered Species of Wild Fauna an Flora (CITES)

¹² Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption - United Nations Convention against Corruption

Liebe Mitarbeitende,

die Einhaltung dieses Kodex ist uns wichtig, um eine offene, transparente und wertschätzende Unternehmenskultur zu schaffen.

Der Code of Conduct kann auf der ETTLIN Webseite nachgelesen werden und wird gegenüber Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Lieferanten und anderen Interessengruppen offen kommuniziert.

Wir sind überzeugt davon, dass ein kollegiales Umfeld im Sinne aller ist und bitten Sie deshalb darum, ihr tägliches Verhalten diesem Verhaltenskodex anzupassen.

Ziel ist es ein Miteinander zu schaffen, indem sich alle akzeptiert, respektiert und sicher fühlen.



Anke Lumpp (CFO)



Dr. Oliver Maetschke (COO)