Verhaltenskodex,
Code of Conduct (CoC)
der Vogelsang Gruppe

Vogelsang GmbH & Co. KG – 05.2024

Inhalt

Vorwort ... 2
I. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen ... 3
a) Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ... 3
b) Verbot von Zwangsarbeit ... 3
c) Verbot von Kinderarbeit und Schutz von Jugendlichen ... 3
d) Förderung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit ... 4
e) Vergütung und Arbeitszeiten ... 4
f) Faire Behandlung ... 4
II. Gesundheit und Sicherheit ... 4
a) Arbeitssicherheit ... 4
b) Gesundheit ... 5
III. Umwelt, Energie und Klimaschutz ... 5
IV. Geschäftsintegrität und Compliance ... 5
a) Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ... 5
b) Korruptionsbekämpfung ... 5
c) Ausfuhrkontrolle und Einhaltung der Embargo-Verordnung ... 6
d) Vermeidung von Interessenkonflikten ... 6
e) Freier und Fairer Wettbewerb ... 6
f) Geldwäscheprävention ... 6
g) Schutz von Informationen und Unternehmenseigentum ... 6
h) Datenschutz ... 7
V. Umgang mit Konfliktmineralien ... 7
VI. Lieferkette ... 7
VII. Verbraucherinteressen ... 7
VIII. Verpflichtungen ... 8
a) Kommunikation ... 8
b) Überwachungsprozesse ... 8
c) Hinweise auf Verstöße ... 8
d) Maßnahmen im Falle von Verstößen ... 8
Bestätigung des Lieferanten zum Lieferantenkodex ... 9

Vorwort

Als international handelndes Unternehmen ist sich die Vogelsang GmbH & Co. KG ihrer Verantwortung innerhalb der Wertschöpfungskette bewusst. Durch die Einhaltung des Verhaltenskodex (engl.: Code of Conduct, abgekürzt CoC) soll der unternehmerische Erfolg im Einklang mit der Gesetzgebung, den Menschen und der Umwelt entstehen.

Der Verhaltenskodex basiert auf dem Grundverständnis einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung. Diese Grundregeln gelten in gleichem Maße für jeden von uns: Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeitende. Darüber hinaus stellt dieser CoC auch unsere Ansprüche gegenüber unseren Geschäftspartnern dar. Es wird dafür Sorge getragen, dass bei Einhaltung dieser Richtlinien keinerlei Nachteile entstehen, weder für Mitarbeitende noch für Geschäftspartner.

Der Vorstand und die Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst, weshalb ihre Handlungen im besonderen Maße am CoC gemessen werden. Darüber hinaus tragen sie Verantwortung dafür, dass ihre Mitarbeitenden den Inhalt kennen und dessen Bedingungen einhalten. Vorstand und Führungskräfte sind Ansprechpartner in diesen Themen und ergreifen Maßnahmen, die geeignet sind, Regelverstöße zu vermeiden.

Unser Handeln steht im Einklang mit 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.

Aus Datenschutzgründen können keine Angaben zu Art und Umfang sowie Zeitpunkt von korrigierenden Maßnahmen herausgegeben werden.

I. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Vogelsang erwartet:

Die Achtung der persönlichen Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen, niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen und Verhaltensweisen einschließlich Gebärden, Anspielungen oder Berührungen, die in irgendeiner Form sexuell, Gewalt androhend, bedrohend, missbräuchlich oder ausbeutend sind, zu unterbinden.

a) Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, Organisationsfreiheit, Kollektiv- und Tarifverhandlungen wird akzeptiert und respektiert, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem das Unternehmen tätig ist, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, werden für die Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse geschaffen.

Ohne jegliche Bedrohung, Einschüchterungen oder Diskriminierungen unterliegen die Beschäftigten der freien Entscheidung einer Gewerkschaft und/oder einer Arbeitnehmervertretung angehörig zu sein oder dies nicht zu tun. Zudem dürfen jegliche Arbeitskondition, wie z. B. informelle oder kurzfristige Arbeitsverträge, kein Hindernis dafür sein, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

b) Verbot von Zwangsarbeit

Gefangenenarbeit und Zwangsarbeit jeglicher Art ist zu verhindern und Arbeitsleistungen jeglicher Art müssen freiwillig ausgeübt werden. Allen Arbeitnehmern muss die Freiheit gewährt werden, ihre Arbeitsstelle unter Einhaltung einer angemessenen Frist selbst kündigen zu dürfen.

c) Verbot von Kinderarbeit und Schutz von Jugendlichen

Es wird keine Kinderarbeit toleriert. Zur Leistung eines Beitrages zur Bekämpfung der missbräuchlichen Ausnutzung der Arbeitskraft von Kindern und Jugendlichen dürfen keine Mitarbeitenden eingestellt werden, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. Das Vorzeigen von Altersnachweisen ist notwendig. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Außerdem sind Kinder und Jugendliche zu schützen vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die die Ausbildung beeinträchtigen sowie die Gesundheit, physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung der Kinder und Jugendlichen gefährden können. Es werden keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeit eingestellt, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

d) Förderung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit

Eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten bzgl. sozialer oder ethnischer Herkunft / Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, körperlicher Fähigkeiten, Gesundheitszustand, politischer Ansichten, Nationalität, Gewerkschaftszugehörigkeit, Familienstand oder anderer persönlicher Merkmale ist zu gewährleisten und alle geltenden Gesetze zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz sind zu befolgen. Vielfalt und Chancengleichheit wird im Unternehmen gefördert.

e) Vergütung und Arbeitszeiten

Alle Beschäftigten erhalten einen fairen Lohn und alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Zahlungen sind fristgerecht den Beschäftigten auszuzahlen. Über die Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Bezahlung müssen die Beschäftigten verständlich und eindeutig informiert werden. Eine Transparenz der Lohn- und Gehaltsnachweise muss gewährleistet sein. Lohnabzüge in Form von Disziplinarmaßnahmen sind ausnahmslos nicht gestattet. Dies betrifft die gesamte Belegschaft.

Beschäftigungsbedingungen, eingeschlossen Entgelte, Arbeitszeit, Pausen, Urlaubstage, Dienstbefreiungen und Feiertage unterliegen geltenden Gesetzen, Vorschriften und verpflichtenden Branchenstandards des jeweiligen Landes, in welchem die Geschäftstätigkeit ausgeübt wird. Die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeiten müssen eingehalten werden, sodass folgendes sichergestellt wird:

- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, beträgt auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- die Beschäftigten haben mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei.

f) Faire Behandlung

Beschäftigte gilt es vor grober oder unmenschlicher Behandlung am Arbeitsplatz zu schützen. Darunter fallen bspw. sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Strafen, geistige oder körperliche Nötigung sowie Beschimpfung von Beschäftigten. Derartige Behandlungen dürfen ebenfalls nicht angedroht werden.

II. Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden muss bewahrt werden, indem geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergriffen werden. Dabei ist die Orientierung an internationalen Standards essentiell.

a) Arbeitssicherheit

Arbeitsbedingte Erkrankungen, Personenschäden und Unfälle müssen nach Möglichkeit vermieden werden. Arbeitssicherheit zu gewährleisten setzt neben dem Einsatz technisch

sicherer Anlagen insbesondere vorbildliches, sicheres Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern voraus.

Höchstes Ziel ist die Vermeidung tödlicher und schwerer Unfälle. Gefährliche Arbeiten und Tätigkeiten mit Gefahrstoffen dürfen nur nach gesetzlich vorgeschriebenen Überprüfungsmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungsmaßnahmen durchgeführt werden. Es gilt präventive Kontrollen, Notfallmaßnahmen und ein Unfallmeldesystem zu implementieren und eine kontinuierliche Verbesserung anzustreben. Eine geeignete Arbeitsplatzgestaltungen, die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften und die Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung sind sicherzustellen.

b) Gesundheit

Gesunde und engagierte Mitarbeiter erhöhen den Erfolg und die Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Daher werden Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz fortlaufend verbessert, um die Gesundheitsquote zu erhöhen, die Störungen im betrieblichen Ablauf zu minimieren und die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter stetig zu verbessern. Zudem muss der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen ermöglicht werden.

III. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Umfasst sind die Bereiche Boden, Wasser, Luft, Klima, Biodiversität sowie die Wechselwirkungen zwischen diesen Bereichen. Zum Schutz der Umwelt gehören insbesondere die Einhaltung aller geltenden Vorschriften, eine umweltverträgliche Entwicklung und Herstellung von Produkten sowie deren Transport, Verwendung und Entsorgung, die Schonung von Ressourcen durch den Einsatz energieeffizienter, umweltschonender und zirkulärer Technologien und Materialien, Vermeidung (besonders) gefährlicher Substanzen, Reduzierung der Abfallmengen wie auch der Emissionen in Luft, Boden und Wasser sowie die Minimierung von Umweltrisiken.

Alle vom Betriebsprozess und Unternehmen ausgehenden negativen Auswirkungen auf Umwelt und Klima sollten so gering wie möglich gehalten sowie eine kontinuierliche Verbesserung im Sinne der ganzheitlichen Nachhaltigkeit angestrebt werden.

IV. Geschäftsintegrität und Compliance

a) Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Die jeweils geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen Geschäftstätigkeiten ausgeübt werden, werden eingehalten.

b) Korruptionsbekämpfung

Korruption, Bestechung, Erpressung oder Unterschlagung in jeglicher Form sind inakzeptabel und werden weder ausgeübt, noch toleriert.

Vorteile oder Mittel dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, um sich auf unlautere oder unzulässige Weise Nutzen zu verschaffen. Unzulässige Vorteile können bspw. Vorteile wie Bargeldzahlungen, Sachgeschenke, Vergnügungsreisen oder Dienstleistungen sein. Grundsätzlich gilt, dass die Gewährung von Zuwendungen nur in einem Rahmen erfolgen darf, der üblich und angemessen ist. Dieses ist dann der Fall, wenn die Zuwendungen den sozialen sowie geschäftsüblichen Gepflogenheiten entsprechen.

c) Ausfuhrkontrolle und Einhaltung der Embargo-Verordnung

Die Vogelsang Gruppe und dessen Lieferanten verpflichten sich, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Güter einzuhalten.

Darunter eingeschlossen ist die Einhaltung der europäischen Embargo-Verordnung. Die Embargos im Außenwirtschaftsverkehr gegenüber bestimmten Ländern (siehe Embargo-Länder BAFA) werden vollständig eingehalten.

d) Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte, welche die eigene Glaubwürdigkeit, die eines Dritten oder das Vertrauen externer Parteien beeinträchtigen, sind auszuschließen. Illegitime Geschäftsbeziehungen sind zu vermeiden. Wenn das nicht gelingt, sind diese Konflikte offenzulegen.

e) Freier und Fairer Wettbewerb

Eine Einhaltung der Kartell- und Wettbewerbsrechte ist verpflichtend, wodurch ein freier Wettbewerb gewährleistet wird. Somit dürfen keine geschäftlichen Handlungen durchgeführt werden, die als wettbewerbsverzerrend oder -beschränkend einzustufen sind. Solche geschäftlichen Handlungen können zum Beispiel Preis- oder Submissionsabsprachen zwischen mehreren Unternehmen sein, die zu überhöhten Preisen für die Endkundin führen, oder eine Einteilung von Einkaufs- oder Absatzmärkten sowie Angebotsabsprachen.

f) Geldwäscheprävention

Geldwäscheaktivitäten sind in jeder Hinsicht untersagt. Es wird sich nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen, beteiligt. Alle geltenden Gesetze und Regelungen zur Bekämpfung von Geldwäsche müssen eingehalten werden und vollständige Finanzaufzeichnungen erfolgen. Bei dem Verdacht auf Geldwäscheaktivitäten müssen Maßnahmen sowie eine Überprüfung durch die zuständige Finanz- oder Rechtsabteilung folgen.

g) Schutz von Informationen und Unternehmenseigentum

Mit dem materiellen Unternehmenseigentum ist sachgemäß und schonend umzugehen. Es wird vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch geschützt. Die materiellen Unternehmensressourcen werden ausschließlich für betriebliche und nicht für persönliche Zwecke genutzt.

Neben dem geistigen Unternehmenseigentum sind vertrauliche Unternehmensinformationen, wie Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen, Geschäftsunterlagen und Kundeninformationen zu schützen. Die Daten- und Informationssicherheit sowie die Respektierung geistiger Eigentumsrechte werden durch die Verhinderung von Missbrauch, Diebstahl, Betrug oder unzulässiger Offenlegung gewährleistet.

h) Datenschutz

Personenbezogene Daten sind zu schützen, sodass ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des Betroffenen keine personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder gespeichert werden dürfen. Die personenbezogenen Daten werden nur verarbeitet, wenn angemessene technische und organisatorische Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung getroffen wurden. Die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz sind einzuhalten, wie z. B. die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

V. Umgang mit Konfliktmineralien

Bei der Herstellung der Produkte wird auf die Verwendung von Konfliktmineralien verzichtet, um Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen. Mit der erforderlichen Sorgfalt werden dementsprechende Maßnahmen umgesetzt. Werden diese Komponenten dennoch verarbeitet, ist eine Information über risikobehaftete Produktionsstandorte einzuholen und vollständige Transparenz sicherzustellen, z. B. mithilfe der Liste der Conflict-Affected and High-Risk Areas (CARAHs) der Responsible Minierals Inititiative (RMI), sodass eine Rohstoffgewinnung innerhalb Konfliktorten ausgeschlossen wird.

VI. Lieferkette

Eine Einhaltung der Grundsätze dieses CoC wird erwartet. Vogelsang bestärkt die Lieferanten, die Inhalte dieses CoC auch in den eigenen Lieferketten durchzusetzen. Vogelsang erwartet von seinen Lieferanten, dass diese sich von jedem seiner Unterlieferanten, die direkt oder indirekt Produkte oder Dienstleistungen für Vogelsang bereitstellen, bestätigen lässt, dass diese Unterlieferanten in Übereinstimmung mit diesem CoC handeln.

VII. Verbraucherinteressen

Die gesetzlichen Bedingungen zum Verbraucherschutz und damit einhergehend weitere Verbraucherinteressen sind zu gewährleisten, wie z. B. Garantiebedingungen, Informationspraktiken, angemessene Vertriebspraktiken sowie verständliche und ehrliche Marketingpraktiken und Produktinformationen. Green-Washing / Green Claims und irreführende Werbung in jeglicher Form wird nicht toleriert.

VIII. Verpflichtungen

Um die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte fortlaufend einzuhalten, zu dokumentieren und anzuwenden werden entsprechende Maßnahmen durchgeführt. Die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden über die thematischen Aspekte dieses CoC sind wesentlich.

a) Kommunikation

Eine ehrliche und transparente Kommunikation über die Anforderungen dieses CoC und dessen Umsetzung gegenüber den Stakeholdern ist elementar.

b) Überwachungsprozesse

Zur Sicherstellung der Einhaltung der beschriebenen Prinzipien werden notwendige und geeignete Prozesse und Kontrollen durchgeführt. Diese Prozesse und Kontrollen gelten auch für Zulieferer und Subunternehmer sowie deren Lieferanten.

Idealerweise sollte der Nachweis über zertifizierte Managementsysteme wie z.B. DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 oder EMAS III - EG 1221/2009 und DIN EN 27001, DIN EN ISO 50001 erfolgen.

c) Hinweise auf Verstöße

Für unsere Mitarbeitenden bieten wir einen geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses CoC vertraulich melden zu können: Interne Meldestelle (gemäß HinSCHG).

Wir möchten auch unsere Geschäftspartner bitten, sich bei Verdachtsfällen oder Hinweisen anonym an die Vogelsang Gruppe zu wenden und uns über mögliche Verstöße vertraulich in Kenntnis zu setzen.

Hinweisgeber werden geschützt sowie es selbstverständlich zu keinerlei Nachteilen und / oder Vergeltungsmaßnahmen kommt.

d) Maßnahmen im Falle von Verstößen

Bei Kenntnis von Verstößen gegen diese Standards werden aktiv geeignete Schritte eingeleitet. Je nach Schwere des Verstoßes kann dies eine Aufforderung zu korrigierenden Maßnahme sein aber auch die Prüfung der Geschäftsbeziehung generell.

Bestätigung des Lieferanten zum Lieferantenkodex, Code of Conduct (CoC) der Vogelsang Gruppe, Version vom 02.05.2024

Wir, die Unterzeichnenden, bestätigen hiermit, dass:

- wir den o.g. CoC erhalten und zur Kenntnis genommen haben,
- wir alle relevanten Gesetze und Vorschriften der Länder kennen, in denen unser Unternehmen tätig ist,
- wir Vogelsang alle wesentlichen Verdachtsfälle von Verstößen gegen den o.g. COC melden,
- wir die Grundsätze des o.g. CoC einhalten,
- wir alle unsere Beschäftigen / Zulieferer / Subunternehmer sowie deren Lieferanten über den Inhalt des o.g. CoC informieren und sicherstellen, dass diese die darin enthaltenen Bestimmungen ebenfalls einhalten.

_____

Name des Unternehmens

_____

Ansprechpartner

_____

Name (und Titel) des Unterzeichnenden

_____

Datum und Ort *Unterschrift*

Dieses Dokument muss von autorisierten Vertretern unterzeichnet und an die anfragende Vogelsang-Einkaufsorganisation zurückgesandt werden.

Code of Conduct (CoC)
of the Vogelsang Group

Vogelsang GmbH & Co. KG - 06.2024

Contents

Foreword 3

I. Human rights and working conditions 4

a) Freedom of association and collective bargaining 4

b) Prohibition of forced labor 4

c) Prohibition of child labor and protection of young people 4

d) Promotion of diversity and equal opportunities 4

e) Remuneration and working hours 5

f) Fair treatment 5

II. Health and safety 5

a) Occupational safety 5

b) Health 6

III. Environment, energy and climate protection 6

IV. Business integrity and compliance 6

a) Compliance with legal regulations 6

b) Combating corruption 6

c) Export control and compliance with the Embargo Regulation 6

d) Avoidance of conflicts of interest 7

e) Free and fair competition 7

f) Prevention of money laundering 7

g) Protection of information and company property 7

h) data protection 7

V. Dealing with conflict minerals 7

VI. Supply chain 8

VII. Consumer interests 8

VIII. Obligations 8

a) Communication 8

b) Monitoring processes 8

c) Notice of violations 9

d) Measures in the event of violations 9

Supplier's confirmation of the Supplier Code of Conduct 10

Foreword

As an international company, Vogelsang GmbH & Co KG is aware of its responsibility within the value chain. By complying with the Code of Conduct (CoC), the company aims to achieve business success in harmony with legislation, people and the environment.

The Code of Conduct is based on a fundamental understanding of socially responsible corporate governance. These basic rules apply equally to all of us: the Executive Board, managers and employees. In addition, this CoC also sets out our standards for our business partners. Care is taken to ensure that compliance with these directives does not result in any disadvantages, neither for employees nor for business partners.

The Executive Board and managers are aware of their role model function, which is why their actions are measured against the CoC to a particular extent. They are also responsible for ensuring that their employees are aware of the content and comply with its conditions. The Executive Board and managers are contact persons for these issues and take measures to avoid breaches of the rules.

Our actions are in accordance with legal regulations. We are guided by ethical values and principles, in particular integrity and honesty as well as respect for human dignity, as set out in the principles of the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the core labor standards of the International Labor Organization (ILO) and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.

For data protection reasons, no information can be provided on the nature, scope and timing of corrective measures.

I. Human rights and working conditions

Vogelsang expected:

Attention to the personal dignity, privacy and personal rights of each individual, not to employ or force anyone to work against their will and to prohibit behavior, including gestures, innuendo or touching, that is in any form sexual, violent, threatening, abusive or exploitative.

a) Freedom of association and collective bargaining

Employees' rights to freedom of association, freedom of organization, collective bargaining and collective bargaining are accepted and respected to the extent that this is legally permissible and possible in the country in which the company operates. If this is not permissible, appropriate compromises are created for the employees.

Without any threat, intimidation or discrimination, employees are free to choose whether or not to belong to a trade union and/or employee representative body. Furthermore, any working conditions, such as informal or short-term employment contracts, must not be an obstacle to unionization.

b) Ban on forced labor

Prison labor and forced labor of any kind must be prevented and work of any kind must be performed voluntarily. All employees must be granted the freedom to terminate their employment themselves, subject to reasonable notice.

c) Ban on child labor and protection of young people

Child labor is not tolerated. In order to make a contribution to combating the abusive exploitation of the labor of children and young people, no employees may be adjusted who cannot prove that they are at least 15 years old. Proof of age must be presented. In countries that fall under the exception for developing countries in accordance with ILO Convention No. 138, the minimum age may be reduced to 14 years.

In addition, children and young people must be protected from economic exploitation, the type of work that could impair their education and endanger their health, physical, mental, spiritual, moral or social development. No employees are adjusted for hazardous work who are not at least 18 years of age in accordance with ILO Convention No. 182.

d) Promoting diversity and equal opportunities

Equal treatment of all employees regarding social or ethnic origin / affiliation, skin color, religion, gender, sexual orientation, age, physical ability, health status, political views, nationality, union membership, marital status or other personal characteristics must be guaranteed and all applicable laws to prevent discrimination in the workplace must be followed. Diversity and equal opportunities are promoted within the company.

e) Remuneration and working hours

All employees receive a fair wage and all legally prescribed social benefits. Remuneration is based on the applicable laws and any existing binding collective agreements and is supplemented by the relevant national minimum wage laws. Payments must be made to employees on time. Employees must be informed clearly and comprehensibly about the basis and legal framework for payment. Transparency of wage and salary statements must be guaranteed. Deductions from wages in the form of disciplinary measures are not permitted without exception. This applies to the entire workforce.

Employment conditions, including wages, working hours, breaks, vacation days, time off and public holidays are subject to applicable laws, regulations and mandatory industry standards of the country in which the business is conducted. Compliance with international labor standards regarding maximum permissible working hours must be observed to ensure the following:

- the weekly working time, including overtime, does not exceed 60 hours, even in exceptional cases, in the absence of such provisions;
- employees have at least one full day off per week.

f) Fair treatment

Employees must be protected from coarse or inhumane treatment in the workplace. This includes, for example, sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental or physical coercion and verbal abuse of employees. Such treatment may also not be threatened.

II. Health and safety

The health of employees must be safeguarded by taking appropriate health and safety measures. Orientation towards international standards is essential here.

a) Occupational safety

Work-related illnesses, personal injury and accidents must be avoided wherever possible. In addition to the application of technically safe systems, ensuring safety at work requires exemplary, safe behavior on the part of managers and employees.

The ultimate goal is to prevent fatal and serious accidents. Hazardous work and activities involving hazardous substances may only be carried out in accordance with legally prescribed inspection measures, risk assessments and instruction measures. Preventive controls, emergency measures and an accident reporting system must be implemented and continuous improvement must be striven for. Suitable workplace design, compliance with safety regulations and the provision of suitable personal protective equipment must be ensured.

b) Health

Healthy and committed employees increase the success and performance of companies. For this reason, occupational health and safety measures are continuously improved in order to increase the health rate, minimize malfunctions in operations and constantly improve employee job satisfaction and motivation. In addition, access to drinking water in sufficient quantities and access to clean sanitary facilities must be made possible.

III. Environment, energy and climate protection

This includes the areas of bottom, water, air, climate, biodiversity and the interactions between these areas. Environmental protection includes, in particular, compliance with all applicable regulations, the environmentally friendly development and manufacture of products and their transport, use and disposal, the protection of resources through the application of energy-efficient, environmentally friendly and circular technologies and materials, the avoidance of (particularly) hazardous substances, the reduction of waste and emissions to air, bottom and water, and the minimization of environmental risks.

All negative impacts on the environment and climate resulting from the operating process and company should be kept to a minimum and continuous improvement in terms of holistic sustainability should be strived for.

IV. Business integrity and compliance

a) Compliance with legal regulations

The applicable laws, rules and regulations of the countries in which business activities are carried out are complied with.

b) Fighting corruption

Corruption, bribery, extortion or embezzlement in any form are unacceptable and will neither be practiced nor tolerated.

Advantages or resources may not be offered or accepted in order to obtain unfair or improper benefits. Impermissible advantages may include, for example, cash payments, gifts in kind, pleasure trips or services. In principle, benefits may only be granted within a framework that is customary and appropriate. This is the case if the benefits are in line with social and customary business practices.

c) Export control and compliance with the embargo regulation

The Vogelsang Group and its suppliers undertake to comply with the relevant legal standards for export control - in particular licensing requirements, export and assistance bans - in the context of the transfer and export of our goods.

This includes compliance with the European Embargo Regulation. The embargoes on foreign trade with certain countries (see embargo countries BAFA) are fully complied with.

d) Avoidance of conflicts of interest

Conflicts of interest that affect the credibility of the company, a third party or the trust of external parties must be ruled out. Illegitimate business relationships must be avoided. If this is not possible, these conflicts must be disclosed.

e) Free and fair competition

Compliance with antitrust and competition laws is mandatory, which guarantees free competition. This means that no business activities may be carried out that could be classified as distorting or restricting competition. Such business acts can be, for example, price or submission agreements between several companies that lead to excessive prices for the end customer, or a division of purchasing or sales markets as well as bid rigging.

f) Money laundering prevention

Money laundering activities are prohibited in every respect. The company does not engage in transactions that serve to conceal or integrate criminal or illegally acquired assets. All applicable anti-money laundering laws and regulations must be complied with and complete financial records must be kept. If money laundering activities are suspected, action must be taken and a review by the responsible finance or legal department must follow.

g) Protection of information and company property

Material company property must be handled appropriately and with care. It is protected against loss, theft or misuse. The company's material resources are used exclusively for operational and not for personal purposes.

In addition to the company's intellectual property, confidential company information such as trade secrets and non-public information, business documents and customer information must be protected. Data and information security and respect for intellectual property rights are guaranteed by preventing misuse, theft, fraud or unauthorized disclosure.

h) Data protection

Personal data must be protected so that no personal data may be collected, processed or stored without legal permissibility or the consent of the data subject. Personal data shall only be processed if appropriate technical and organizational measures have been taken against loss, alteration and unauthorized use or disclosure. The statutory regulations on data protection must be complied with, such as the General Data Protection Regulation (GDPR).

V. Dealing with conflict minerals

The use of conflict minerals is avoided in the manufacture of the products in order to prevent human rights violations, corruption and the financing of armed groups or similar. Appropriate measures are implemented with the necessary care. If these components are nevertheless

processed, information on high-risk production sites must be obtained and complete transparency ensured, e.g. with the help of the list of Conflict-Affected and High-Risk Areas (CARAHs) of the Responsible Minerals Initiative (RMI), so that raw material extraction within conflict zones is excluded.

VI. Supply chain

Compliance with the principles of this CoC is expected. Vogelsang encourages Suppliers to enforce the contents of this CoC in their own supply chains. Vogelsang expects its Suppliers to obtain confirmation from each of its sub-suppliers who directly or indirectly provide products or services to Vogelsang that these sub-suppliers act in accordance with this CoC.

VII. Consumer interests

The legal conditions for consumer protection and other associated consumer interests must be guaranteed, such as warranty conditions, information practices, appropriate sales practices as well as understandable and honest marketing practices and product information. Greenwashing / green claims and misleading advertising in any form will not be tolerated.

VIII. Commitments

Appropriate measures are implemented to continuously comply with, document and apply the principles and values described in this CoC. The sensitization and training of employees on the thematic aspects of this CoC are essential.

a) Communication

Honest and transparent communication about the requirements of this CoC and its implementation to stakeholders is elementary.

b) Monitoring processes

Necessary and appropriate processes and controls are lead-through to ensure compliance with the principles described. These processes and controls also apply to suppliers and subcontractors as well as their suppliers.

Ideally, proof should be provided via certified management systems such as DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 or EMAS III - EC 1221/2009 and DIN EN 27001, DIN EN ISO 50001.

c) Notice of violations

We provide a protected mechanism for our employees to confidentially report possible violations of the principles of this CoC: Internal Reporting Office (in accordance with HinSCHG).

We would also like to ask our business partners to contact the Vogelsang Group anonymously in the event of suspected cases or notices and to inform us confidentially of possible violations.

Whistleblowers are protected and of course there will be no disadvantages and/or retaliation.

d) Measures in the event of violations

If violations of these standards are identified, appropriate steps are actively initiated. Depending on the severity of the violation, this may be a request for corrective action or a general review of the business relationship.

Confirmation of the supplier to the Supplier Code of Conduct , Code of Conduct (CoC) of the Vogelsang Group, version dated 06.2024

We, the undersigned, hereby confirm that:

- we have received and taken note of the above-mentioned CoC,
- we are familiar with all relevant laws and regulations in the countries in which our company operates,
- we report to Vogelsang all material suspected cases of violations of the above-mentioned COC,
- we comply with the principles of the above-mentioned CoC,
- we inform all our employees / suppliers / subcontractors and their suppliers of the content of the above-mentioned CoC and ensure that they also comply with the provisions contained therein**.**

_____

Name of the company

_____

Contact person

_____

Name (and title) of the undersigned

_____

Date and place *Signature*

This document must be signed by authorized representatives and returned to the requesting Vogelsang purchasing organization.