

行为准则



序言

佛瑞亚的成功源自于我们与客户、利益相关者、合作伙伴之间建立的相互信任与尊重。我们的行为准则中明确体现了我们共同文化中所蕴含的价值观，我们始终以其为指导准绳，积极应对挑战，做出明智的决定，并无一例外地坚守我们集团的标准。



这部准则不仅仅是一套规则，它充分反映了我们在佛瑞亚的各项决策和行动中所体现的原则，而且始终贯穿于我们公司的各个方面。通过遵守这些指导方针，我们始终秉承高标准的诚信，并确保我们保持负责、透明和忠于佛瑞亚的价值观。

我们会向佛瑞亚的每位员工发放一份行为准则，要求他们必须在内部和外部互动中遵守其中制定的原则和规则。我们也会鼓励他们在必要时提出问题，并思考我们如何才能达到这些标准。

我们共同兑现这套行为准则中规定的原则和规则，这会激励我们继续将佛瑞亚打造成一家令我们引以为豪的公司。我们将继续以最高标准的诚信行事，营造一个积极、包容和符合道德的环境，这将提升我们的公司形象并加强我们对世界的影响力。

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Frisch'. The signature is fluid and cursive.

马启元
佛瑞亚首席执行官

序言

作为佛瑞亚集团旗下的佛瑞亚海拉 (FORVIA HELLA) 公司的首席执行官，我很自豪地重申我们对道德和责任行为的承诺，无论我们承担何种角色或职位，我们始终坚持不懈。我们共同的价值观是指引我们日常行动和决策的指南针。



我们始终致力于塑造一种基于诚信、责任感和相互尊重的文化，而且每个人在其中发挥着至关重要的作用。这部行为准则充分体现了这种文化，并提供了一个明确的框架，帮助我们应对挑战，并采取具有一致性和针对性的行动。

遵循这一准则意味着要对自己和彼此保持高标准，提出问题，即使在困难时也要做正确的事。无论是领导团队、跨职能协作，还是与合作伙伴合作，我们的道德行为都能增强彼此间的信任，推动可持续的成功。

让我们继续以身作则，秉承佛瑞亚的价值观，促进其成为我们引以为豪的公司。

谢博豪
佛瑞亚海拉首席执行官



目录

	恪守 FORVIA 的价值观	05
	劳动与人权原则	07
	环境、健康与安全 (EHS) 及产品安全	12
	商业行为道德和准则	15
	信息处理	19
	数据隐私	21
	网络安全	23
	公司及第三方财产与知识产权的处理	25
	外贸、出口管制及税务	27
	遵循行为准则	29

权利平等是 FORVIA 的基本原则之一。
为便于更好的阅读及理解，下文中提到某个特定性别时，应理解为是针对所有性别。





恪守 FORVIA 的价值观





恪守 FORVIA 的价值观



FORVIA的持续成功与声誉有赖于每名员工始终秉持合法诚信的行为准则。作为基本要求，FORVIA集团旗下公司及其员工必须遵守所在国家的现行法律法规及我们的内部政策。我们更要在日常工作中践行FORVIA的价值观，尤其注重尊重、责任担当和团队协作方面。违规行为绝不容忍，因为任何违规行为都可能对FORVIA集团及相关人员造成严重后果。

1.1. 适用范围

本准则适用于并约束FORVIA集团直接或间接持有多数股权的所有组织单位。

本准则同样适用于并约束FORVIA集团全体员工，不论职位、职能或职级高低。



劳动与人权原则



劳动与人权原则



我们努力营造团队协作与相互尊重蔚然成风的环境。我们善待和尊重员工、商业伙伴及其他第三方，遵守国际公认的人权标准，并践行以下原则：

2.1. 多元化与包容性

我们重视多元化，倡导包容的工作环境。

我们尊重所有员工、商业伙伴及其他第三方，不论其性别、族裔、社会背景、国籍、肤色、性取向、宗教信仰、工会活动、年龄、残障状况及其他受法律保护的特征。

公司根据资质与技能招聘员工，并依据绩效和潜力决定晋升。

我们严禁任何制造冒犯、敌对或胁迫工作环境的行为，杜绝一切形式的骚扰，包括性骚扰及精神或身体虐待。

2.2. 平等待遇

在招聘与职业发展管理中，我们承诺不会因为员工的年龄、性别、肤色、国籍、宗教信仰、健康状况或残障、性取向、政治或哲学观点及工会归属等方面的差异而歧视员工。所有员工均有权在健康的环境中工作，不受集团业务所在国现行法规认定为非法的任何形式的敌意或骚扰。特别强调，FORVIA严禁任何构成性骚扰或道德骚扰的非法行为。

2.3. 杜绝童工

我们坚决抵制一切形式的童工现象。必须切实保障儿童的童年权益、维护其尊严、保护其健康与安全，并确保其接受教育。青少年用工的最低年龄标准，以及雇佣关系中的健康保障、安全防护与道德规范，均须遵循国际劳工组织(ILO) 核心公约条款。

2.4. 严禁强迫劳动

我们严格禁止任何形式的强迫或强制劳动、现代奴役及人口贩卖行为，并在所有业务活动中彻底杜绝强迫劳动现象。所有行为准则必须遵循国际劳工组织核心公约的规定。

¹《1973年最低年龄公约》(第138号公约) 及《1999年最恶劣形式的童工公约》(第182号公约)

²《1930年强迫劳动公约》(第29号公约)、《1957年废除强迫劳动公约》(第105号公约) 及《1930年强迫劳动公约2014年议定书》。

2.5. 言论自由与社会对话

FORVIA 集团鼓励员工畅所欲言-特别是针对工作环境改善的建议，以此构建公司各层级间的信任关系。员工与管理层之间的有效沟通是集团社会对话的重要基石。FORVIA集团承诺及时向各法律实体的员工代表或欧洲层级的员工代表通报信息并开展征询，同时遵守各国相关法律义务。

2.6. 结社自由

FORVIA集团承认全球工会组织的合法性，尊重员工依据现行法律法规自主选择组建工会及推选员工代表的权利。集团承诺保护工会成员及领导层，不因其担任职务而实施任何歧视行为。

2.7. 合同政策

佛瑞亚集团承诺推行协商和谈判政策。考虑到分散的法律和管理结构，该政策被载入了公司与个别机构签署的劳资谈判协议中。

2.8. 产业与社会调整

因采用项目驱动型运营模式，FORVIA集团必须不断适应汽车产品生命周期(包括上市、发展和退市阶段)，并助力客户实现全球化拓展。集团持续推动产业与社会结构调整，为这些变革提供有力支撑。FORVIA集团在开展产业与社会结构调整时，始终秉持前瞻理念，最大限度降低社会影响。

2.9. 技能培养

2.9.1. 培训体系建设

FORVIA集团通过以下举措促进职业培训，助力青年就业：

- 为在校生提供各类合同机会（特别是学徒制合同）
- 开放企业实习机会

我们承诺：确保全球无论员工的工作地点、年龄、性别或职位，都能在职业生涯中获得必要培训，既胜任当前工作，又开拓职业前景。

2.9.2. 职业发展与就业能力

鉴于业务特性及发挥专业优势以确保项目可控的需要，FORVIA集团将提升员工就业能力列为内部发展重点。FORVIA倡导员工主动参与职业发展，并致力于提供平等的职业发展与内部流动机会。通过推动跨地域、跨岗位的内部流动机制，FORVIA不断强化员工就业能力建设。集团特别关注内部人员流动管理，以确保短期和中期的相关性。

2.9.3. 工作时间与薪酬

工作时间不得超过当地法律规定的最长时限。员工薪酬须遵循当地所有相关法律法规，包括最低工资标准。



环境、健康与安全 (EHS) 及产品安全



环境、健康与安全 (EHS) 及产品安全



保障员工、客户及供应商的健康安全，并有效控制环境影响，是我们最重要的责任。

3.1. 工作场所健康与安全

FORVIA集团承诺制定积极的政策与方法，以防范可能危及员工健康与安全的风险，并定期核查这些政策与方法的实施情况，评估其成效。FORVIA集团尤其重视管理人员和员工在健康保护与事故预防方面的责任担当，同时确保产品设计、生产设施开发等环节都能为员工创造最优的工作条件。所有在FORVIA集团各公司场所内作业的分包商，均应落实健康安全政策并遵守所在国现行法律法规。

3.2. 环境保护

我们以创新为要务，坚持可持续发展理念。为此，我们持续优化产品与技术、实施负责任的资源管理、避免环境负面影响、确保研发生产全程符合环保法规标准并不断挖掘环境保护的新潜力。在产品与技术研发过程中，我们始终竭尽全力降低资源消耗、提升运营效率。每位员工更肩负着将环保理念融入日常工作的责任，以实际行动减少对环境的影响。

3.3. 产品安全、安保与合规

我们始终将产品品质置于首位，确保其安全性、可靠性及合法性。依托严格的质量管理体系，我们对产品的整个生命周期进行评估和监控。从研发、生产制造到上市销售，每个环节均设有完善的监控机制。我们有负责主动发现、汇报并上报潜在的安全、安保或合规问题至相关责任方。必要时，我们会向相关监管机构报告问题，并采取必要措施确保产品安全可靠、符合规范。



商业行为道德和准则



商业行为道德和准则



我们相信凭借产品品质与价值赢得市场。

绝不采用任何不正当或违法手段参与竞争。

4.1. 公平竞争原则

我们坚持在全球范围内开展公平竞争，严格遵守各国竞争法律法规。这些法律法规禁止竞争者之间以限制竞争为目的达成任何书面或非正式的谅解、协议、计划、契约安排及协同行为（合谋）。

具体要求包括：

- 不得与竞争对手涉及分享价格、市场份额、商业策略、市场进退、库存产能、供应商/客户谈判策略、员工薪酬等商业敏感信息；
- 不得与竞争对手实施价格操纵、按项目/客户/区域划分市场、串通投标（含虚假报价）等行为。

我们始终审慎处理与商业伙伴（尤其是竞争对手）的交流内容及竞争信息获取方式。参与行业协会、合作项目或行业标准制定等各类工作会议时，我们始终保持高度警觉。

严禁对供应商或客户滥用市场支配地位，亦不得干预客户的转售定价。所有合作与交易均须严格遵循并购监管程序规范。

我们承诺监督上述要求的落实情况，具体措施包括：应员工或管理人员要求提供补充信息，并在整个集团范围内普及FORVIA集团关于公平竞争的各项承诺。

4.2. 预防腐败行为

4.2.1. 杜绝腐败

我们坚决反对任何形式的腐败行为。在与第三方(包括政府官员和私营企业)开展业务时，我们严格遵守国内外关于禁止腐败行为的法律法规。商业行为必须透明规范，并贯彻落实这一点。我们严禁以任何形式向合作伙伴索取或提供贿赂(包括直接或通过第三方间接进行)，来自客户及服务提供商的礼品与招待均须符合当地法律和公司内部规范。

我们严禁一切政治献金及非法支付行为，因为该等行为有可能影响政府或行政机构对涉及FORVIA事务的决策。必须杜绝任何可能引发不当联想的行为表象。

具体反腐败制度详见：

- HELLA反腐败政策
- FAURECIA预防腐败行为准则

4.2.2. 财务记录真实性和准确性

FORVIA集团旗下企业的所有资产、负债、费用及其他交易均须严格遵循适用会计准则、规则及相关法律法规，真实准确载入各公司账簿及会计记录。FORVIA集团及其子公司不得以任何理由设立或留存未披露资金及未登记资产。所有商业及财务交易文件均须真实完整地记录交易内容。任何款项的审批与支付，均不得有意或默许将全部或部分资金用于支付凭证载明用途之外的用途。FORVIA集团及其子公司严禁以任何理由在会计账簿及记录中编造虚假账目或人为篡改账簿。

4.3. 利益冲突

若员工或其近亲可能从涉及FORVIA的交易中获取个人利益时，即构成利益冲突。所有FORVIA员工在面临利益冲突时，均须使用集团提供的申报工具进行报备。若员工因职责性质更易涉及利益冲突风险，则需每年提交申报。如有疑问，员工应及时请示上级主管、人力资源经理或区域合规官，确认交易是否涉及利益冲突，并采取相应整改措施。

与外部合作伙伴(如供应商或顾问)之间可能存在利益冲突。每位FORVIA员工都应秉持公正，不得因私人关系而偏袒，并在不违反本道德及行为准则的禁止歧视原则的前提下维护集团的最佳利益。

4.4. 反洗钱

我们严格遵守反洗钱相关法律法规。对于任何异常金融交易(特别是现金交易)，或涉嫌资金来源于非法途径的可疑行为，以及其他潜在的洗钱活动，都必须保持警惕并及时向财务主管部门报告。



信息处理





5.1. 保密规范

我们严禁泄露任何非公开的商业信息。所有信息均按机密标准处理，未经许可不得向无关人员披露（法律另有规定的情况除外）。此项规定同样适用于客户及其他商业伙伴提供的保密信息。即使员工离职或与商业伙伴合作终止，相关保密义务仍持续有效。禁止以直接或间接方式利用商业机密谋取私利、为第三方牟利和/或损害FORVIA集团利益。

5.2. 内幕信息管理

我们在处理内幕信息时严格遵守资本市场相关法规。内幕信息是指可能对股票（或其他金融工具）价格产生重大影响且尚未公开的相关信息。该等信息须严格保密（即使对近亲也不例外），并应审慎对待。该等信息严禁对内或对外泄露，也不得用于证券交易（或提供相关交易建议）。

5.3. 对外声明

唯有经授权人员方可代表FORVIA集团或其子公司发表正式声明。FORVIA尊重言论自由，但员工作为集团一员，在公开场合须谨言慎行，避免损害集团声誉。私下发表个人观点时，必须明确声明该观点仅代表个人，不代表FORVIA集团的立场。



数据隐私



A close-up photograph of a person's face as they look through the eyepiece of a microscope. The scene is dimly lit, with the primary light source coming from the microscope's illumination. In the upper right corner, there is a blue rectangular graphic containing a white fingerprint icon. The text '数据隐私' is positioned in the upper left area of the image, enclosed in a white L-shaped bracket.

数据隐私

我们尊重员工及商业伙伴的隐私，深知信任是维系良好关系的基础。每个人都有权决定是否披露个人信息及其处理方式。为此，我们全力保障个人的数据隐私权益。在使用个人信息时，我们始终秉持透明原则。员工和业务伙伴可随时决定个人数据的使用及处理方式，除非法律另有规定或FORVIA业务流程确有必要的情况。个人信息仅在适用法律及内部政策许可范围内进行收集、处理与使用。



网络安全



网络安全



FORVIA通过全方位网络安全措施保障业务安全，有效控制网络风险。我们依据信息分类等级（包括电子与实体形式），确保各类信息的保密性、完整性和可用性。在分配信息或IT系统访问权限时，严格遵循最小权限与知悉必要原则。

确保信息安全不仅是管理层的职责。FORVIA全体员工及签约商业伙伴均须在各自业务领域内履行信息安全责任。员工须严格遵守公司安全政策、识别潜在风险并上报可疑情况。



公司及第三方财产与 知识产权的处理



公司及第三方财产与 知识产权的处理



FORVIA所有有形和无形资产(统称“财产”),以及受托保管的第三方财产,均须妥善保管、规范使用,避免因遗失或滥用给FORVIA造成重大损失。财产仅可用于业务用途。私人使用须事先获得授权。第三方财产(尤其是知识产权)须经授权方可使用。禁止将第三方财产用于私人用途。



外贸、出口管制及税务





9.1. 外贸和出口管制

作为跨国企业，FORVIA严格遵守与国际贸易相关的各国及国际进出口管制法规。FORVIA全体员工不得从事国家或国际出口管制法规明令禁止的交易。在与新商业伙伴开展合作前，员工须确认相关联系人及合作事项未被列入任何国家或国际制裁名单。员工在处理FORVIA集团内外的货物运输、商品(含商业与非商业类)、软件及技术转移(包括实体与电子形式)前，须核实货物是否受出口管制，并确保已取得所有必需的出口或再出口许可证。

我们每个人都应恪守相关领域的法律法规及FORVIA内部制度。

9.2. 税务管理

FORVIA切实履行纳税义务。为此，我们严格遵守各经营所在国的税收法规。其中包括执行国际通行的转让定价准则-独立交易原则。在此领域，每位员工都有责任遵守相关法律、法规及FORVIA内部规则。



遵循行为准则



遵循行为准则



10.1. 责任

10.1.1. 员工职责

全体员工必须遵守FORVIA行为准则，并将其核心理念贯彻于日常工作之中。

10.1.2. 管理层责任

FORVIA各级管理者应以身作则，带头遵守本行为准则，并确保其管辖范围内的员工严格遵循本行为准则。管理者须采取必要措施，确保员工充分理解准则内容，指导他们在日常工作中依法合规行事并遵守本准则。

10.2. 建言文化

员工如发现任何可能违反本准则或FORVIA集团相关内部政策的情况，可通过指定渠道向管理层举报。

10.2.1. 直接举报渠道

如对本行为准则有疑问或发现疑似违规行为，通常应首先向直属主管反映。若因特殊情况无法联系直属主管，则可向总经理、厂长或其他管理层成员反映情况。如发现违规行为，也可直接向合规团队举报。

10.2.2. 在线举报平台

tellUS!

speak^{up}

若无法通过常规渠道直接举报，可通过以下在线举报平台举报重大违规行为：**tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) 或 **Speak Up** (www.faurecia.ethicspoint.com)，举报范围包括但不限于以下违反本准则的行为：

- 腐败行为
- 不正当竞争
- 人权侵害或环境破坏
- 职场骚扰
- 财务违规
- 机密泄露
- 其他严重危害公共利益的犯罪行为。

10.3. 举报处理

相关受理方应认真跟进所收到的举报信息。若初步迹象足以表明存在违反本准则的行为，相关受理方可联系合规团队或企业审计等相关部门，协助进一步核实事实并采取必要措施。所有举报信息均严格保密。FORVIA将全力保护基于善意且如实举报的当事人，避免其因举报可疑违规行为而遭受打击报复。员工主动上报自身违规行为时，虽不能免除纪律处分，但主动报告的情节将作为从宽处理依据。

10.4. 违规与处罚条款

任何违反本准则的行为，无论通过何种方式发现，FORVIA均有权予以惩处。集团将根据违规情节严重程度及适用法律法规，采取包括解雇在内的相应纪律处分。涉事人员还可能因此承担刑事或民事责任。



FORVIA SE
23-27 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre
France

HELLA GmbH & Co. KGaA
Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt
Germany

FORVIA
Inspiring mobility