



Code of
Conduct

行为准则

FORVIA



目录

前言	5
1. 依法诚信行事	8
2. 适用范围	9
3. 劳动与社会原则	10
3.1 多元化与包容性	10
3.2 不雇佣童工	11
3.3 不强迫劳动	11
3.4 结社自由与集体谈判权	11
3.5 工作时间	11
3.6 劳动报酬	11
4. 环境、健康与安全、产品安全	12
4.1 环境、健康与安全 (EHS)	12
4.1.1 健康与安全	12
4.1.2 环境保护	13
4.2 产品安全	13
5. 正当商业行为	14
5.1 公平竞争	14
5.2 反腐败	15
5.2.1 对腐败零容忍	15
5.2.2 提供和收受好处	15
5.3 利益冲突	16
5.4 反洗钱	17

目录

6. 信息处理	18
6.1 机密信息	18
6.2 信息安全	18
6.3 数据隐私	19
6.4 内幕信息	19
6.5 公开沟通	19
6.6 准确记录	20
6.7 正确报告	20
7. 公司和第三方财产、知识产权、资产和资源的处理	21
8. 外贸与出口管制和纳税	22
8.1 外贸与出口管制	22
8.2 纳税	22
9. 遵守《行为准则》	23
9.1 责任	23
9.1.1 员工责任	23
9.1.2 管理层责任	23
9.2 举报违反《行为准则》的行为	24
9.2.1 举报违规行为的义务	24
9.2.2 直接举报	24
9.2.3 tellUS!	24
9.3 处理被举报的违规行为	24
9.4 违规和惩处	25



Code of Conduct

平等权利是FORVIA HELLA基本原则之一。为提升可读性，下文凡提及特定性别之处，应理解是指所有性别。

各位同事：

FORVIA HELLA良好声誉和长期成功源于一百多年来推行并将继续践行的企业文化，它奠定了客户、供应商、其他业务合作伙伴和第三方信赖FORVIA HELLA的基础。FORVIA HELLA企业文化的六大价值观包括：驱动力、责任感、协作、灵活性、尊重、和开放。这六大企业价值观是我们在全球FORVIA HELLA企业日常行动和工作的标尺。

本《行为准则》体现FORVIA HELLA的企业价值观，对每位FORVIA HELLA员工的行为提出期望，协助判断行为对错，让我们更好地应对在与同事、客户、供应商、其他业务合作伙伴和第三方的日常交往中遇到的法律问题。因此，本《行为准则》可作为指导我们日常合作和其他活动的“指南针”。

FORVIA HELLA行为准则适用于FORVIA HELLA集团全球员工，全体人员都必须遵守。无论是对于我们每名员工还是整个FORVIA HELLA集团，这一点都至关重要。因此，期望每位FORVIA HELLA人都能切实遵守《行为准则》，行事保持合乎法律和道德。

Lippstadt, 2024 年 1月

Bernard Schäferbarthold

首席执行官

Frederik Born 博士

集团总法律顾问兼首席合规官



“合规是我们所有人的职责——无论我们在FORVIA HELLA身兼何职，身处何地，身在何时。但合规不仅是责任，更是信念和愿景，指引我们的日常行为。”

Bernard Schäferbarthold
首席执行官



“遵纪守法是我们日常活动的内核。做事负责是FORVIA HELLA的核心价值和方式，尤其是，作出合乎伦理、法律的正确决策。”

Frederik Born 博士
集团总法律顾问兼
首席合规官

依法诚信行事

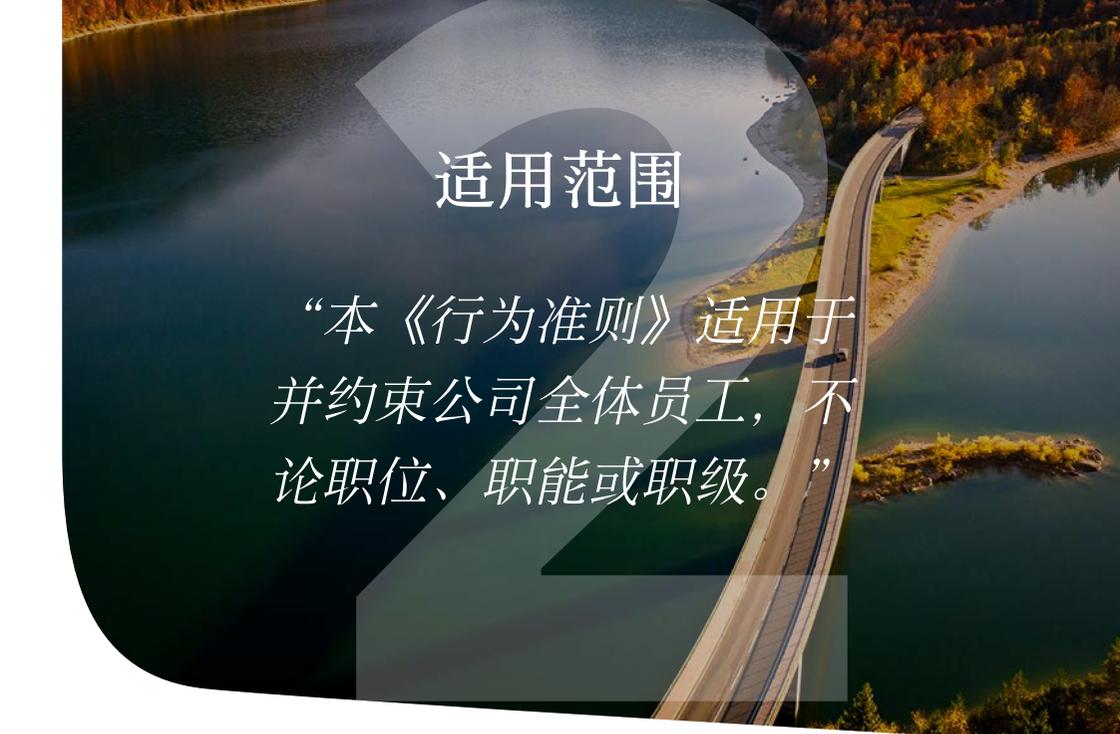
“FORVIA HELLA
的持续成功和良好声誉有赖我们每
个人行事保持合乎法律和道德。”

1. 依法诚信行事

FORVIA HELLA的持续成功和良好声誉有赖我们每个人行事保持合乎法律和道德。

无论在哪里开展业务，日常工作中都必须遵守各项法律法规以及FORVIA HELLA内部规章制度。公司对违规行为零容忍，因为它可能给FORVIA HELLA集团和相关人员造成严重后果。

此外，我们必须秉承FORVIA HELLA的价值观行事。



适用范围

“本《行为准则》适用于并约束公司全体员工，不论职位、职能或职级。”

2. 适用范围

本《行为准则》适用于HELLA GmbH & Co. KGaA直接或间接持股超过50%的所有组织和控股公司（FORVIA HELLA集团），并对其具有约束力。对于参股和会员制的组织，在相关决策机构中代表FORVIA HELLA集团的相关人员应采取所有必要措施，确保遵守本《行为准则》中规定的原则。

作为FORVIA HELLA集团员工和FORVIA HELLA公司法人团体成员，无论职位、职能或职级如何，本《行为准则》适用于我们所有人，并对每个人具有约束力。



劳动与社会原则

“我们致力于营造团队合作和互尊互重的环境。”

3. 劳动与社会原则

我们致力于营造团队合作和互尊互重的环境。

所以，我们尊重员工、业务合作伙伴和其他第三方，遵守国际公认的人权标准，并遵从以下原则行事。

3.1. 多元化与包容性

我们重视多元化并鼓励创造具有包容性的工作环境。

我们尊重所有员工、业务合作伙伴和其他第三方，不论性别、种族、社会背景、国籍、肤色、性取向、宗教或信仰、工会活动、年龄、残疾情况或其他受法律保护的特征如何。

根据资历和技能水平进行员工聘用和晋升。

我们反对一切制造攻击性、不友好或恐吓性工作环境的行为，反对任何形式的骚扰，包括性骚扰和精神或身体虐待。

3.2. 不雇佣童工

我们拒绝雇佣任何形式的童工，并遵守适用地方法律的最低就业年龄规定。

3.3. 不强迫劳动

我们反对任何形式的强迫劳动，包括奴役和贩卖人口。

3.4. 结社自由与集体谈判权

我们尊重所有员工根据适用地方法律建立和参加工会和代表机构以及进行集体谈判的权利。

3.5. 工作时间

工作时间不得超过适用地方法律规定的最长时间。

3.6. 劳动报酬

根据适用地方报酬法律（包括最低工资法律）的规定向FORVIA HELLA员工支付劳动报酬。

“我们重视多元化并鼓励创造具有包容性的工作环境。”



环境、健康与安全、 产品安全

“工作安全首要任务就是
确保员工在工作场所
的安全。”

4. 环境、健康与安全、产品安全

我们对员工、客户和供应商的健康和安全以及环境影响控制负主要责任。

4.1. 环境、健康与安全 (EHS)

4.1.1. 健康与安全

安全健康的工作环境有助于提高产品和服务质量、提升员工士气。工作安全的首要任务就是确保员工在工作场所的安全。

为此，我们遵守所有法律要求的预防措施，以确保工作场所安全可靠。我们有责任促进安全和健康的工作环境，例如，一直使用提供的安全设备、发现报告不安全状况、掌握应急程序。

4.1.2. 环境保护

我们重视创新，致力于企业的可持续发展。这意味着我们抱着负责任资源管理的态度不断优化产品和技术，防止对环境产生负面影响，在开发和生产过程中遵守环境法规和标准，不断挖掘新的环保潜能。

在产品和技术开发方面，我们努力寻求减少资源消耗、提高效率的方法。此外，我们有责任将环保意识融入日常工作中，将环境影响降至最低。

4.2. 产品安全

对我们而言，产品品质高、安全、符合法律要求是第一要义。FORVIA HELLA通过严格的质量管理体系对产品进行评估与监控。产品在整个生产过程中及投入市场之后都会进行安全监控。我们有责任发现、报告和上报疑似安全问题。必要时，我们将向有关部门报告缺陷并采取必要措施，确保产品安全。

“对我们而言，产品品质高、安全、符合法律要求是第一要义。”



正当商业行为

“我们不靠不正当、不合法的手段赢得市场。”

5. 正当商业行为

我们有信心凭借产品质量和价值赢得业务，不靠不正当、不合法的手段占领市场。

5.1. 公平竞争

我们奉行公平竞争，遵守各项国际及各地的竞争法律和反垄断法律。

公司禁止任何意图或导致限制竞争的协议、协定或协同行为，尤其要求全体员工：

- » 不与竞争对手联手操纵价格；
- » 不虚假投标、串标，不分割客户或区域；以及
- » 不向竞争对手透露或与竞争对手讨论竞争敏感信息（如任何价格相关信息、成本、市场策略、销售条件）。

我们要注意与业务合作伙伴（尤其是竞争对手）讨论的内容、以及获取竞争信息的方式。参加行业协会或其他行业群体会议时，必须特别注意遵守竞争法律。我们参加基准制定活动时同样不可掉以轻心。

即使随意、非正式的对话或交流也可能违反反垄断法律。因此，大家务必注意避免在与竞争对手接触时可能产生的反竞争行为，即使是表面上的反竞争行为也应避免，这一点非常重要。

5.2. 反腐败

5.2.1. 对腐败零容忍

在与第三方（公职人员或私营公司）打交道时，要遵守禁止腐败商业行为的地方和国际法律。

FORVIA HELLA绝不容忍腐败。全体员工必须始终采取透明、正当的商业做法。我们不会直接或通过第三方间接行贿或受贿。

禁止为了获取业务或任何其他不当利益（例如，防止客户提出合法索赔），而向第三方提供或给予任何有价值物（包括现金、现金等价物、礼品或服务）。避免任何不当行为，即使只是表面不当亦如此。相应地，我们也不得利用在公司内的职位或职务谋求、接受或获取任何个人利益。

5.2.2. 提供和收受好处

可能影响业务合作伙伴决策的礼赠、宴请、商业或娱乐活动等形式的好处可能会被视为腐败，从而触犯刑法。同时，要避免可能给人留下施加影响的印象的行为。

因此，只有符合本地法律和FORVIA HELLA内部规章制度时才能提供或收受好处，特别是，所提供或收受的好处：

- » 价值适当且与收受者的职位和受益情况相符（这些是用于检验是否符合法律要求的典型标准）；
- » 符合风俗习惯和合理商业惯例。

允许提供或者收受价值合理的促销礼品或者偶尔（礼节性）礼品；允许提供或接受合理的招待或者商务活动邀请。但如果涉及公职人员及行政雇员，必须格外小心。特别是，不得为让该等人员履行或加速官方程序，而提供或给予任何好处。

好处必须透明，并正确记录（以可理解、真实和完整的方式详细合理记录）。

5.3. 利益冲突

我们的商业活动和决策不应造成员工个人利益和FORVIA HELLA利益之间的冲突，这一点非常重要。原则上，不禁止发生此类利益冲突。但一旦发生，要提交申报表，对利益冲突进行披露。如有疑问，请联系直属主管、人力资源部或合规办公室。如果冲突利益不符合FORVIA HELLA利益，须予以解决。

典型的利益冲突场景包括：

- » 经济利益和外部委托，包括兼职，
- » FORVIA HELLA内部及涉及其他公司的私人关系，以及
- » 公职相关冲突。

5.4. 反洗钱

公司遵守所有预防洗钱的法律义务。如有任何异常的金融交易（特别是涉及现金的交易），或有任何怀疑所涉资金来源不合法或可能已发生其他洗钱活动的行为，我们需密切关注并向主管财务部门报告。

信息处理

“FORVIA HELLA尊重员工和业务合作伙伴的隐私，深知健康的关系建立在信任的基础上。”

6. 信息处理

6.1. 机密信息

我们不会披露非公开的商业信息。此类信息被视作机密信息，除法律要求外，不得与未经授权人士共享。此标准同样适用于FORVIA HELLA客户或其他业务合作伙伴的机密信息。即使在员工雇佣合同或者业务合作伙伴合同终止后，保密义务仍继续有效。禁止直接或间接使用机密商业信息谋取个人利益、或为第三方谋取利益、和/或损害FORVIA HELLA集团的利益。

6.2. 信息安全

信息安全管理系统必须能够有效抵御日益增多的各种内外部潜在攻击，防范与日俱增的相关风险。

确保信息安全（即防止未经授权访问机密数据）不仅是管理层责任，我们每个人以及与FORVIA HELLA集团签约的外部服务供应商也要在各自业务领域内承担信息安全责任。我们有责任确保高水平信息安全，以适应我们所有业务活动的相关要求和发展。

6.3. 数据隐私

FORVIA HELLA尊重员工和业务合作伙伴的隐私，深知健康的关系建立在信任的基础上。因此，我们保护个人的数据隐私权。每个人有权决定是否公开及如何处理自己的个人信息。我们对个人信息的使用要做到公开透明。此外，员工和业务合作伙伴可以随时决定是否允许以及如何使用或处理他们的个人数据，但法律另有要求或FORVIA HELLA业务流程所需者除外。我们仅在适用法律和内部政策允许的范围内收集、处理和使用个人信息。

6.4. 内幕信息

我们根据适用的资本市场相关法律处理和公开内幕信息。内幕信息是指任何可能对FORVIA HELLA股票（或其他金融工具）价格产生重大影响的未公开的FORVIA HELLA相关信息。内幕信息必须谨慎处理，予以严格保密，即便近亲属也不能透露。不得在内部或向外部透露内幕信息，也不得将内幕信息用于证券交易（或提供交易建议）。

6.5. 公开沟通

只有授权人员才能代表FORVIA HELLA集团或FORVIA HELLA公司发表官方声明。

FORVIA HELLA尊重员工的言论自由，而作为FORVIA HELLA员工，我们必须确保个人的公开言论不会损害公司声誉。在私下发表观点时，要明确表明相关观点仅为个人意见，不代表FORVIA HELLA立场。

6.6. 准确记录

当我们为了自身利益或他人利益而更改、伪造或遗漏公司记录中的信息（如IT系统中的信息）时，就会发生欺诈行为。欺诈行为会造成FORVIA HELLA资产和资源流失或受损。

在FORVIA HELLA，我们通过确保所有商业信息、数据、交易和活动的书面或电子记录准确、完整、真实、按时编制，以杜绝欺诈行为。

6.7. 正确报告

所有内部编制或外包处理的会计文件（如财务报表）、业务报告和审计报告等记录和报告必须保证准确、真实。

企业和第三方财产、知识产权、资产和资源的处理

“FORVIA HELLA财产只能用于FORVIA HELLA商业用途。”

7. 公司和第三方财产、知识产权、资产和资源的处理

所有FORVIA HELLA拥有的有形和无形资产及财产（含财产和资源）（统称“财产”）以及由FORVIA HELLA保管的任何第三方财产，都必须谨慎处理，防止发生流失和误用，从而避免对FORVIA HELLA造成严重损害。

FORVIA HELLA财产只能用于FORVIA HELLA商业用途。如需用于私人用途，须事先获得批准。只有在获得授权的情况下才能使用第三方财产，尤其是知识产权。禁止私自使用第三方财产。

外贸与出口管制和纳税

“我们每个人都要协助遵守这方面的法律法规和FORVIA HELLA内部规章制度。”

8. 外贸与出口管制和纳税

8.1. 外贸与出口管制

作为一家全球性公司，我们遵守与国际商业贸易相关的所有地方和国际贸易法规以及进出口管制法律，包括为防范恐怖主义制定的所有经济制裁或条例。我们每个人都要协助遵守这方面的法律法规和FORVIA HELLA内部规章制度。

8.2. 纳税

FORVIA HELLA承担自身纳税义务。为此，我们遵守业务所在国家/地区的各项现行税收法规，包括将公平交易原则用作国际转让定价标准。再次，我们每个人都要协助遵守这方面的法律法规和FORVIA HELLA内部规章制度。

遵守《行为准则》

“我们所有人都要遵守FORVIA HELLA行为准则，将其原则作为我们日常工作的约束性标准。”

9. 遵守《行为准则》

我们每个人，特别是管理层，都有义务遵守本《行为准则》，确保任何违反本《行为准则》的行为均得到报告并妥善处理。

9.1. 责任

9.1.1. 员工责任

我们所有人都要遵守FORVIA HELLA行为准则，将其原则作为我们日常工作的约束性标准。

9.1.2. 管理层责任

FORVIA HELLA各级管理人员尤其需要按本《行为准则》规范自己的行为，并确保本《行为准则》在各自职责范围内得到落实。管理人员必须采取所有必要措施，确保下辖员工了解本《行为准则》包含的原则，使员工在日常工作中的行为符合法律和本《行为准则》的规定。

9.2. 举报违反《行为准则》的行为

9.2.1. 举报违规行为的义务

无论何时得知违反本《行为准则》的行为，都要进行举报，以避免或减少可能对FORVIA HELLA、员工和业务合作伙伴造成的任何损害。

9.2.2. 直接举报

一般而言，有关本《行为准则》或可能违反本准则的问题的第一联系人作为直属主管。除此以外，也可以选择向公司管理层、人力资源部或者合规办公室报告。

9.2.3. [tellUS!](#)

因任何原因无法直接举报的，请通过基于互联网的FORVIA HELLA 举报门户 [tellUS!](#) 举报严重违规行为，实名举报或匿名举报均可，详见 <https://hella.whistleblownetwork.net>。

9.3. 处理被举报的违规行为

合规办公室负责接收和评估举报内容，在必要时，可能会让更多的专业部门参与进来，以便以最适当的方式处理相关举报。根据要求，相关专业部门会厘清事实、评估调查发现、汇总结论并提出后续改进措施。

收到的所有资料都会予以保密。FORVIA HELLA将依法保密举报人和举报所涉的其他人员。保护举报人免遭任何形式的报复。

9.4. 违规和惩处

违反本《行为守则》可能给FORVIA HELLA造成严重的法律、财务和声誉后果，还可能使相关员工受到纪律处分，甚至被解除雇佣合

同，同时不妨碍任何民事和刑事处罚，特别是判处监禁和巨额罚款。

除此之外，违规行为还可能给FORVIA HELLA造成不可估量的财务损失和声誉受损。为确保遵守《行为守则》（及适用法律和内部规章制度），有疑问时，请在行动前向专业部门咨询法律意见。



Code of Conduct

还有疑问?

请联系:

FORVIA HELLA 合规办公室
compliance.hella@forvia.com



HELLA GmbH & Co. KGaA
Rixbecker Straße 75
D-59552 Lippstadt / Germany
info@hella.com
www.hella.com

©HELLA GmbH & Co. KGaA,
Lippstadt