



Code of  
Conduct  
Verhaltenskodex

**FORVIA**




# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1. Rechtmäßig und Integer Handeln</b>	<b>8</b>
<b>2. Anwendungsbereich</b>	<b>9</b>
<b>3. Arbeits- und Soziale Grundsätze</b>	<b>10</b>
3.1 Diversität und Inklusion	11
3.2 Verbot von Kinderarbeit	11
3.3 Verbot von Zwangsarbeit	11
3.4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Verhandlung von Kollektiven Arbeitsbedingungen	11
3.5 Arbeitszeit	11
3.6 Entlohnung	11
<b>4. Umwelt, Arbeitssicherheit und Produktsicherheit</b>	<b>12</b>
4.1 Arbeitssicherheit und Umweltschutz	12
4.1.1 Arbeitssicherheit	12
4.1.2 Umweltschutz	13
4.2 Produktsicherheit	13
<b>5. Faires Geschäftsverhalten</b>	<b>14</b>
5.1 Fairer Wettbewerb	14
5.2 Korruptionsbekämpfung	15
5.2.1 Korruptionsverbot	15
5.2.2 Angebot und Annahme von Zuwendungen	16

# Inhalt

5.3 Interessenkonflikte	16
5.4 Geldwäschebekämpfung	17
<b>6. Umgang mit Informationen</b>	<b>18</b>
6.1 Vertrauliche Informationen	18
6.2 Informationssicherheit	18
6.3 Datenschutz	19
6.4 Insiderinformationen	19
6.5 Kommunikation in der Öffentlichkeit	19
6.6 Ordnungsgemäßes Führen von Aufzeichnungen	20
6.7 Korrekte Berichterstattung	20
<b>7. Umgang mit betrieblichem und geistigem Eigentum von FORVIA HELLA und Dritten</b>	<b>21</b>
<b>8. Zoll &amp; Exportkontrolle, Steuern</b>	<b>22</b>
8.1 Zoll & Exportkontrolle	22
8.2 Steuern	22
<b>9. Einhaltung des Verhaltenskodexes</b>	<b>23</b>
9.1 Verantwortung	23
9.1.1 Verantwortung der Mitarbeiter	23
9.1.2 Verantwortung der Führungskräfte	23
9.2 Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex	24
9.2.1 Meldepflicht für Verstöße	24
9.2.2 Direkte Meldung	24
9.2.3 <b>tellUS!</b>	24
9.3 Umgang mit gemeldeten Verstößen	24
9.4 Verstöße und Sanktionen	25



# Code of Conduct

*Gleichberechtigung ist für FORVIA HELLA ein Grundprinzip. Zur besseren Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text die männliche Ansprache verwendet. Damit werden alle Geschlechter gleichzeitig angesprochen.*

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Ansehen sowie der langjährige Erfolg von FORVIA HELLA basieren auf einer seit mehr als 100 Jahren etablierten und gelebten Unternehmenskultur. Sie ist die Grundlage für das Vertrauen von Kunden, Lieferanten, sonstigen Geschäftspartnern und Dritten. Basis der FORVIA HELLA Unternehmenskultur sind sechs Werte: Weitblick, Verantwortung, Teamwork, Agilität, Respekt und Aufgeschlossenheit. Diese sechs Unternehmenswerte dienen als Maßstab für das tägliche Handeln und Arbeiten im globalen FORVIA HELLA Netzwerk.

Der vorliegende Verhaltenskodex verkörpert die FORVIA HELLA Unternehmenswerte und formuliert die Erwartungen an das Verhalten jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters bei FORVIA HELLA. Er dient dazu, richtiges von falschem Verhalten zu unterscheiden und die rechtlichen Herausforderungen zu meistern, die in der täglichen Zusammenarbeit mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, sonstigen Geschäftspartnern und Dritten entstehen. Er ist somit als eine Art Kompass zu verstehen, der die Richtung im täglichen Miteinander und Handeln weist.

Der FORVIA HELLA Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der FORVIA HELLA Gruppe weltweit verbindlich einzuhalten. Das ist sowohl für FORVIA HELLA als auch für jeden einzelnen wichtig. Daher besteht die Erwartung, dass sich jeder bei FORVIA HELLA für die Einhaltung des Verhaltenskodex persönlich verantwortlich fühlt und stets rechtmäßig sowie integer handelt.

Lippstadt, Januar 2024

**Bernard Schäferbarthold**  
CEO

**Dr. Frederik Born**  
Group General Counsel & Chief  
Compliance Officer



*„Compliance ist eine Verpflichtung für uns alle - für jeden, überall und zu jeder Zeit bei FORVIA HELLA. Aber Compliance ist mehr als das. Es ist unsere Überzeugung und unser Streben. Es leitet uns im alltäglichen Handeln.“*

Bernard Schäferbarthold  
**CEO**



*„Die Einhaltung von Recht und Gesetz steht im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns. Verantwortungsvolles Handeln ist ein zentraler FORVIA HELLA Wert und bedeutet auch und gerade, die richtigen ethischen und regelkonformen Entscheidungen zu treffen.“*

Dr. Frederik Born  
**Group General Counsel & Chief  
Compliance Officer**



# Rechtmäßig und Integer handeln

*„Der Erfolg und das Ansehen von FORVIA HELLA hängen maßgeblich davon ab, dass sich jeder von uns stets rechtmäßig und ehrlich verhält.“*

## 1. RECHTMÄßIG UND INTEGER HANDELN

Der Erfolg und das Ansehen von FORVIA HELLA hängen maßgeblich davon ab, dass sich jeder von uns immer rechtmäßig und ehrlich verhält.

Wir müssen die Gesetze und Vorschriften, wo immer wir Geschäfte machen, sowie die internen Regeln von FORVIA HELLA in der täglichen Arbeit befolgen und einhalten. Verstöße werden nicht toleriert und können zu schwerwiegenden Konsequenzen für die FORVIA HELLA Gruppe und die Betroffenen führen.

Dazu müssen wir die FORVIA HELLA Werte, insbesondere Integrität, in unserem Verhalten leben.





# Anwendungsbereich

*„Dieser Verhaltenskodex gilt und ist verbindlich für alle von uns; unabhängig von unserer Position, Funktion und Beschäftigungsebene.“*

## 2. ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt und ist verbindlich für die HELLA GmbH & Co. KGaA und alle Gesellschaften, an denen sie unmittelbar oder mittelbar Anteile von über 50 % hält (FORVIA HELLA Gruppe). Bei Minderheitsbeteiligungen und Mitgliedschaften in Organisationen sind diejenigen FORVIA HELLA Mitarbeiter, die die FORVIA HELLA Gruppe in den jeweiligen Entscheidungsgremien vertreten, verpflichtet, alle nötigen Maßnahmen zu ergreifen, um auf die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundregeln hinzuwirken.

Dieser Verhaltenskodex gilt und ist verbindlich für alle von uns, sowohl Mitarbeiter der FORVIA HELLA Gruppe als auch Mitglieder der Unternehmensorgane ihrer Gesellschaften, unabhängig von unserer Position, Funktion und Beschäftigungsebene.



# Arbeits- und Soziale Grundsätze

*“Wir pflegen ein Umfeld, in dem Teamarbeit und Respekt selbstverständlich sind.”*

## 3. ARBEITS- UND SOZIALE GRUNDSÄTZE

Wir pflegen ein Umfeld, in dem Teamarbeit und Respekt selbstverständlich sind.

Darauf aufbauend behandeln wir Kollegen, Geschäftspartner und andere Dritte unter Beachtung der international anerkannten Menschenrechte mit Würde und Respekt und handeln in Übereinstimmung mit den folgenden Grundsätzen.

### 3.1. Diversität und Inklusion

Wir wertschätzen Diversität und fördern ein Arbeitsumfeld, das die Inklusion aller Mitarbeiter betont.

Wir bringen allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten Respekt entgegen, unabhängig von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion oder Glauben, gewerkschaftlicher Aktivität, Alter, Behinderung oder anderen gesetzlich geschützten Eigenschaften.

Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten eingestellt und befördert.

Wir lehnen jegliches Verhalten ab, das eine beleidigende, feindliche oder bedrohliche Arbeitsumgebung schafft,

sowie jegliche Form von Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und psychischer sowie körperlicher Gewalt.

### **3.2. Verbot von Kinderarbeit**

Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit ab und wir beachten die im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Anforderungen an das Mindestalter für eine Beschäftigung.

### **3.3. Verbot von Zwangsarbeit**

Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit ab, einschließlich Sklaverei und Menschenhandel.

### **3.4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Verhandlung von Kollektiven Arbeitsbedingungen**

Wir achten das Recht aller Mitarbeiter, nach lokal geltendem Recht Gewerkschaften und Vertretungsorgane zu gründen, diesen beizutreten, sowie kollektive Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

### **3.5. Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit darf die jeweils gesetzlich festgelegte Höchstzahl an Stunden nicht überschreiten.

### **3.6. Entlohnung**

Die Vergütung für Mitarbeiter von FORVIA HELLA muss den einschlägigen lokalen Gesetzen zur Entlohnung entsprechen, einschließlich der Bestimmungen zum Mindestlohn.

*„Wir wertschätzen  
Diversität und fördern ein  
Arbeitsumfeld, das die Inklusion  
aller Mitarbeiter betont.“*



# Umwelt, Arbeitssicherheit und Produktsicherheit

*„Das oberste Ziel der Arbeitssicherheit ist es, die Sicherheit der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen zu gewährleisten.“*

## 4. UMWELT, ARBEITSSICHERHEIT UND PRODUKTSICHERHEIT

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

### 4.1. Arbeitssicherheit und Umweltschutz

#### 4.1.1. Arbeitssicherheit

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld trägt zur Steigerung der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sowie zur Motivation unserer Mitarbeiter bei. Das oberste Ziel der Arbeitssicherheit ist es, die Sicherheit der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck hält FORVIA HELLA alle gesetzlich vorgeschriebenen Vorsichtsmaßnahmen zur Schaffung eines sicheren Arbeitsplatzes ein. Wir tragen die Verantwortung dafür, dass unser Arbeitsumfeld sicher und gesund ist, indem wir beispielsweise stets die bereitgestellte Schutzaus-



rüstung verwenden, unsichere Situationen erkennen und melden sowie mit Notfallmaßnahmen vertraut sind.

#### **4.1.2. Umweltschutz**

Wir legen großen Wert auf Innovation und Nachhaltigkeit. Dies bedeutet eine ständige Optimierung von Produkten und Technologien in Hinblick auf verantwortungsvolles Ressourcenmanagement, Verhinderung von Umweltbeeinträchtigungen, Erfüllung von Umweltgesetzen und -standards bei Entwicklung und Produktion sowie ständiges Streben nach neuen Umweltschutzpotentialen.

Bei der Entwicklung von Produkten und Technologien bemühen wir uns, den Ressourcenverbrauch zu senken und den Wirkungsgrad zu erhöhen. Zusätzlich ist jeder von uns dafür verantwortlich, die Umweltbelastung durch umweltbewusstes Handeln bei der täglichen Arbeit zu verringern.

#### **4.2. Produktsicherheit**

Für uns hat es oberste Priorität, Produkte von höchster Qualität zu entwickeln, die den Sicherheits- und Gesetzesanforderungen entsprechen. Deshalb werden unsere Produkte durch strenge Qualitätsmanagementsysteme bewertet und kontrolliert. Während der gesamten Produktion und nach der Markteinführung werden unsere Produkte einer Sicherheitsüberwachung unterzogen. Wir tragen die Verantwortung dafür, dass mögliche Sicherheitsprobleme erkannt, gemeldet und eskaliert werden. Soweit erforderlich melden wir Mängel an die verantwortlichen Behörden und treffen die nötigen Maßnahmen, um die Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten.

*„Für uns hat es oberste Priorität, Produkte von höchster Qualität zu entwickeln, die den Sicherheits- und Gesetzesanforderungen entsprechen.“*



# Faires Geschäftsverhalten

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

## 5. 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.

### 5.1. Fairer Wettbewerb

Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb und befolgen die internationalen und lokalen Wettbewerbs- und Kartellgesetze.

Absprachen, Vereinbarungen oder abgestimmtes Verhalten, das eine Einschränkung des Wettbewerbs bezweckt oder bewirkt, sind verboten. Hierzu zählt insbesondere, dass wir:

- » keine Preise mit Wettbewerbern absprechen,
- » weder Scheinangebote bei Ausschreibungen abgeben noch Ausschreibungen, Kunden oder Gebiete aufteilen und

- » Wettbewerbern keine wettbewerbsrelevanten Informationen mitteilen oder mit diesen austauschen (z.B. Informationen zu Preisen, Kosten, Marktstrategien, Verkaufsbedingungen)

Wir achten darauf, zu welchen Themen wir uns mit Geschäftspartnern, insbesondere Wettbewerbern, austauschen und auf welche Weise wir Wettbewerbsinformationen erlangen. Bei der Teilnahme an Sitzungen von Industrieverbänden und anderen Arbeitsgruppen gilt besondere Vorsicht. Das betrifft ebenfalls Benchmarking-Treffen, an denen wir teilnehmen.

Selbst beiläufige, informelle Gespräche können gegen Kartellrecht verstoßen. Daher ist selbst der Anschein von wettbewerbswidrigem Verhalten, das insbesondere bei Wettbewerberkontakten entstehen kann, zu vermeiden.

## **5.2. Korruptionsbekämpfung**

### **5.2.1. Korruptionsverbot**

Wir halten alle lokalen und internationalen Gesetze ein, die korrupte Geschäftspraktiken im Umgang mit Dritten (Amtsträgern und Unternehmen der Privatwirtschaft) verbieten.

FORVIA HELLA toleriert keinerlei Korruption. Transparente und korrekte Geschäftsbeziehungen sind Pflicht und immer möglich. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen - weder direkt noch indirekt über Dritte. Geschäftspartnern Zuwendungen von jeglichem Wert (einschließlich Bargeld oder Sachleistungen, Geschenke, Dienstleistungen) anzubieten oder zu geben, um Aufträge oder andere unangemessene Vorteile zu erhalten, (z.B. einen Kunden davon abzuhalten, rechtmäßige Ansprüche geltend zu machen) ist verboten. Schon der Anschein von unangebrachtem Handeln ist zu vermeiden.

Umgekehrt darf kein FORVIA HELLA Mitarbeiter seine Stellung oder Rolle im Unternehmen nutzen, um persönliche Vorteile zu verlangen, anzunehmen oder zu erhalten.



### **5.2.2. Angebot und Annahme von Zuwendungen**

Zuwendungen in Form von Geschenken, Einladungen zu Bewirtungen oder zu Geschäfts- oder Unterhaltungsveranstaltungen, die Entscheidungen von Geschäftspartnern beeinflussen können, können als Korruption und somit als Verstoß gegen Strafgesetze angesehen werden. Schon der Eindruck von potentieller Einflussnahme ist zu vermeiden.

Zuwendungen dürfen daher nur gegeben oder empfangen werden, wenn sie im Einklang mit den lokalen Gesetzen sowie FORVIA HELLA internen Regeln stehen, insbesondere wenn sie:

- » angemessen bezogen auf den Wert, die Stellung des Empfängers und die Umstände der Zuwendung sind (dies sind typische Kriterien, die bei der Prüfung der gesetzlichen Anforderungen herangezogen werden),
- » mit branchenüblichen und angemessenen Geschäftspraktiken vereinbar sind (sozialadäquat);

Zulässig ist es, Gelegenheitsgeschenke von angemessenem Wert sowie angemessene Einladungen zu Bewirtung und Geschäftsveranstaltungen anzubieten und anzunehmen.

Besondere Sorgfalt gilt im Umgang mit Amtsträgern. Ihnen darf insbesondere kein Vorteil gewährt werden, um einen behördlichen Vorgang auszuführen oder zu beschleunigen.

Zuwendungen müssen transparent gehalten und ordnungsgemäß dokumentiert werden (verständlich, wahrheitsgemäß, vollständig und in erforderlichem Umfang).

### **5.3. Interessenkonflikte**

Für uns ist es sehr wichtig, dass unsere Geschäftsaktivitäten und -entscheidungen nicht in Konflikt mit unseren privaten Interessen und den Interessen von FORVIA HELLA geraten. Solche Interessenkonflikte sind nicht automatisch verboten. In jedem Fall müssen sie transparent gemacht werden. Wenn der Interessenkonflikt mit den FORVIA HELLA Interessen

unvereinbar ist, ist er zu lösen.

Typische Interessenkonflikte, sind z.B.:

- » Finanzielle Interessen und externe Tätigkeiten (einschließlich Nebentätigkeiten)
- » Persönliche Beziehungen bei FORVIA HELLA und betreffend anderer Unternehmen
- » Konflikte im Zusammenhang mit öffentlichen Ämtern

#### **5.4. Geldwäschebekämpfung**

Wir befolgen alle Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche. Wir müssen stets aufmerksam sein und verdächtige Finanztransaktionen, insbesondere Bargeldzahlungen, oder sonstige Verhaltensweisen, bei denen der Verdacht besteht, dass aus Straftaten stammende Gelder erhalten wurden, sofort der zuständigen Finanzabteilung melden.

# Umgang mit Informationen

*„FORVIA HELLA achtet die Privatsphäre der Mitarbeiter und Geschäftspartner und weiß, dass langfristige Beziehungen auf Vertrauen aufgebaut sind.“*

## 6. UMGANG MIT INFORMATIONEN

### 6.1. Vertrauliche Informationen

Wir geben keine Geschäftsinformationen preis, die nicht bereits öffentlich bekannt sind. Informationen werden als vertraulich behandelt und nicht gegenüber unberechtigten Personen offengelegt, es sei denn dies ist gesetzlich vorgeschrieben. Dieser Grundsatz gilt auch für vertrauliche Informationen unserer Kunden oder anderer Geschäftspartner. Die Vertraulichkeitspflicht bleibt auch dann bestehen, wenn die zugrundeliegende Geschäftsbeziehung bzw. das Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Die direkte oder indirekte Verwendung vertraulicher Geschäftsinformationen zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter und/oder zum Schaden der FORVIA HELLA Gruppe ist verboten.

### 6.2. Informationssicherheit

Das Informationssicherheitsmanagementsystem muss der stetig wachsenden Zahl möglicher Angriffe, sowohl von innen als auch von außen, und den hiermit verbundenen wachsenden Risiken effektiv entgegenwirken.

Informationssicherheit (d.h. verhindern, dass vertrauliche Informationen ohne Berechtigung zugänglich sind) liegt nicht nur in der Verantwortung der Führungsebenen. Wir alle und die von uns beauftragten externen Dienstleister tragen Verantwortung für die Informationssicherheit – in unserem bzw. ihrem Tätigkeitsbereich. Wir alle haben die Pflicht, einen hohen Grad an Informationssicherheit – angepasst an die jeweiligen Anforderungen und Entwicklungen – bei allen Tätigkeiten sicherzustellen.

### **6.3. Datenschutz**

FORVIA HELLA achtet die Privatsphäre der Mitarbeiter und Geschäftspartner und weiß, dass langfristige Beziehungen auf Vertrauen aufgebaut sind. Deshalb schützen wir das Recht auf Datenschutz jeder einzelnen Person. Betroffene Personen können selbst entscheiden, ob sie ihre persönlichen Daten offenlegen und wie diese verarbeitet werden. Unsere Nutzung personenbezogener Daten ist transparent. Außerdem sind Mitarbeiter und Geschäftspartner jederzeit dazu berechtigt, zu entscheiden, ob und wie ihre persönlichen Daten genutzt oder verarbeitet werden, es sei denn, eine Verarbeitung ist aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder zur Erfüllung der Geschäftstätigkeit von FORVIA HELLA erforderlich. Persönliche Daten werden nur im Einklang mit den entsprechenden Gesetzen und internen Regeln erhoben, verarbeitet und genutzt.

### **6.4. Insiderinformationen**

Der Umgang mit und die Veröffentlichung von Insiderinformationen erfolgen in Übereinstimmung mit den anwendbaren kapitalmarktrechtlichen Gesetzen. Insiderinformationen sind auf FORVIA HELLA bezogene Informationen, die den Kurs der FORVIA HELLA Aktie (und anderen von FORVIA HELLA ausgegebenen Finanzinstrumenten) erheblich beeinflussen können und die nicht öffentlich sind. Diese Informationen sind streng vertraulich und mit entsprechender Sorgfalt zu behandeln, auch gegenüber nahen Verwandten. Sie dürfen weder intern noch extern offengelegt, noch zum Handel (oder für Empfehlungen zum Handel) mit Wertpapieren verwendet werden.

## **6.5. Kommunikation in der Öffentlichkeit**

Offizielle Stellungnahmen für die FORVIA HELLA Gruppe oder eine FORVIA HELLA Gesellschaft dürfen nur von Mitarbeitern mit entsprechender Befugnis abgegeben werden.

FORVIA HELLA respektiert das Recht auf freie Meinungsäußerung. Jedoch muss jeder FORVIA HELLA Mitarbeiter sicherstellen, dass seine öffentliche Äußerung dem Ansehen von FORVIA HELLA nicht schadet. Wenn wir privat unsere Meinung äußern, müssen wir unbedingt klarstellen, dass es sich um unsere eigene Meinung handelt und nicht um die von FORVIA HELLA.

## **6.6. Ordnungsgemässes Führen von Aufzeichnungen**

Wenn wir Informationen aus Unternehmensaufzeichnungen (z.B. elektronischen Systemen) verändern, fälschen oder unterdrücken, kann dies betrügerisches Verhalten darstellen – sei es zum eigenen Vorteil oder zu dem von anderen. Dies kann zum Verlust bzw. zum Schaden von FORVIA HELLA Vermögenswerten und -ressourcen führen.

Bei FORVIA HELLA verhindern wir Betrug, indem wir alle Geschäftsinformationen, -daten, -transaktionen und -tätigkeiten stets präzise, vollständig, rechtzeitig und wahrheitsgemäß aufzeichnen und erfassen, sei es in schriftlicher oder elektronischer Form.

## **6.7. Korrekte Berichterstattung**

Sämtliche Dokumente und Berichte, wie beispielsweise zum Zweck der Buchführung (z.B. Finanzberichte), Geschäftsberichte, Prüfungsberichte u.a., die intern oder extern erstellt werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein.

# Umgang mit betrieblichem und geistigem Eigentum von FORVIA HELLA und Dritten

*„FORVIA HELLA Eigentum darf nur zum Zwecke der Geschäftstätigkeit von FORVIA HELLA eingesetzt werden.“*

## **7. UMGANG MIT BETRIEBLICHEM UND GEISTIGEM EIGENTUM VON FORVIA HELLA UND DRITTEN**

Alle Sach- und immateriellen Vermögenswerte, Eigentum (einschließlich geistigem Eigentum) und Ressourcen („Eigentum“) von FORVIA HELLA oder Dritten (soweit FORVIA HELLA anvertraut), sind mit Sorgfalt zu behandeln und müssen vor Verlust oder Missbrauch geschützt werden, um schweren Schaden für FORVIA HELLA zu vermeiden.

FORVIA HELLA Eigentum darf nur zum Zwecke der Geschäftstätigkeit von FORVIA HELLA eingesetzt werden. Privatnutzung muss vorab genehmigt sein. Das Eigentum Dritter, insbesondere das geistige Eigentum, darf nur mit Berechtigung verwendet werden. Die Privatnutzung von Eigentum Dritter ist verboten.





# Zoll & Exportkontrolle, Steuern

*„Jeder von uns trägt zur Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Regeln in diesem Bereich bei.“*

## **8. ZOLL & EXPORTKONTROLLE, STEUERN**

### **8.1. Zoll & Exportkontrolle**

Als globales Unternehmen erfüllen wir alle lokalen und internationalen Handelsvorschriften sowie Gesetze zur Import- und Exportkontrolle, die unsere internationalen Geschäftstransaktionen betreffen. Zu diesen einzuhaltenden gesetzlichen Anforderungen zählen auch wirtschaftliche Sanktionen und Vorschriften zur Terrorismusbekämpfung. Jeder von uns trägt zur Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Regeln in diesem Bereich bei.

### **8.2. Steuern**

FORVIA HELLA übernimmt die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Pflichten. Zu diesem Zweck befolgt FORVIA HELLA das lokale Steuerrecht in den Ländern, in denen wir tätig sind. Hierzu zählt auch die Anwendung des Fremdvergleichsgrundsatzes als internationaler Verrechnungspreisstandard. Auch hier trägt jeder von uns zur Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Regeln in diesem Bereich bei.





# Einhaltung des Verhaltenskodexes

*„Alle FORVIA HELLA Mitarbeiter sind angehalten, den FORVIA HELLA Verhaltenskodex zu befolgen und dessen Grundsätze als für die tägliche Arbeit verpflichtend zu betrachten.“*

## **9. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEXES**

Jedervon uns, insbesondere diejenigen in Führungspositionen, übernimmt persönliche Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodexes und dafür, dass Verstöße gegen den Verhaltenskodex angesprochen und gemeldet werden.

### **9.1. Verantwortung**

#### **9.1.1. Verantwortung der Mitarbeiter**

Alle FORVIA HELLA Mitarbeiter sind angehalten, den FORVIA HELLA Verhaltenskodex zu befolgen und dessen Grundsätze als für die tägliche Arbeit verpflichtend zu betrachten.

#### **9.1.2. Verantwortung der Führungskräfte**

Da vorbildliches Verhalten einer unserer Grundwerte ist, sind FORVIA HELLA Führungskräfte auf allen Ebenen dazu verpflichtet, diesen Verhaltenskodex entsprechend vorzuleben und sicherzustellen, dass er in ihrem Verantwortungsbereich eingehalten wird. Alle Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitarbeiter über die Grundsätze dieses

Verhaltenskodex informiert sind und es ihnen möglich ist, sich in der täglichen Arbeit rechtmäßig und im Einklang mit diesem Kodex zu verhalten.

## **9.2. Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex**

### **9.2.1. Meldepflicht für Verstöße**

Wenn wir einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex bemerken, sind wir verpflichtet, diesen zu melden, um Schaden von FORVIA HELLA, Mitarbeitern und Geschäftspartnern abzuwenden.

### **9.2.2. Direkte Meldung**

Allgemein ist der direkte Vorgesetzte der erste Ansprechpartner für Fragen zu diesem Verhaltenskodex oder einem möglichen Verstoß gegen diesen. Außerdem können Verstöße auch gegenüber einer Führungskraft, der Personalabteilung oder dem Compliance Office gemeldet werden.

### **9.2.3. tellUS!**

Das Compliance Office empfängt und bewertet die Meldung. Es kann weitere Fachabteilungen für die beste Bearbeitung des Berichts hinzuziehen. Sie klären den Sachverhalt, bewerten die Ergebnisse, fassen die Ergebnisse zusammen und empfehlen bei Bedarf Folgemaßnahmen.

Ist eine direkte Meldung aus irgendeinem Grund nicht möglich, sollten schwerwiegende Verstöße über tellUS!, das webbasierte Meldesystem von FORVIA HELLA, gemeldet werden. Es ermöglicht sowohl namentliche als auch anonyme Meldungen an: <https://hella.whistleblownetwork.net>


## **9.3. Umgang mit gemeldeten Verstößen**

Alle eingehenden Hinweise werden grundsätzlich vertraulich behandelt. FORVIA HELLA schützt die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und anderer in der Meldung genannter Person gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

#### **9.4. Verstöße und Sanktionen**

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können schwerwiegende rechtliche und finanzielle Auswirkungen haben und zu Reputationsschäden führen. Verstöße können auch disziplinarische Konsequenzen für den Mitarbeiter haben, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Schadenersatzforderungen und eine strafrechtliche Verfolgung sind davon unberührt.

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex (und der anwendbaren Gesetze und internen Regeln) sicherzustellen, sollte im Zweifelsfall rechtzeitig rechtliche Beratung von der Fachabteilung eingeholt werden.



# Code of Conduct

SIE HABEN FRAGEN?

KONTAKT:

**FORVIA HELLA COMPLIANCE OFFICE**

[compliance.hella@forvia.com](mailto:compliance.hella@forvia.com)

**FORVIA**



**HELLA GmbH & Co. KGaA**

Rixbecker Straße 75

D-59552 Lippstadt / Deutschland

[info@hella.com](mailto:info@hella.com)

[www.hella.com](http://www.hella.com)

©HELLA GmbH & Co. KGaA,  
Lippstadt