



COMPLIANCE

**VERHALTENSRICHTLINIE
DER EIBACH-GRUPPE**

Wir schützen, was uns wichtig ist.

**#WIR
SIND
EIBACH**



INHALT

Unsere Unternehmensphilosophie	04
Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit	07
Managementsysteme – Qualitätsmanagement	08
Umweltschutz und Nachhaltigkeit	09
Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse	10
Urheber- und gewerbliche Schutzrechte	11
Arbeitsrechtliche Grundsätze	12
a. <i>Allgemein</i>	12
b. <i>Arbeitsschutz</i>	12
c. <i>Rauchverbot und Suchtprävention</i>	12
d. <i>Beschäftigung von Familienangehörigen und Verwandten</i>	13
e. <i>Beschäftigung von Ausländern</i>	13
f. <i>Kinderarbeit</i>	13
g. <i>Zwangsarbeit</i>	13
h. <i>Dialog mit Beschäftigten und Arbeitnehmern</i>	13
Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	14
Kartellrecht	16
Korruptionsvermeidung	17
IT-Sicherheit und Datenschutz	19
Meldung von Verstößen	20
Schlusswort	21
Hinweis zur Verwendung geschlechtsspezifischer Bezeichnungen	22
Impressum	23



EIBACH – UNSERE UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE

1. Eibach – ein mittelständisches Familienunternehmen

Nicht von ungefähr gelten deutsche mittelständische Familienunternehmen als Besonderheit und von hohem Wert für Gesellschaft und Wirtschaft. Deren Erfolgsgeschichten werden zu meist vor dem Kontrastprofil des Shareholder-Value-Prinzips angelsächsischer Prägung dargestellt. Wenn die Gründe für den Erfolg ausgelotet werden sollen, wenn erklärt werden soll, warum Führungscrews und Mitarbeiter zusammen mit der Unternehmerfamilie so engagiert, motiviert und letztlich mit den beschriebenen Erfolgen gearbeitet haben bzw. arbeiten, Krisen vermieden wurden, das Unternehmen als Produzent und soziale Gemeinschaft sehr hohe Reputation genießt, einen so guten Namen hat, fallen Begriffe wie:

- Langfristiges Denken und Planen,
- auf Nachhaltigkeit bedachtes Handeln,
- Innovationsorientierung (unter Verzicht auf kurzfristige Erfolge),
- Regionale Verwurzelung,
- Besonderheiten bei der Mitarbeiterauswahl, Personalpflege, dies alles basierend auf einer von festen Werten getragenen Unternehmenskultur,
- Hidden Champion – weltweit führend in Marktnischen.

So soll sie auch künftig fortbestehen:

- für unsere Kunden ein innovativer, verlässlicher, langfristiger Partner und Problemlöser,
- für die Region ein „Ankerunternehmen“,
- für uns alle als „Familie“ im besten Sinne.

2. Führungsgrundsätze

Gute Führung wirkt sich über motivierte Mitarbeiter auch auf Kunden aus. Diese erbringen gemeinsam Leistungen im Dienst für den Kunden, die nur mit finanziellen Anreizen nicht bewirkt werden können. Mit der konsequenten Umsetzung ethischer Führungsgrundsätze wirtschaftet das Unternehmen nachhaltig.

- **Wir übernehmen persönliche Verantwortung.** Wir sind bereit, selbstkritisch Rechenschaft über den Erfolg eines übernommenen Projekts, das Gelingen einer in Angriff genommenen Aufgabe zu geben und auch für uns negative Konsequenzen aus dem Verfehlen des Ziels zu tragen; wir bekennen Farbe. Persönliche Verantwortung übernehmen bedeutet, Projekte so umzusetzen, dass sie im Einklang mit dem Gemeinwohl stehen. Unser Verhalten muss an den Prinzipien der Gerechtigkeit und der Toleranz gegenüber Andersdenkenden ausgerichtet sein, wir stützen und unterstützen Mitarbeiter, die in Not geraten.
- **Wir kommunizieren offen und vorbehaltlos** mit den Mitarbeitern des Unternehmens, ebenso mit den Anteilseignern und Geldgebern. Wir erwecken keine unrealistischen Hoffnungen; wir meinen vielmehr, dass Vertrauen nur durch klare und vorbehaltlose Kommunikation über Erfolge und Fehlentwicklungen, über Leistungsziele und Hindernisse entsteht. Nur so können die Voraussetzungen für Entscheidungen getroffen werden, die verstanden und akzeptiert werden, die eine weitere vertrauensvolle Mitarbeit und Zusammenarbeit fördern und stärken.
- **Wir sind der Wahrheit verpflichtet;** das bedeutet insbesondere, dass wir eine Selbstkorrektur, eine Aufdeckung von Irrtum und Fehlern begrüßen, aber auch erwarten – von uns selbst ebenso wie von unseren Mitarbeitern. Ohne diese Selbstverpflichtung zur Wahrheit ist verantwortliches Handeln nicht möglich.
- **Die uns anvertraute Macht werden wir zurückhaltend ausüben,** insbesondere niemanden persönlich verletzen. Der Einsatz der diesbezüglichen Möglichkeiten ist nur zum wohlverstandenen Nutzen des Unternehmens in Ausübung der Verpflichtung zur persönlichen Verantwortung zulässig.
- **Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Gesetze.** Verantwortliches Handeln bedeutet außerdem stets auch Handeln im Sinne der Menschenrechte.
- Besonders die **Förderung der Menschen**, die Eibach weltweit erfolgreich machen, liegt uns am Herzen. Daher wird dem Bereich Ausbildung und Karriere besonders viel Aufmerksamkeit gewidmet. Auch die Kooperation mit Schulen und Hochschulen bringt dieses Anliegen zum Ausdruck.

3. Eibach Industries GmbH, Eibach Familienstiftung

Am Donnerstag, den 30. August 2012, habe ich, Wilfried Eibach, bei Dr. Sangermann den Mantelvertrag und die Satzung unserer Eibach Familienstiftung unterzeichnet. Diese ist (wird) somit Gesellschafterin in der Holding, der Mutterfirma Eibach Industries GmbH, die die strategische Führung der heute internationalen Eibach-Gruppe mit übernommen hat.

Das Kuratorium der Familienstiftung ist mit herausragenden Persönlichkeiten – vor allem aus der Führung der Eibach-Gruppe – besetzt, die dafür stehen, die Philosophie von Eibach fortzuführen. Mit zunehmendem Stimmgewicht in der Gesellschafterversammlung der Eibach Industries GmbH wird diese Stiftung wesentlichen Anteil an einer gedeihlichen Entwicklung der Eibach-Gruppe haben und den Fortbestand als Familienunternehmen sichern.

4. Gültigkeit

Nach dieser Unternehmensphilosophie handeln die zur Eibach-Gruppe gehörenden Unternehmen. Die sich aus der Unternehmensphilosophie ergebenden Grundsätze gelten mit Wirkung ab dem 01.05.2022.

Die darin enthaltenen Regelungen lösen alle bis dahin geltenden Regelungen innerhalb der Gesellschaften der Eibach-Gruppe ab.

Sie können zu jedem Zeitpunkt und ausschließlich durch die Gesellschafter der Eibach-Gruppe ganz oder teilweise geändert bzw. ergänzt werden.



SOZIALE VERANTWORTUNG UND NACHHALTIGKEIT

Der Erfolg unseres Unternehmens beruht auf dem Prinzip der Chancengleichheit und der Vielfalt der für uns arbeitenden Menschen.

Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass niemand wegen seines Geschlechts, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, einer Behinderung, einer Krankheit, der Religion oder Weltanschauung, des Lebensalters oder der jeweiligen sexuellen Neigung benachteiligt oder in sonstiger Weise in seiner Handlungs- und Entscheidungsfreiheit beeinträchtigt, herabgewürdigt oder belastigt wird.

Die Wahrnehmung sozialer Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil unserer werteorientierten Unternehmensführung. Deshalb erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich gleichermaßen dieser Verantwortung stellen und die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen respektieren. Verstöße gegen diesen Grundsatz unserer Unternehmenskultur bedrohen die wichtigsten Erfolgsfaktoren des Unternehmens und werden daher nicht toleriert.



MANAGEMENTSYSTEME - QUALITÄTSMANAGEMENT

Klar definierte und beschriebene globale Organisationsstrukturen und Prozesse garantieren Transparenz, Reproduzierbarkeit und Rückverfolgbarkeit in unserem gemeinsamen Handeln weltweit. Mit der Methode „Planen – Ausführen – Kontrollieren – Optimieren“ stellen wir sicher, dass unsere hohen Qualitätsansprüche und Managementsysteme kontinuierlich verbessert werden.

Unsere nationale und internationale Weiterentwicklung bringt uns konsequent und zukunftsorientiert nach vorne.

Seit jeher legt Eibach neben dem unbedingten Willen, sämtliche Kundenanforderungen zu erfüllen, ein großes Augenmerk auf die Einhaltung der Qualitätsanforderungen, den gezielten proaktiven Arbeitsschutz, die Schonung der Umwelt und den verantwortungsvollen Einsatz der Energieressourcen.





UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT

Umweltgerechtes und energieeffizientes Arbeiten ist ein wesentlicher Grundsatz der Unternehmensgruppe. Aktiver Umweltschutz, schonender Ressourceneinsatz und eine umweltorientierte Produkt- und Anwendungsstrategie sind Bestandteile dieser Verantwortung.

In unsere Aktivitäten beziehen wir unsere externen Partner wie Kunden, Lieferanten, Systempartner und alle weiteren relevanten Parteien ein.



GESCHÄFTS- UND BETRIEBSGEHEIMNISSE

Wir sind zur Verschwiegenheit über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie interne und vertrauliche Angelegenheiten verpflichtet. Dies gilt auch für alle vertraulichen Informationen über unsere Kunden und Geschäftspartner.

Innovationen, das technische Know-how und unsere Erfahrung bilden die Grundlage für die Entwicklung und Herstellung unserer qualitativ anspruchsvollen Produkte. Um unseren Vorsprung im Wettbewerb zu sichern, sind diese Innovationen und Fähigkeiten bestmöglich vor Nachahmung zu schützen.

Sensible Unternehmensbereiche sind vor dem Zutritt Dritter zu schützen.



URHEBER- UND GEWERBLICHE SCHUTZRECHTE

Wir bewahren die geltenden Urheber- und gewerblichen Schutzrechte. Patente und andere Schutzrechte, wie etwa Marken und Designs, gehören zu den wichtigsten Unternehmensressourcen und stellen sicher, dass wir wettbewerbs- und handlungsfähig am Markt agieren können. Daher sorgen wir dafür, dass sie nicht von Dritten missbraucht werden.

Genauso gilt es, die unberechtigte Nutzung fremden Eigentums zu vermeiden. Die jeweils einschlägigen geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie diese ergänzenden betrieblichen Regelungen halten wir zum Schutz unserer Kunden und unseres Unternehmens ein.



ARBEITSRECHTLICHE GRUNDSÄTZE

a. Allgemein

Wir gewährleisten gerechte und sichere Arbeitsbedingungen.

Wir bewahren die Mitbestimmungsrechte.

Wir beachten, dass sich die Vergütung und Arbeitszeit unserer Mitarbeiter im jeweiligen gesetzlichen Rahmen bewegt, fair und angemessen ist.

b. Arbeitsschutz

Wir gewährleisten die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter an deren Arbeitsplatz; wir bieten ein Arbeitsumfeld, das Unfallverhütung fördert und Gesundheitsrisiken für Mitarbeiter minimiert. Wir beachten die geltenden gesetzlichen und gesetzesebenen Arbeitsschutzvorschriften, Richtlinien und Empfehlungen der Berufsgenossenschaft und der Arbeitssicherheitsbeauftragten und halten unsere Mitarbeiter zu deren Einhaltung an.

c. Rauchverbot und Suchtprävention

Es gehört zur Philosophie des Hauses Eibach, dass wir uns um die Belange von Suchtkranken und um Suchtprävention kümmern. In den Gesellschaften der Unternehmensgruppe darf grundsätzlich nur in den dafür vorgesehenen „Raucherzonen“ während der Pausenzeiten (und vor bzw. nach der Arbeitszeit) geraucht werden.

Es gehört weiterhin zur Philosophie des Hauses Eibach, dass Maßnahmen unterstützt werden, die der Gesundheitsvorsorge der Mitarbeiter dienen.

d. Beschäftigung von Familienangehörigen und Verwandten

Unsere Entscheidungen hinsichtlich Einstellungen und Mitarbeiterentwicklung sind transparent und nachvollziehbar. Alle potentiellen Interessenskonflikte durch Familienzugehörigkeit, Verwandtschaft oder enge Freundschaft sind vor der Einstellung, Beförderung, Versetzung oder Beauftragung mitzuteilen.

e. Beschäftigung von Ausländern

Bei Arbeitsaufnahme durch ausländische Beschäftigte prüft das Unternehmen, ob die erforderlichen arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen und ob inhaltliche oder zeitliche Beschränkungen der Beschäftigung durch die Ausländerbehörde zu berücksichtigen sind.

f. Kinderarbeit

Wir beachten die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten und bekennen uns zur Convention of the Rights of the Child.

Wir verpflichten uns insbesondere, das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so wird das Unternehmen diese vorrangig beachten.

g. Zwangsarbeit

Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten der global vernetzten Weltwirtschaft können in verschiedensten Formen auftreten. Wir verpflichten uns, zusätzlich bei Zulieferern auch auf soziale Gesichtspunkte und Menschenrechtswahrung im Herkunftsland der Produkte zu achten. Daher respektieren wir das Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation. Nach diesem Übereinkommen wird bestimmt, dass zweckmäßige Maßnahmen ergriffen werden sollen, um zu verhüten, dass durch Pflicht- oder Zwangsarbeit der Sklaverei ähnliche Zustände herbeigeführt werden.

Des Weiteren sieht das Übereinkommen die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels, von Sklaverei ähnlichen Einrichtungen und Gepflogenheiten sowie die völlige Abschaffung der Schuldknechtschaft und der Leibeigenschaft vor.

h. Dialog mit Beschäftigten und Arbeitnehmern

Wir bewahren die Mitbestimmungsrechte unserer Mitarbeiter.

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit und räumen ihnen das Recht ein, Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Alle Mitarbeitenden haben stets die Möglichkeit, ihre Belange vorzutragen.



UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Der Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Dritten ist durch Fairness und Offenheit geprägt. Mitarbeitern unseres Unternehmens ist es untersagt, sich im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten persönliche Vorteile zu verschaffen. Ferner darf niemand einen unzulässigen Vorteil fordern, annehmen, anbieten oder gewähren. Es darf auch nicht der Eindruck einer Einflussnahme hervorgerufen werden.

Unsere Mitarbeiter lassen sich keine Vorteile versprechen, lassen sich keine Vorteile anbieten und nehmen diese nicht an, wenn dadurch beim Geschäftspartner der Eindruck entstehen könnte oder wird, dass unsere Mitarbeiter hierdurch in ihren Entscheidungen beeinflusst werden.

Diese Anweisung gilt bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrages. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine Privatperson, einen Geschäftspartner oder einen Amtsträger handelt.

Es ist grundsätzlich verboten, in direktem oder indirektem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis Belohnungen oder Geschenke zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausnahmen bestehen nur, wenn das Geschenk:

- der Art nach im Geschäftsverkehr allgemein üblich ist (kleine Aufmerksamkeit),
- geringwertig bis zu einem max. Warenwert von 40,00 EUR ist,
- insgesamt eine Beeinflussung der geschäftlichen Entscheidungen und Interessen ausgeschlossen ist.

Der Compliance-Beauftragte berät in allen Zweifelsfragen.



Geschenke und Einladungen, die den Mitarbeiter als Privatperson ansprechen (z. B. wenn das Geschenk, Gutschein etc. an die Privatadresse geschickt wird oder an die Familie gerichtet ist), dürfen nur in Abstimmung mit dem Vorgesetzten oder dem Compliance-Beauftragten angenommen werden. Bargeldgeschenke oder die Annahme von Gutscheinen sind verboten.

Im Übrigen werden die Einzelheiten zum Umgang mit Geschenken in einer gesonderten Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen geregelt. Es ist im normalen Geschäftsverlauf üblich, alltägliche und gelegentliche Geschäftsmahlzeiten im Rahmen der Gastfreundschaft zu bezahlen oder zu akzeptieren. Für die Pflege von Geschäftsbeziehungen basierend auf Freundschaft und Vertrauen sind diese sogar förderlich.



KARTELLRECHT

Wir bekennen uns zu offenen Märkten und fairem Wettbewerb. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die kartellrechtlichen Vorschriften zu beachten.

Verboten sind insbesondere Preisabsprachen, der Austausch von sensiblen Informationen zwischen Wettbewerbern, Marktaufteilungen in Form von Gebiets- oder Kundenabsprachen sowie Quoten, Boykottmaßnahmen gegen Lieferanten oder Kunden, Missbrauch von Marktbeherrschung oder marktstarken Stellungen durch Lieferverweigerung, Kampf- oder Verdrängungswettbewerb oder die Verpflichtung zur Abnahme gesamter Sortimente oder Diskriminierung.



KORRUPTIONSVERMEIDUNG

Jede Form der Korruption ist strengstens verboten. Interne Prozesse und Abläufe sorgen dafür, Risiken zu identifizieren und klare Maßnahmen einzuführen, wie zum Beispiel:

- nachvollziehbares und transparentes Dokumentieren der Geschäftsvorgänge, darunter alle wesentlichen Vergabeschritte,
- Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie, der Regelung zum Umgang mit Geschenken und anderen Zuwendungen sowie der Betriebsvereinbarungen bei allen Geschäftsvorgängen,
- Beauftragung nur von anerkannten und vom Unternehmen freigegebenen Lieferanten,
- Festlegen der Vergabeart vor der Lieferantenauswahl,
- keine Vergabe von ungesicherten Darlehen oder Warenkrediten an Lieferanten,
- regelmäßiges Überwachen der Einhaltung der Richtlinie durch Audits,
- Verfolgen von Verstößen,
- (IT-)Archivierung von Verträgen und Dokumenten zur Lieferantenauswahl, regelmäßige Datensicherung des Archivs,
- Prüfung von Angebots- und Kalkulationsunterlagen auf Angemessenheit der Preise, Plausibilitätsprüfung,

- Prüfung der Vollständigkeit von Vertragsdokumentationen und Nachträgen zu Verträgen (Erforderlichkeit, Preis, Auffälligkeiten, Vertragsstrafenregelung, pauschaler Schadensersatz, Bürgschaften),
- Rechnungsprüfung (ordnungsgemäße Verbuchung, mit Bestätigungsvermerken, Aufmaß, klare Aufwendungen, Einhaltung der internen Zuständigkeiten),
- Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Richtlinien für die Erstellung und Aufbewahrung von Dokumentationen und zur Unterschriftenbefugnis,
- laufende Reviews,
- Abschlussberichte (Reporting).



IT-SICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Die Einzelheiten der IT-Sicherheit und zum Datenschutz sind in den Rahmenrichtlinien für die IT-Sicherheit, für den E-Mail-Gebrauch, zur Telekommunikation und zum Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien der Unternehmensgruppe geregelt.

Betriebs- und Einzelvereinbarungen ergänzen diese Richtlinien, die für alle Mitarbeiter sowie externe Beschäftigte verbindlich sind. Personenbezogene Daten, insbesondere der Mitarbeiter, dürfen nur erhoben, gespeichert und genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Daten werden stets nur für den Zweck genutzt, für den sie erhoben wurden.



MELDUNG VON VERSTÖßEN

Das Unternehmen hat einen Compliance-Beauftragten ernannt, bei dem sich Mitarbeiter beraten lassen können oder einen Verstoß gegen diese Verhaltensrichtlinie melden können. Die Mitarbeiter sind dazu angehalten, im Bedarfsfall umgehend Hilfe zu suchen und jeden identifizierten Verstoß im eigenen Interesse zu melden. Der Vorgesetzte oder eine Führungskraft kann den Mitarbeiter beraten oder an die entsprechende Stelle verweisen.

Darüber hinaus werden unsere Compliance-Richtlinien und Grundsätze jedem Mitarbeiter zugänglich gemacht. Entsprechendes Informationsmaterial steht allen Mitarbeitern zur Verfügung und ist über die jeweiligen Vorgesetzten zu erhalten.

Hinweise auf Verstöße gegen Recht, Gesetz und unsere internen Verhaltensrichtlinien sowie Meldungen zur Auffälligkeiten und Anregungen können Sie auch per E-Mail melden.

**Senden Sie dazu eine E-Mail an folgende E-Mail-Adresse:
compliance@eibach.de**

Informationen können auch formlos an den Compliance-Beauftragten geschickt werden. Jedem Mitarbeiter steht es ebenfalls frei, sich an den Vorgesetzten oder an die Personalabteilung zu wenden.

Alle eingehenden Mitteilungen werden in gebührender Form überprüft und vertraulich behandelt. Sanktionen gegenüber dem Hinweisgeber aufgrund einer Meldung sind untersagt, soweit er nicht selbst gegen geltendes Recht verstößt.



SCHLUSSWORT

Wir alle übernehmen durch unser persönliches Handeln und durch die Entscheidungen, die wir jeden Tag an unserem Arbeitsplatz treffen, Verantwortung für die Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie und sichern so den nachhaltigen Geschäftserfolg des Unternehmens, die Erhaltung von Arbeitsplätzen und die Zukunft des Unternehmens.

Eibach Industries GmbH

Finnentrop, April 2022

Wilfried Eibach
Jürgen Schulte
Markus Simon
Birgit Kuklinski



HINWEIS ZUR GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN BEZEICHNUNG

Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit verzichten wir in gedruckten und digital veröffentlichten Medien und Unterlagen auf die unterschiedliche Verwendung einzelner geschlechtsspezifischer Bezeichnungen.

Selbstverständlich gelten alle Angaben stets für sämtliche Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gleichermaßen, denn wir bekennen uns zu Chancengleichheit und Vielfalt. Niemand wird wegen seines Geschlechts, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, des Lebensalters oder der jeweiligen sexuellen Neigung benachteiligt oder in sonstiger Weise in seiner Handlungs- oder Entscheidungsfreiheit beeinträchtigt, herabgewürdigt oder belastigt.

Von allen externen Partnern oder Mitarbeitern erwarten wir, dass sie die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen respektieren.





IMPRESSUM

Herausgeber:

Eibach Industries GmbH

Freigegeben durch:**Gesellschafter:**

Familie Eibach

Eibach Familienstiftung (Management)

Eibach Stiftung (Gemeinnützig)

Geschäftsführung der**Eibach Industries GmbH:**

Wilfried Eibach

Jürgen Schulte

Markus Simon

Birgit Kuklinski

Compliance Beauftragte:

Birgit Kuklinski

2. Auflage, Stand April 2022

EIBACH-GRUPPE

EUROPA | DEUTSCHLAND HEADQUARTER

Heinrich Eibach GmbH
Am Lennedamm 1
57413 Finnentrop
Phone: +49 27 21 - 5 11-0
Fax: +49 27 21 - 5 11-111
e-Mail: personal@eibach.de

NORDAMERIKA | USA

Eibach, Inc.
264, Mariah Circle
Corona, CA 92879-1751
Phone: +1 951 256 - 83 00
Fax: +1 951 256 - 83 33
e-Mail: sales@eibach.com

ASIEN | CHINA

EIBACH ASIA CENTER

Eibach Springs Taicang Ltd.
No. 63 Ningbo Road
Taicang, Jiangsu
China, 215400
Phone: +86 512 8278 1666
Fax: +86 512 8278 1660
e-Mail: eibach@eibach-china.com

ENGINEERING & VERTRIEB

AUSTRALIEN

Eibach Suspension Technology P.T.Y. Ltd.
3 | 4 Prosperity Parade
Warriewood NSW 2102
Phone: +61 2-99 99-36 55
Fax: +61 2-99 99-38 55
e-Mail: eibach@eibach.com.au

SÜDAFRIKA

Eibach South Africa P.T.Y. Ltd.
P.O. Box 2495
North End 6045
Port Elizabeth
Phone: +27 41 - 4 51 53 11
Fax: +27 41 - 4 53 42 74
e-Mail: sales@eibachsa.co.za

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Eibach UK
25, Swannington Road
Broughton Astley
Leicestershire LE9 6TU
Phone: +44 14 55 - 285 850
Fax: +44 14 55 - 285 853
e-Mail: sales@eibach.co.uk

eibach.de