

Verhaltens- kodex



Vorwort



Bei FORVIA gründet sich unser Erfolg auf das Vertrauen und den Respekt, die wir bei unseren Kunden, Stakeholdern, Partnern und untereinander erlangen. Als deutlicher Ausdruck der Werte, die das Fundament unserer gemeinsamen Unternehmenskultur bilden, dient unser Verhaltenskodex als beständiger Wegweiser. Er hilft uns dabei, Herausforderungen zu meistern, fundierte Entscheidungen zu treffen und ausnahmslos die Standards zu wahren, die unseren Konzern auszeichnen.

Dieser Kodex ist mehr als nur ein Regelwerk – er verkörpert die Grundsätze, die unsere Entscheidungen und unser Handeln bei FORVIA leiten und unser Unternehmen täglich prägen. Indem wir diese Leitlinien befolgen, bewahren wir unsere hohen Integritätsmaßstäbe und gewährleisten, dass wir verantwortungsbewusst, transparent und den Werten von FORVIA verpflichtet bleiben.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter von FORVIA erhält ein Exemplar dieses Kodex und ist verpflichtet, die darin festgehaltenen Grundsätze und Regeln sowohl im internen als auch im externen Umgang zu befolgen. Wir ermutigen alle dazu, bei Bedarf Fragen zu stellen und zu reflektieren, wie wir gemeinsam diesen Standards gerecht werden können.

Unser gemeinsames Bekenntnis zu den in diesem Verhaltenskodex verankerten Grundsätzen und Regeln wird auch künftig sicherstellen, dass FORVIA ein Unternehmen bleibt, auf das wir alle stolz sein können. Gemeinsam werden wir weiterhin mit größter Integrität handeln und ein positives, inklusives und ethisches Arbeitsumfeld schaffen, das unser Unternehmen und unsere Wirkung in der Welt stärkt.

Martin FISCHER
Chief Executive Officer, FORVIA

Vorwort

Als Vorsitzender der Geschäftsführung von FORVIA HELLA, einem Unternehmen der FORVIA Gruppe, bin ich stolz darauf, unsere Verpflichtung zu ethischem und verantwortungsvollem Verhalten zu bekräftigen – unabhängig von Funktion oder Position. Unsere gemeinsamen Werte sind der Kompass, der unser Handeln und unsere Entscheidungen jeden Tag leitet.



Jeder von uns spielt eine unverzichtbare Rolle bei der Gestaltung einer Kultur, die auf Integrität, Verantwortlichkeit und gegenseitigem Respekt basiert. Dieser Verhaltenskodex spiegelt diese Kultur wider und bietet einen klaren Rahmen, der uns hilft, Herausforderungen zu meistern und konsequent und zielgerichtet zu handeln.

Nach diesem Kodex zu leben bedeutet, hohe Ansprüche an uns selbst und andere zu stellen, Fragen zu stellen und das Richtige zu tun – auch wenn es schwierig ist. Ob es sich um die Leitung von Teams, die funktionsübergreifende Zusammenarbeit oder die Kooperation mit externen Partnern handelt, unser ethisches Verhalten stärkt das gegenseitige Vertrauen und fördert den nachhaltigen Erfolg.

Lassen Sie uns auch weiterhin als Vorbild vorangehen und die Werte leben, die FORVIA zu einem Unternehmen machen, auf das wir mit Stolz blicken.

Bernard SCHÄFERBARTHOLD
Chief Executive Officer, FORVIA HELLA

Inhalt

	Einhaltung der FORVIA Werte	05
	Arbeits- und Soziale Grundsätze	07
	Umwelt, Arbeitssicherheit und Produktsicherheit	13
	Faires Geschäftsverhalten	16
	Umgang mit Informationen	22
	Datenschutz	25
	Cyber-Sicherheit	27
	Umgang mit betrieblichem und geistigem Eigentum von FORVIA und Dritten	29
	Zoll & Exportkontrolle, Steuern	31
	Einhaltung des Verhaltenskodexes	34

Die Gleichberechtigung stellt eines der Grundprinzipien von FORVIA dar. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sind im folgenden Text dort, wo ein bestimmtes Geschlecht genannt wird, alle Geschlechter gemeint.





Einhaltung der FORVIA Werte





Einhaltung der FORVIA Werte



Der fortwährende Erfolg und das Ansehen von FORVIA beruhen darauf, dass jeder von uns stets gesetzeskonform und ehrlich handelt. Grundlegend ist, dass die Unternehmen der FORVIA-Gruppe und ihre Mitarbeitenden die bestehenden Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen sie tätig sind, sowie unsere internen Richtlinien achten. Darüber hinaus ist es erforderlich, die Werte von FORVIA, insbesondere Respekt, Verantwortungsbewusstsein und Teamarbeit, in unserem täglichen Handeln zu verankern. Verstöße werden nicht geduldet und können schwerwiegende Folgen für die FORVIA-Gruppe und die beteiligten Personen haben.

1.1. Anwendungsbereich

Dieser Kodex ist verbindlich für alle Organisationseinheiten, an denen die FORVIA-Gruppe direkt oder indirekt die Mehrheit hält. Er gilt ebenfalls für alle Mitarbeitende der FORVIA-Gruppe, unabhängig von Position, Funktion oder Beschäftigungsgrad.



Arbeits- und Soziale Grundsätze





Wir streben danach, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem Teamarbeit und Respekt als selbstverständlich gelten. Unsere Mitarbeitende, Geschäftspartner und andere Dritte behandeln wir mit Würde und Respekt, unter Einhaltung der international anerkannten Menschenrechtsstandards. Dabei richten wir unser Handeln nach den folgenden Grundsätzen aus.

2.1. Diversität und Inklusion

Wir legen großen Wert auf Vielfalt und fördern ein inklusives Arbeitsumfeld.

Alle Mitarbeitende, Geschäftspartner und Dritte behandeln wir mit Respekt, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sozialem Hintergrund, Nationalität, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, gewerkschaftlicher Tätigkeit, Alter, Behinderung und anderen gesetzlich geschützten Merkmalen. Die Einstellung von Mitarbeitenden erfolgt auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten, während Beförderungen auf ihrer Leistung und ihrem Potenzial beruhen.

Wir verurteilen jegliches Verhalten, das ein beleidigendes, feindliches oder einschüchterndes Arbeitsumfeld schafft, sowie alle Formen von

Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und psychischer oder physischer Misshandlung.

2.2. Gleichbehandlung

Im Rahmen unserer Einstellungsverfahren und Karriereplanung verpflichten wir uns, keinerlei Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Gesundheitszustand oder Behinderung, sexueller Orientierung, politischen oder philosophischen Überzeugungen oder Gewerkschaftszugehörigkeit vorzunehmen. Alle Mitarbeitende haben das Recht, in einem gesunden Arbeitsumfeld zu arbeiten, das frei von jeglichen Formen von Feindseligkeit oder Belästigung ist, die nach den in den Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, geltenden Vorschriften und Praktiken als unrechtmäßig gelten. FORVIA verbietet insbesondere jegliches unrechtmäßige Verhalten, das als sexuelle oder moralische Belästigung gewertet wird.

2.3. Verbot von Kinderarbeit

Wir verurteilen jegliche Form von Kinderarbeit. Die Kindheit, Würde, Gesundheit, Sicherheit und Bildung von Kindern sind zu achten und zu schützen. Das Mindestalter für die Beschäftigung von Jugendlichen sowie deren Gesundheit, Sicherheit und ethische Werte in einem Arbeitsverhältnis müssen den Vorgaben der Kernarbeitsnormen der ILO entsprechen¹.

¹ILO C138 - Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973) and ILO C182 - Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)

2.4. Verbot von Zwangsarbeit

Wir verurteilen jegliche Form von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel und wenden in unseren Aktivitäten keine Zwangs- oder Pflichtarbeit an. Alle Praktiken müssen den Vorgaben der Kernarbeitsnormen der ILO entsprechen².

2.5. Meinungsfreiheit und sozialer Dialog

Die FORVIA-Gruppe strebt danach, auf allen Unternehmensebenen ein Vertrauensverhältnis zu schaffen, indem sie ihre Mitarbeitenden ermutigt, sich frei zu äußern, insbesondere in Bezug auf die Verbesserung des Arbeitsumfelds. Die Qualität der Diskussion und Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten ist ein wesentlicher Bestandteil des sozialen Dialogs der Gruppe. Die FORVIA-Gruppe verpflichtet sich, die Beschäftigtenvertretungen in jeder rechtlichen Einheit oder auf europäischer Ebene rechtzeitig zu informieren und zu konsultieren sowie die landesspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen einzuhalten.

2.6. Recht auf Bildung von Vereinigungen und auf Mitgliedschaft in Gewerkschaften

Die FORVIA-Gruppe erkennt weltweit die Existenz von Gewerkschaften und das Recht der Beschäftigten an, die Gewerkschaftsorganisation ihrer Wahl zu gründen und/oder Arbeitnehmervertretungen gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu organisieren. Sie verpflichtet sich, Gewerkschaftsmitglieder und -führungen zu schützen und keinerlei Diskriminierung aufgrund ihrer Funktionen vorzunehmen.

²ILO C29 - Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930), ILO C105 - Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957) und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit (1930).

2.7. Vertragspolitik

Die FORVIA-Gruppe setzt sich dafür ein, eine Politik der Konsultation und Verhandlung zu fördern. Aufgrund ihrer dezentralen rechtlichen und organisatorischen Struktur ist diese Politik in Tarifverträgen verankert, die sowohl mit den einzelnen Einrichtungen als auch mit den Unternehmen abgeschlossen werden.

2.8. Industrielle und soziale Strukturanpassungen

Aufgrund ihrer programmorientierten Aktivitäten muss sich die FORVIA-Gruppe kontinuierlich an den Lebenszyklus von Fahrzeugen (Einführung, Entwicklung und Ende der Lebensdauer) anpassen und ihre Kundschaft bei internationalem Wachstum begleiten. Die industrielle und soziale Neuausrichtung der Gruppe unterstützt diese Veränderungen fortlaufend. Wo immer möglich, verfolgt die FORVIA-Gruppe einen vorausschauenden Ansatz bei ihren industriellen und sozialen Neuausrichtungsmaßnahmen, um die sozialen Auswirkungen zu minimieren.

2.9. Fortbildung

2.9.1. Eingliederung und Weiterbildung

Die FORVIA-Gruppe setzt sich dafür ein, die berufliche Ausbildung zu fördern, um jungen Menschen den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern. Dies geschieht durch:

- die Verbesserung des Zugangs zu verschiedenen Vertragsformen während des Studiums, insbesondere zu Ausbildungsverträgen
- die Bereitstellung von Praktikumsmöglichkeiten im Unternehmen

Wir werden unser Möglichstes tun, um allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem weltweiten Arbeitsort, Alter, Geschlecht oder ihrer Position, während ihrer gesamten Karriere den Zugang zu den notwendigen Schulungen zu ermöglichen, damit sie ihre Aufgaben effektiv ausführen und ihren Karriereweg aktiv gestalten können.

2.9.2. Karriereentwicklung und Qualifikation

Die FORVIA Gruppe benötigt vor allem das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeitenden, um als Unternehmen erfolgreich zu sein. Deshalb besitzt die Qualifikation seiner Mitarbeitenden für FORVIA höchste Priorität.

FORVIA ermutigt seine Mitarbeitende, sich aktiv um die berufliche Weiterentwicklung zu bemühen, und verpflichtet sich zu Chancengleichheit bei Fortbildung und Mobilität.

FORVIA fördert die geografische und berufliche Mobilität im Unternehmen, um die Qualifikationen seiner Beschäftigten zu erweitern. Besonderen Wert legt FORVIA auf interne Mobilität, die sich gerade kurz- und mittelfristig laufbahnfördernd auswirkt.

2.9.3. Arbeitszeit und Entlohnung

Die Arbeitszeit darf die durch das geltende lokale Recht festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten. Darüber hinaus muss die an die Mitarbeitenden gezahlte Vergütung mit allen anwendbaren lokalen Vergütungsgesetzen übereinstimmen, einschließlich der Gesetze zum Mindestlohn.



Umwelt, Arbeitssicherheit und Produktsicherheit





Unsere Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten, Kundschaft und Zulieferer sowie für die Auswirkungen, die unsere Tätigkeiten auf die Umwelt haben, sind für uns von herausragender Bedeutung.

3.1. Arbeitssicherheit

Die FORVIA-Gruppe verpflichtet sich, aktive Maßnahmen und Methoden einzuführen, um Risiken zu vermeiden, die die Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen könnten. Dazu gehört die regelmäßige Überprüfung ihrer korrekten Anwendung und die Messung ihrer Wirksamkeit. Insbesondere sorgt die FORVIA-Gruppe dafür, dass alle Führungskräfte und Mitarbeitenden Verantwortung für den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung am Arbeitsplatz übernehmen. Zudem wird sichergestellt, dass die Gestaltung und Entwicklung der Produkte und Produktionsstätten die bestmöglichen Arbeitsbedingungen fördern. Alle Subunternehmen, die auf dem Betriebsgelände von FORVIA-Standorten tätig sind, müssen diese Arbeitssicherheitsrichtlinien anwenden und den geltenden Gesetzen in den jeweiligen Ländern entsprechen.

3.2. Umweltschutz

Wir legen großen Wert auf Innovation und sind dem Ziel der Nachhaltigkeit verpflichtet. Das bedeutet, dass wir unsere Produkte und Technologien kontinuierlich optimieren, verantwortungsvoll mit Ressourcen umgehen, negative Umweltauswirkungen vermeiden und die Umweltgesetze und -standards in Entwicklung und Produktion einhalten. Zudem suchen wir stets nach neuen Möglichkeiten zum Umweltschutz. Bei der Entwicklung von Produkten und Technologien streben wir danach, den Ressourcenverbrauch zu reduzieren und die Effizienz zu steigern. Darüber hinaus tragen wir individuell die Verantwortung, die Umweltauswirkungen durch umweltbewusste Praktiken im täglichen Geschäftsbetrieb zu minimieren.

3.3. Produktsicherheit, -schutz und -konformität

Unsere oberste Priorität ist es, Produkte von höchster Qualität bereitzustellen, die sicher, geschützt und gesetzeskonform sind. Diese Produkte werden durch strenge Qualitätsmanagementsysteme bewertet und überwacht. Sie durchlaufen während der Entwicklung, Produktion und nach der Markteinführung einen kontinuierlichen Überwachungsprozess. Wir sind dafür verantwortlich, potenzielle Sicherheits-, Schutz- oder Konformitätsprobleme proaktiv zu identifizieren, zu melden und an die zuständigen Stellen weiterzuleiten. Bei Bedarf informieren wir die relevanten Behörden über etwaige Mängel und ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um die Sicherheit, den Schutz und die Konformität unserer Produkte sicherzustellen.



Faires Geschäftsverhalten



Faires Geschäftsverhalten



Wir sind überzeugt, dass wir aufgrund der Qualität und der Werthaltigkeit unserer Produkte Geschäft gewinnen.

Wir bedienen uns keiner unfairen oder rechtswidrigen Maßnahmen, um am Markt erfolgreich zu sein.

4.1. Fairer Wettbewerb

Wir verpflichten uns, fair zu konkurrieren und die weltweit geltenden Wettbewerbsregeln und Kartellgesetze zu respektieren. Diese verbieten jegliche schriftlichen oder informellen Absprachen, Vereinbarungen, Pläne, Arrangements oder koordiniertes Verhalten zwischen Wettbewerbern, die darauf abzielen, den Wettbewerb zu beschränken, oder eine Wettbewerbsbeschränkung bewirken.

Konkret bedeutet dies, dass wir:

- Keine wettbewerbs-sensiblen Informationen mit Wettbewerbern teilen, die sich auf Preise, Marktanteile, Strategien, Marktzugänge oder -austritte, Bestände, Produktionskapazitäten, Verhandlungsstrategien mit Lieferanten oder Kunden sowie Gehälter oder Löhne beziehen; und

- Nicht an Preisabsprachen, Marktaufteilungen in Bezug auf Projekte, Kunden oder Gebiete und Angebotsabsprachen (einschließlich Scheinangebote) mit Wettbewerbern teilnehmen.

Wir sind uns bewusst, was wir mit Geschäftspartnern, insbesondere Wettbewerbern, besprechen und wie wir wettbewerbsrelevante Informationen beschaffen. Bei der Teilnahme an Treffen von Branchenverbänden oder anderen Arbeitsgruppen wie Kooperationsprojekten oder Normungsaktivitäten sind wir besonders wachsam.

Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung gegenüber Lieferanten oder Kunden sowie die Kontrolle oder Einschränkung der Wiederverkaufspreise sind ebenfalls untersagt. Darüber hinaus ist die ordnungsgemäße Umsetzung von Fusionskontrollverfahren im Hinblick auf Kooperationen und Transaktionen erforderlich.

Wir setzen uns dafür ein, die Einhaltung dieser Verpflichtungen zu überwachen, indem wir auf Anfragen zusätzliche Informationen bereitstellen und das Bewusstsein für die Verpflichtungen der FORVIA-Gruppe in Bezug auf fairen Wettbewerb im gesamten Unternehmen fördern.

4.2. Korruptionsbekämpfung

4.2.1. Korruptionsverbot

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und halten uns streng an die lokalen und internationalen Gesetze, die korrupte Geschäftspraktiken im Umgang mit Dritten, wie öffentlichen Beamten und Unternehmen des privaten Sektors, untersagen. Transparente und korrekte Geschäftspraktiken sind für uns verpflichtend und jederzeit umsetzbar. Bestechungsgelder werden weder direkt noch indirekt über Dritte von uns angenommen oder gegeben. Geschenke und Einladungen von Kunden und Dienstleistern entsprechen stets den lokalen Gesetzen und unseren internen Richtlinien.

Politische Spenden und illegale Zahlungen sind strikt verboten, da sie als Versuche angesehen werden könnten, Regierungs- oder Verwaltungsentscheidungen in Angelegenheiten, die FORVIA betreffen, zu beeinflussen. Selbst der Anschein von Unangemessenheit ist zu vermeiden.

Für weitere Details zu unseren internen Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung:

- HELLA Anti-Korruptionsrichtlinie
- FAURECIA Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention

4.2.2. Wahrhaftigkeit und Genauigkeit von Konten, Büchern und Aufzeichnungen

Alle Vermögenswerte, Verbindlichkeiten, Ausgaben und sonstigen Transaktionen der Unternehmen der FORVIA-Gruppe müssen in den Büchern und Konten der Unternehmen wahrheitsgetreu und präzise erfasst werden, entsprechend den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen, -regeln und -gesetzen. Es dürfen unter keinen Umständen nicht offengelegte Kassen oder nicht erfasste Vermögenswerte der Unternehmen oder Tochtergesellschaften der FORVIA-Gruppe eingerichtet oder geführt werden. Dokumente, die sich auf kommerzielle oder finanzielle Transaktionen beziehen, müssen diese Transaktionen genau widerspiegeln. Zahlungen dürfen nicht genehmigt oder ausgeführt werden, wenn die Absicht oder das Verständnis besteht, dass der gesamte Betrag oder ein Teil davon für einen anderen Zweck verwendet wird als in den unterstützenden Dokumenten angegeben. Es dürfen keine falschen oder künstlichen Eintragungen in den Büchern und Aufzeichnungen der FORVIA-Gruppe oder ihrer Tochtergesellschaften vorgenommen werden.

4.3. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Mitarbeitende oder nahe Angehörige möglicherweise persönlich von einer Transaktion profitieren können, an der FORVIA beteiligt ist. Alle Personen bei FORVIA, die einem Interessenkonflikt begegnen, müssen diesen über die bereitgestellten Wege melden. Einige Mitarbeitende sind aufgrund ihrer Position einem höheren Risiko von Interessenkonflikten ausgesetzt und müssen daher jährlich eine Erklärung abgeben. Bei Unsicherheiten

sollten sich Mitarbeitende an ihre Führungskraft, die Personalabteilung oder die regionalen Compliance-Officer wenden, um zu klären, ob die betreffende Transaktion einen Interessenkonflikt darstellt und um geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Ein Interessenkonflikt kann auch mit externen Partnern, wie Lieferanten oder Beratern, bestehen. Es ist die Verantwortung aller bei FORVIA, die besten Interessen der Gruppe zu fördern, ohne sich auf Vetternwirtschaft aufgrund persönlicher Beziehungen zu verlassen oder diskriminierende Kriterien zu verwenden, die durch den vorliegenden Verhaltenskodex verboten sind.

4.4. Geldwäschebekämpfung

Wir kommen all unseren gesetzlichen Verpflichtungen zur Verhinderung von Geldwäsche nach. Dabei achten wir besonders darauf, der zuständigen Finanzabteilung ungewöhnliche finanzielle Transaktionen zu melden, insbesondere solche, die Bargeld betreffen, oder Verhaltensweisen, die den Verdacht nahelegen, dass die betreffenden Gelder aus illegalen Quellen stammen oder aus anderen Geldwäscheaktivitäten stammen könnten.



Umgang mit Informationen



5.1. Vertrauliche Informationen

Wir geben keine geschäftlichen Informationen weiter, die nicht öffentlich zugänglich sind. Solche Informationen werden als vertraulich behandelt und dürfen nur dann mit unbefugten Personen geteilt werden, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Diese Regelung gilt ebenso für vertrauliche Informationen unserer Kundschaft oder anderer Geschäftspartner. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertrags mit Dritten bestehen. Die Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen, sei es direkt oder indirekt, zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil der FORVIA-Gruppe ist untersagt.

5.2. Insiderinformationen

Wir gehen mit Insiderinformationen gemäß den geltenden Kapitalmarktgesetzen um und veröffentlichen sie entsprechend. Insiderinformationen umfassen alle Informationen, die den Preis von Aktien oder anderen Finanzinstrumenten erheblich beeinflussen könnten und die nicht öffentlich zugänglich sind. Diese Informationen müssen streng vertraulich, auch im Umgang mit nahen Angehörigen, behandelt und mit größter Sorgfalt verwaltet werden. Eine Offenlegung, sei

es intern oder extern, oder die Verwendung für den Handel oder zur Empfehlung von Wertpapiergeschäften ist untersagt.

5.3. Kommunikation in der Öffentlichkeit

Offizielle Stellungnahmen im Namen der FORVIA-Gruppe oder einer Gesellschaft dürfen nur von autorisierten Personen abgegeben werden. Während FORVIA das Recht auf freie Meinungsäußerung respektiert, müssen wir als Beschäftigte sicherstellen, dass unser öffentliches Auftreten den Ruf von FORVIA nicht beschädigt. Wenn wir privat Meinungen äußern, muss deutlich gemacht werden, dass die geäußerten Meinungen unsere eigenen sind und nicht zur FORVIA-Gruppe gehören.



Datenschutz





Datenschutz

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner und erkennen an, dass gesunde Beziehungen auf Vertrauen basieren. Jede Person hat das Recht zu bestimmen, ob ihre persönlichen Informationen offengelegt werden und wie sie verarbeitet werden. Daher schützen wir das Recht der Einzelnen auf Datenschutz. Unser Umgang mit persönlichen Informationen ist transparent. Mitarbeitende und Geschäftspartner können jederzeit entscheiden, ob und wie ihre persönlichen Daten genutzt oder verarbeitet werden, es sei denn, das Gesetz schreibt etwas anderes vor oder ihre Nutzung ist für die Geschäftsprozesse von FORVIA erforderlich. Persönliche Informationen werden nur in dem Umfang gesammelt, verarbeitet und genutzt, wie es die geltenden Gesetze und internen Richtlinien erlauben.



Cyber-Sicherheit





FORVIA setzt auf einen umfassenden Ansatz in der Cyber-Sicherheit, um das Unternehmen zu schützen und Risiken zu minimieren. Wir gewährleisten die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit sämtlicher Informationen, sei es in elektronischer oder physischer Form, entsprechend ihrer Klassifizierung. Dabei folgen wir den Prinzipien des „Need-to-Know“ und des „Least-Privilege“, um den Zugang zu Informationen und IT-Systemen zu regeln.

Informationssicherheit ist nicht ausschließlich eine Managementverantwortung. Alle Beschäftigten sowie die von FORVIA beauftragten Dritten tragen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich die Verantwortung für die Sicherheit der Informationen. Jede Person in unserem Unternehmen muss die unternehmensweiten Sicherheitsrichtlinien befolgen, sich der möglichen Sicherheitsrisiken bewusst sein und verdächtige Vorfälle melden.



Umgang mit betrieblichem und geistigem Eigentum von FORVIA und Dritten

Umgang mit betrieblichem und geistigem Eigentum von FORVIA und Dritten



Alle materiellen und immateriellen Vermögenswerte und Ressourcen, die FORVIA gehören oder von Dritten in die Obhut von FORVIA übergeben wurden, müssen sorgfältig behandelt und vor Verlust und Missbrauch geschützt werden, um schwerwiegende Schäden für FORVIA zu vermeiden. Die Nutzung von Eigentum ist ausschließlich für geschäftliche Zwecke gestattet. Eine private Nutzung erfordert eine vorherige Genehmigung. Dritt-Eigentum, insbesondere geistiges Eigentum, darf nur mit ausdrücklicher Genehmigung verwendet werden. Die private Nutzung von Dritt-Eigentum ist untersagt.



Zoll & Exportkontrolle, Steuern





9.1. Zoll & Exportkontrolle

FORVIA verpflichtet sich als globales Unternehmen, alle lokalen und internationalen Handelsvorschriften sowie Import-/Exportkontrollgesetze im Zusammenhang mit internationalen Geschäftstransaktionen einzuhalten. Alle Beschäftigten von FORVIA müssen Transaktionen vermeiden, die gemäß den geltenden nationalen oder internationalen Exportkontrollvorschriften unzulässig sind. Bevor neue Geschäftspartner einbezogen werden, müssen die Mitarbeitenden sicherstellen, dass der Kontakt oder die Zusammenarbeit nicht durch nationale oder internationale Sanktionslisten eingeschränkt oder verboten ist. Vor der Abwicklung einer Lieferung oder einem anderen Transfer von Handels- oder Nicht-Handelsgütern, Software oder Technologie, sei es physisch oder elektronisch, innerhalb oder außerhalb von FORVIA, müssen die Mitarbeitenden sicherstellen, dass die Waren nicht exportkontrollpflichtig sind und alle erforderlichen Export- oder Reexportlizenzen vorliegen.

Jeder von uns trägt dazu bei, die Gesetze, Vorschriften und internen FORVIA-Richtlinien in diesen Bereichen einzuhalten.

9.2. Steuern

FORVIA übernimmt die Verantwortung für seine Steuerpflichten. Dazu halten wir uns an alle Steuergesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind. Dies umfasst die Anwendung des Fremdvergleichsgrundsatzes als internationaler Standard für Verrechnungspreise. Auch hier trägt jede Person dazu bei, die Gesetze, Vorschriften und internen FORVIA-Regeln in diesem Bereich einzuhalten.



Einhaltung des Verhaltenskodexes



Einhaltung des Verhaltenskodexes



10.1. Verantwortung

10.1.1. Verantwortung der Mitarbeitenden

Wir sind alle aufgefordert, den FORVIA-Kodex einzuhalten und seine Prinzipien als verbindlichen Standard für unsere tägliche Arbeit zu übernehmen.

10.1.2. Verantwortung der Führungskräfte

FORVIA-Führungskräfte auf allen Ebenen sind besonders dazu angehalten, ihr Verhalten an diesem Kodex auszurichten und sicherzustellen, dass dieser Kodex in ihrem Verantwortungsbereich eingehalten wird. Unsere Führungskräfte müssen alle notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden die in diesem Kodex enthaltenen Prinzipien kennen und in die Lage versetzt werden, gesetzeskonform zu handeln und diesen Kodex im Alltag zu befolgen.

10.2. Speak Up Kultur

Wenn Mitarbeitende Kenntnis von möglichen Verstößen gegen die in diesem Kodex dargelegten Regeln oder die internen Richtlinien der FORVIA-Gruppe erlangen, können sie die Angelegenheit über unsere Meldekanäle der Führungsebene zur Kenntnis bringen.

10.2.1. Direkte Meldung

In der Regel ist die direkte Führungskraft die erste Anlaufstelle für Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex oder potenziellen Verstößen gegen diesen Kodex. Wenn die Umstände dies unmöglich machen, können Bedenken an die Geschäftsführung, den Werksleiter oder ein anderes Mitglied des Managementteams gerichtet werden. Zusätzlich kann ein vermuteter Verstoß auch direkt dem Compliance-Team gemeldet werden.

10.2.2. Unsere Online-Meldesysteme:

tellUS!

speak^{up}

Wenn aus irgendeinem Grund eine direkte Meldung nicht möglich ist, sollten schwerwiegende Verstöße über unsere Online-Meldesysteme gemeldet werden: **tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) oder **Speak Up** (www.faurecia.ethicspoint.com) um Verstöße gegen die in diesem Kodex festgelegten Regeln zu melden, insbesondere in Bezug auf (aber nicht beschränkt auf):

- Korruption
- Wettbewerbswidrige Praktiken
- Menschenrechts- und/oder Umweltverletzungen
- Belästigung am Arbeitsplatz
- Unregelmäßigkeiten in der Buchhaltung
- Verletzung der Vertraulichkeit
- Andere schwerwiegende Straftaten, die eine Bedrohung oder ernsthaften Schaden für das öffentliche Interesse darstellen.

10.3. Umgang mit gemeldeten Verstößen

Die oben genannten Anlaufstellen müssen die erforderliche Sorgfalt walten lassen, um die relevanten Informationen, die sie erhalten, nachzuverfolgen. Wenn es ausreichende Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Kodex gibt, kann die kontaktierte Person das Compliance-Team oder andere Abteilungen, wie zum Beispiel die Konzernrevision, hinzuziehen, um bei der Ermittlung weiterer Fakten und der Ergreifung notwendiger Maßnahmen zu unterstützen.

Alle erhaltenen Informationen werden stets vertraulich behandelt. FORVIA wird Personen, die in gutem Glauben und nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt haben, mit allen verfügbaren Mitteln vor möglichen Repressalien schützen, die sich aus der Meldung eines vermuteten Verstoßes ergeben könnten. Wenn Mitarbeitende Verstöße melden, die sie selbst begangen haben, sind sie nicht vor disziplinarischen Maßnahmen geschützt, aber die Tatsache, dass sie die Informationen freiwillig mitgeteilt haben, wird zu ihren Gunsten gewertet.

10.4. Verstöße und Sanktionen

Jeder Verstoß gegen diesen Kodex, unabhängig davon, wie er ans Licht kommt, kann von FORVIA sanktioniert werden. Diese Sanktionen können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung umfassen, abhängig von der Schwere des Verstoßes sowie den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften. Verstöße können auch strafrechtliche oder zivilrechtliche Sanktionen für die betroffene Person nach sich ziehen.



FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre
France

HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt
Germany

FORVIA
Inspiring mobility