

Die ANSMANN Gruppe legt großen Wert auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Sie sind sich ihrer Verantwortung in der gesamten Lieferkette bewusst, insbesondere ihrer Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten, Sozial- und Umweltstandards.

Dieser Code of Conduct für Geschäftspartner* beschreibt die grundlegenden Prinzipien für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und die menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen, die die ANSMANN Gruppe an ihre Geschäftspartner richten.

Die enthaltenen Prinzipien stellen Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar. Der Code of Conduct basiert auf den nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätzen und Prinzipien:

- Internationale Menschenrechtscharta
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Minamata Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)

Die nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten sowie die in diesem Code of Conduct enthaltenen Prinzipien sind einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist stets die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete maßgeblich.

Die aus den Prinzipien abgeleiteten Standards werden im Folgenden behandelt. Ihre Umsetzung und Begleitung sind durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren sicherzustellen.

Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Formen von Korruption sind verboten. Der Geschäftspartner hält darüber hinaus sämtliche für seine Branche einschlägigen beruflichen Standards ein.

Diskriminierung

Der Geschäftspartner hat die Kriterien Gleichstellung und Chancengleichheit für seine Arbeitnehmer sicherzustellen sowie jegliche Form der Diskriminierung zu unterlassen. Dabei ist das gesamte Beschäftigungsverhältnis in Betracht zu ziehen, insbesondere Einstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Vergütung, Beförderung, Kündigung, Ruhestand sowie Disziplinarmaßnahmen. Niemand darf aufgrund seines Alters, einer Behinderung, seiner ethnischen Herkunft, seines Familienstands, seines Geschlechts, seiner Hautfarbe, einer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, einer Nationalität, einer politischen Überzeugung, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft, seines sozialen Hintergrunds, anderer persönlicher Merkmale oder anderer sachlich nicht gerechtfertigter Umstände diskriminiert und benachteiligt werden. Der Geschäftspartner unterbindet darüber hinaus jede Form von Diskriminierung und geht aktiv dagegen vor.

The ANSMANN group consider social and environmental sustainability to be of great importance. They are aware of their responsibility throughout the supply chain, in particular their responsibility to respect human rights and comply with social and environmental standards.

This Business Partner Code of Conduct sets out the basic principles governing the cooperation with business partners and describes what the ANSMANN Group expect of their business partners in terms of human rights and environmental issues.

The principles outlined in this Code of Conduct serve as minimum standards for our business relationships. The Code of Conduct is based on the following international guidelines and principles:

- International Bill of Human Rights
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- UN Convention on the Rights of the Child
- UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- Paris Climate Agreement
- Minamata Convention
- Stockholm Convention
- Basel Convention
- The ten principles of the UN Global Compact (UNGC)

The national and other relevant laws and requirements applicable in the countries in which business is conducted as well as the principles contained in this Code of Conduct must be complied with. Whatever applicable rules or regulations are best suited to achieve the protected interests, those shall always be controlling.

The standards derived from these principles are addressed below. They are to be implemented and monitored by corresponding company-internal procedures.

Bribery and any other forms of corruption are prohibited. The business partner shall furthermore comply with all professional standards applicable in the industry in which it operates.

Ban on Discrimination

The business partner must ensure equal treatment and equal opportunity for its employees and avoid any form of discrimination. This applies to the entire employment relationship, in particular recruitment, training, further training, remuneration, promotion, termination, retirement, and disciplinary measures. No person shall be discriminated against or disadvantaged on the grounds of their age, disability, ethnic background, marital status, gender, skin color, membership in workers' organizations, nationality, political persuasion, religion or ideology, sexual orientation, pregnancy, social background, other personal attributes, or for other objectively illegitimate reasons. In addition, the business partner must prohibit, and take active measures to combat, any form of discrimination

Faire Behandlung

Der Geschäftspartner trägt dafür Sorge, dass am Arbeitsplatz niemand einer groben oder unmenschlichen Behandlung ausgesetzt ist. Dazu gehören insbesondere sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung, Beleidigungen und die Beschimpfung von Mitarbeitern. Mitarbeitern darf auch nicht mit solchem Verhalten gedroht werden.

Zwangsarbeit und moderne Sklaverei

Der Geschäftspartner setzt keine Zwangsarbeit ein. Zwangsarbeit umfasst jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe, verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Der Geschäftspartner beachtet das Verbot moderner Sklaverei sowie aller anderen sklavenähnlichen Praktiken. Dazu zählen auch Leibeigenschaft oder andere Formen von Machtausübung bzw. Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigungen.

Des Weiteren respektiert der Geschäftspartner das Kündigungsrecht seiner Mitarbeiter.

Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger

Sämtliche Formen von Kinderarbeit sind verboten.

Nationale Regelungen sowie internationale Standards zum Schutz Minderjähriger sind einzuhalten. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall dürfen Mitarbeiter jünger als 15 Jahre alt sein (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäß ILO-Übereinkommen 138 dies zulässt). Zudem dürfen Jugendliche bis 18 Jahre keine Nachtarbeit verrichten.

Löhne und Arbeitszeiten

Der Geschäftspartner beachtet alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Sie sind klar zu definieren und regelmäßig sowie vollständig auszuzahlen bzw. zu leisten. Die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, welche die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür zu gering sind, muss die Zielsetzung sein. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Der Geschäftspartner zahlt die gesetzlichen Sozialleistungen und den Mitarbeitern nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z.B. Versicherungsleistungen, Überstundenzuschläge und bezahlter Urlaub).

Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung den Mitarbeitern regelmäßig und in verständlicher Form mitzuteilen. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und dem Mitarbeiter in Form eines

Arbeitsvertrags auszuhändigen. Der Geschäftspartner nimmt grundsätzlich keinen Einbehalt für Arbeitsmittel vor.

Mitarbeiter arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten es erlauben und legen die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen ein. Gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Darüber hinaus darf von den Mitarbeitern nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden pro Woche zu arbeiten. Eine Mehrarbeit muss gemäß nationalem Recht separat vergütet oder durch Freizeit abgegolten werden. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen

Fair treatment

The business partner shall ensure that no individual is exposed to rough or inhumane treatment in the workplace. This particularly includes sexual harassment, corporal punishment, mental and physical coercion, insults, and the verbal abuse of employees. No such conduct may be threatened against employees either.

Forced labour and modern slavery

The business partner does not use forced labour. Forced labour includes any work or service required of a person, under penalty of punishment, for which the person has not volunteered.

The business partner observes the ban on modern slavery and any other slavery-like practices. These include serfdom or other forms of exercising power or oppression in the work environment, for example through extreme economic or sexual exploitation or humiliation.

The business partner shall also respect its employees' right of termination.

Child labour and the protection of minors

All forms of child labour are prohibited.

National laws and international standards on the protection of minors must be complied with. The minimum employment age may not be lower than the legal school leaving age. Under no circumstances may employees be younger than 15 years of age, or 14 years of age if permitted under national law pursuant to ILO Convention 138. Nor may young persons aged under 18 work during night hours.

Wages and working hours

The business partner shall comply with all applicable laws, requirements and industry standards relating to wages and working hours. Wages and other benefits must, at the very least, comply with legal requirements and the standards applicable to the local production industry. They must be clearly defined and paid and/or provided at regular intervals. The aim must be to pay wages and other benefits that will cover the cost of living to the extent that the statutory minimum wage is insufficient in this regard. Any deductions for non-cash benefits shall only be permitted provided they are limited in scope and reasonable compared to the value of the non-cash benefit. The business partner shall pay the social security contributions required by law and the benefits to which employees are entitled under national law (e.g., insurance benefits, overtime pay and paid leave).

Furthermore, employees shall receive clear and regular notification of the composition of their remuneration. The obligations arising out of the employment relationship must be set out in text form and provided to the employee in the form of an employment agreement.

The business partner shall not withhold any amounts for work equipment or resources.

Employees shall not work for longer than the working hours permitted by law and shall take the breaks required by law. Official public holidays shall be observed. In addition, employees may not be regularly asked to work more than 48 hours per week and, including overtime, more than 60 hours per week. Overtime must be performed voluntarily and must be remunerated separately in accordance with national law or with compensatory time. Every employee is entitled to at least one day off after six consecutive working days.

freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Der Geschäftspartner gewährleistet das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Mitarbeiter haben das Recht, sich gemäß den einschlägigen Gesetzen zu versammeln sowie Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder sich diesen anzuschließen. Mitarbeiter haben darüber hinaus das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie gesetzlich vorgesehene Streikrechte zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen.

Die Geltendmachung dieser Rechte darf auf keinen Fall mit Repressalien geahndet werden.

Sicherheit und Gesundheit

Der Geschäftspartner sorgt für eine sichere Arbeitsumgebung, die Einhaltung der einschlägigen Sicherheitsstandards, das Vorhandensein ausreichender Schutzmaßnahmen und von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger geistiger und körperlicher Ermüdung. Arbeitsplätze und Arbeitseinrichtungen müssen den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Jegliche Verletzung von grundlegenden Menschenrechten am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen ist verboten. Zudem sind vor allem Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten.

Insbesondere Jugendliche bis 18 Jahre sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Mitarbeiter sollen über eine den Anforderungen der Tätigkeit entsprechende Befähigung verfügen und regelmäßig zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. An den Arbeitsplätzen ist zudem für eine hinreichende Sauberkeit zu sorgen. Stellt der Geschäftspartner Mitarbeitern Unterkünfte, gelten für diese entsprechend die gleichen Anforderungen.

Es ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu bestimmen, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem Recht sowie der international anerkannten Menschenrechte erfolgen. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme ist zu unterlassen, wie insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z. B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Der Geschäftspartner stellt angemessene Kontroll- und Unterweisungsmaßnahmen beim Einsatz privater Sicherheitskräfte sicher, insbesondere zur Verhinderung von Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlungen, Verletzungen von Leib und Leben sowie von Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit.

Landrecht

Der Geschäftspartner achtet die vorherrschenden Landrechte und unterlässt jede widerrechtliche Zwangsäumung und jeden widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer oder mehrerer Personen sichert, insbesondere beim Erwerb oder bei der Bebauung.

Freedom of association and collective bargaining

The business partner guarantees its employees freedom of association and the right to engage in collective bargaining. Employees have the right to hold meetings in accordance with applicable laws and to establish or join unions and representative bodies. Employees also have the right to engage in collective bargaining, and the statutory right to strike, to resolve workplace and wage issues.

Under no circumstances may the exercise of such rights be met with threats of reprisal.

Safety and health

The business partner shall ensure a safe working environment and compliance with relevant safety standards, as well as ensuring that sufficient protective measures and measures to prevent excessive physical or mental exhaustion are in place. Workplaces and work equipment must comply with applicable laws and requirements. Any violation of fundamental human rights in the workplace and in operational facilities is prohibited. Especially fire safety and emergency care standards must also be complied with.

In particular young persons aged under 18 shall not be exposed to any situations that are hazardous or unsafe to their physical and mental health and development. Employees must have the qualifications required to meet the requirements associated with their role and undergo regular training on health and safety at work. It must also be ensured that workplaces are sufficiently hygienic. If the business partner provides accommodation to employees, the same requirements shall apply to such accommodation.

A representative shall be appointed to be responsible for ensuring a safe and healthy workplace environment for all employees and for introducing and implementing health and safety standards in the workplace.

Disciplinary action

Disciplinary action must be in accordance with national law and internationally recognized human rights. No unreasonable disciplinary action may be taken, particularly including withholding pay, social security contributions or documents (e.g., identification cards) or placing a ban on leaving the workplace.

When deploying private security forces, the business partner ensures appropriate control and instruction measures, especially to prevent torture, cruel, inhumane, or humiliating treatment, injury to life, limb or health, or the impairment of freedom of association.

Land rights

The business partner respects the prevailing land rights and refrains from any form of unlawful forced eviction or unlawful deprivation or dispossession of land, forest, or bodies of water whose use secures a person's livelihood or the livelihood of several people, in particular in connection with acquisition or development.

Umweltschutzgesetze

Der Geschäftspartner hält die jeweils einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen ein und beachtet die Verbote aus den oben aufgeführten umweltbezogenen Übereinkommen im Hinblick auf Quecksilber, persistente organische Schadstoffe und gefährliche Abfälle.

Der Betrieb des Geschäftspartners genügt den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes. Sämtliche Vorschriften bezüglich Gefahrstoffen werden vom Geschäftspartner eingehalten. Das betrifft insbesondere die Lagerung von und den Umgang mit Gefahrstoffen und deren Entsorgung. Die Mitarbeiter sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

Ressourcen und Umweltbelastungen

Der Geschäftspartner verursacht keine schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch, wodurch die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, der Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder die Gesundheit einer oder mehrerer Personen geschädigt werden könnten.

Weitere Umweltbelastungen sind, soweit dies mit verhältnismäßigen Mitteln möglich ist, zu vermeiden oder jedenfalls zu vermindern. Umwelt- und Klimaschutz sowie die Förderung von Biodiversität sind eine kontinuierliche Aufgabe, der nur durch eine stetige Verbesserung des Schutzniveaus durch die permanente Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und durch Abfallreduzierung nachgekommen werden kann. Der Geschäftspartner unternimmt hierfür im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit angemessene Anstrengungen.

Umsetzung entlang der Lieferkette

Der Geschäftspartner sichert zu, die Regelungen dieses Code of Conducts entlang der Lieferkette angemessen zu adressieren und gegenüber seinen eigenen Vertragspartnern durch geeignete vertragliche Regelungen durchzusetzen.

Meldewesen

Der Geschäftspartner richtet ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße gegen die in diesem Code of Conduct niedergelegten Standards ein; Mitarbeiter, die Meldungen machen, dürfen deswegen nicht diszipliniert oder benachteiligt werden.

Abhilfe

Bei einer bereits eingetretenen oder unmittelbar bevorstehenden Verletzung des Code of Conducts im eigenen Geschäftsbereich oder in der Lieferkette des Geschäftspartners verpflichtet sich der Geschäftspartner,

unverzüglich alles Mögliche zu unternehmen, um diese

- Verletzung schnellstmöglich zu beenden, zu verhindern oder zumindest das Ausmaß der Verletzung zu minimieren;

Environmental protection laws

The business partner shall comply with applicable environmental laws and regulations, as amended from time to time, as well as the bans resulting from the environmental conventions referred to above regarding mercury, persistent organic pollutants, and hazardous waste.

The business partner's operations shall meet waste law, emission control and water protection standards and requirements. The business partner shall comply with all regulations relating to hazardous substances. This particularly concerns the storage, handling, and disposal of hazardous substances. Employees shall be instructed on how to handle hazardous materials and substances.

Resources and pollution of the environment

The business partner shall not cause any harmful changes to the soil, water pollution, air pollution, harmful noise pollution, or excessive water consumption resulting in significant impairments to the natural foundations to protect and produce food, preventing access to clean drinking water, making access to sanitary facilities difficult or having the potential to be harmful to the health of an individual or several individuals.

Any further pollution of the environment shall be avoided to the extent reasonably possible, or at least minimized. Protection of the environment and climate and promoting biodiversity is an ongoing challenge which can only be met by consistently improving the level of protection, achieved by permanently reducing the consumption of resources and reducing waste. The business partner shall make a reasonable effort to do this in the course of its business activities

Implementation throughout the supply chain

The business partner assures that it will address the provisions of this Code of Conduct appropriately along the supply chain and enforce them against its own contractual partners by means of suitable contractual provisions.

Reporting

The business partner shall establish a company-internal system for reporting violations of the standards set out in this Code of Conduct; employees who report any violations may not be disciplined or discriminated against as a result.

Remedial action

In cases where a violation of the Code of Conduct has already occurred or is at risk of occurring, either in its own business domain or in the business partner's supply chain, the business partner commits

- to do everything possible, without delay, to put an end to that violation as soon as possible, prevent or at least minimize the extent of the violation;
- at the request of companies of ANSMANN Group, to

- auf Verlangen der ANSMANN Gruppe ein von diesen erstelltes Konzept zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung umzusetzen;
- auf Verlangen der Unternehmen der ANSMANN Gruppe, gemeinsam mit dieser einen Plan zur Beendigung, Verhinderung oder Minimierung der Verletzung zu erarbeiten und umzusetzen.

Audit

Die Unternehmen der ANSMANN Gruppe sind berechtigt, die Einhaltung dieses Code of Conducts risikobasiert und in angemessenem Umfang zu überprüfen. Dazu wird der Geschäftspartner auf Anforderung der Unternehmen der ANSMANN Gruppe sämtliche erforderlichen Informationen und Auskünfte zur Verfügung stellen und den Unternehmen der ANSMANN Gruppe nach angemessener Vorankündigung Vorortbesichtigungen des Betriebs des Geschäftspartners ermöglichen. Die Unternehmen der ANSMANN Gruppe können auch einen zur Verschwiegenheit verpflichteten Dritten mit dieser Prüfung beauftragen. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Geschäftspartners werden gewahrt. Prüfungsrechte aus anderen Bestimmungen bleiben unberührt. Auf Anforderung lässt sich der Geschäftspartner von Nachunternehmern, die für die Leistungserbringung eingesetzt werden, zugunsten der Unternehmen der ANSMANN Gruppe entsprechende Prüfungsrechte einräumen.

Beendigung

Eine Verletzung der Pflichten aus diesem Code of Conduct berechtigt die Unternehmen der ANSMANN Gruppe insbesondere, dem Geschäftspartner eine angemessene Frist für die Beseitigung der Verletzung zu setzen und nach erfolglosem Fristablauf vom Vertrag zurückzutreten bzw. diesen zu kündigen. Eine Fristsetzung ist entbehrlich, wenn die Verletzung schwerwiegend ist. Im Fall eines Rücktritts bzw. einer Kündigung sind die Unternehmen der ANSMANN Gruppe gegenüber dem Geschäftspartner nicht zum Ersatz von aus dem Rücktritt bzw. der Kündigung entstehenden Schäden verpflichtet.

implement a concept prepared by the latter to put an end to or minimize the violation;

- at the request of companies of ANSMANN Group, to develop and implement together a plan to put an end to the violation, or to prevent or minimize the violation.

Audit

Companies of ANSMANN Group have the right to conduct appropriate risk-based audits to verify compliance with this Code of Conduct. Within this context, the business partner shall, upon the request of companies of ANSMANN Group, provide all necessary information and disclosures and, subject to reasonable advance notice, allow the companies of ANSMANN Group to conduct on-site inspections of the business partner's premises. Companies of ANSMANN Group may also engage a third party bound by a duty of confidentiality to conduct such audits. The business partner's data protection policy as well as business and trade secrets shall be respected. Audit rights arising from other provisions shall remain unaffected. Upon request, the business partner shall require subcontractors it engages to provide the services to grant corresponding rights of audit in favor of the companies of ANSMANN Group.

Termination

Any violation of obligations under this Code of Conduct shall give companies of ANSMANN Group the right, in particular, to set the business partner a reasonable grace period in which to remedy the violation and, should this period expire without result, to rescind or terminate the agreement. In the case of a serious violation, no grace period need be set. In the event of rescission or termination, the companies of ANSMANN Group shall not be obligated to compensate the business partner for damage incurred as a result of such rescission or termination.

We herewith confirm that all products, which are currently delivered and those which will be delivered to ANSMANN and its subsidiaries, are in full compliance with the above mentioned guideline irrespective whether the products themselves are in the legal scope, the products do not contain any substances, which are forbidden or restricted according these requirements. Should the delivered products qualify for any exemption or does the product contain any declarable substance given by the guideline, we will inform ANSMANN about product number, exemption number or declarable substance in writing immediate!

Assamstadt 06.11.24

(Place, date) Business partner


(Signature)