



VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITENDE

VERSION 06/2023



HIRSCHMANN
AUTOMOTIVE

Inhalte

1	Vorwort	Seite 04
2	Anwendungsbereich	Seite 05
3	Rechtskonformität und Integrität	Seite 06
4	Verhaltensgrundsätze	
4. 1	Keine Diskriminierung	
4. 2	Verbot von Korruption und Bestechung	
4. 3	Einladungen und Geschenke	
4. 4	Vermeidung von Interessenkonflikten	
4. 5	Auftreten in der Öffentlichkeit	
4. 6	Fairer Wettbewerb	
4. 7	Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	
4. 8	Wirtschaftssanktionen und Exportkontrolle	
4. 9	Innovationsschutz	
4. 10	Finanzielle Verantwortung	
		Seite 07
5	Umweltschutz	Seite 10
6	Soziale Verantwortung	
6. 1	Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte	
6. 2	Gesundheit und Arbeitssicherheit	
6. 3	Faire Arbeitsbedingungen	
6. 4	Einstellung, Aus- und Weiterbildung	
		Seite 11

Inhalte

7 Informations- und Eigentumsschutz

- 7.1 Datenschutz
- 7.2 Umgang mit vertraulichen Informationen
- 7.3 Umgang mit Unternehmenseigentum
- 7.4 Schutz geistigen Eigentums

Seite 13

8 Einhaltung des Verhaltenskodex

Seite 15

9 Hinweisgebersystem

Seite 16

10 Kontakt

Seite 17

1

Vorwort

Liebe Mitarbeitende!

Verantwortungsvolles Handeln, fairer Umgang, rechtskonformes Verhalten, Nachhaltigkeit und Integrität haben innerhalb der Hirschmann Automotive Gruppe (nachfolgend „Hirschmann Automotive“) höchste Priorität und sind zentrale Bestandteile unserer **Unternehmenskultur**. Gleichzeitig nehmen wir unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung sehr ernst.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf unseren Werten (**Leidenschaft, Zusammenhalt und Commitment**) sowie den wesentlichen internationalen Standards, unterstützt die Erreichung unserer strategischen Unternehmensziele und ist essenziell für die Einhaltung der anwendbaren rechtlichen Rahmenbedingungen.

Um ein verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln im Unternehmen sicherzustellen, legen wir daher Wert auf soziale, ökonomische, gesellschaftliche und ökologische Aspekte, wie faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Ressourcenschonung. Mit diesem Verhaltenskodex möchten wir eine Kultur der Integrität und des Respekts fördern, in der alle Mitarbeitenden gleichberechtigt behandelt werden. Dabei handeln wir ganz nach dem Prinzip, dass sich verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg nicht ausschließen, sondern fördern.



Dieser Verhaltenskodex legt einen **weltweit einheitlichen Standard für das Verhalten aller Mitarbeitenden** von Hirschmann Automotive fest, orientiert sich an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und ist geprägt von Offenheit, Ehrlichkeit, Transparenz und Fairness. Diese Grundsätze sind daher ein wichtiges Instrument, um sicherzustellen, dass wir uns ethisch, moralisch und verantwortungsbewusst verhalten.

Um diese Ziele zu erreichen, **müssen wir alle unseren Beitrag leisten**, was gleichzeitig unserem langfristigen Unternehmenserfolg dient. Jeder einzelne von uns spielt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung dieses Verhaltenskodexes. Indem wir nach diesen Prinzipien handeln und uns gemeinsam für soziale und gesellschaftliche Verantwortung einsetzen, können wir eine positive Veränderung bewirken und eine bessere Zukunft für uns alle schaffen.

Wir danken euch für eure Unterstützung und euren Einsatz bei der Umsetzung und Einhaltung dieses Verhaltenskodexes. Gemeinsam können wir Großartiges erreichen.

[#ConnectedByPassion](#)

Handwritten signature of Angelo Holzknacht in blue ink.

Angelo Holzknacht, CEO

Handwritten signature of Stefan Tschol in blue ink.

Stefan Tschol, CFO

Handwritten signature of Sebastian Herler in blue ink.

Sebastian Herler, COO

2

Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt global für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Hirschmann Automotive und somit für sämtliche Führungskräfte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Lehrlinge, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis, Sicherheitspersonal, Leasingarbeitskräfte und sonstiges an den Standorten von Hirschmann Automotive tätiges Personal anderer Unternehmen (nachfolgend „**Mitarbeitende**“). Alle Mitarbeitenden sind daher verpflichtet, die Regelungen dieses Verhaltenskodex einzuhalten.

Dieser Verhaltenskodex tritt mit seiner Veröffentlichung im WIKI **in Kraft** und ist allen Mitarbeitenden jederzeit **zugänglich sowie verbindlich**.



3

Rechtskonformität und Integrität

Die Mitarbeitenden verpflichten sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten für Hirschmann Automotive **stets im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen**, Verordnungen, behördlichen Vorgaben und internen Richtlinien zu handeln. Alle Mitarbeitende sind dazu angehalten, ihr Handeln zu hinterfragen und Entscheidungen bewusst zu treffen.

Integrität hat für Hirschmann Automotive einen zentralen Stellenwert und bedeutet, das Richtige zu tun. Alle Mitarbeitenden haben sich daher an die anwendbaren internen und externen Regeln zu halten und richten das eigene Handeln nach unseren zentralen Werten aus.

Hirschmann Automotive ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um rechtskonformes Handeln und Integrität global sicherzustellen.



4

Verhaltensgrundsätze

4.1 Keine Diskriminierung

Hirschmann Automotive **fördert Vielfalt, Individualität, Chancengleichheit und Gleichbehandlung**. Der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie Geschäftspartnern erfolgt daher stets **fair, wertschätzend und mit Respekt**. In diesem Sinne ist jegliches Verhalten untersagt, welches eine Diskriminierung oder Belästigung darstellt (etwa aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Zugehörigkeit zu einer Minderheit, des Alters, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung).

Jegliche Form der Diskriminierung, Belästigung, unfairem Verhalten oder Mobbing widerspricht unserem Selbstverständnis, wird nicht geduldet und hat bei Hirschmann Automotive keinen Platz. Hirschmann Automotive toleriert selbstverständlich auch keinerlei unrechtmäßiges Verhalten seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Mitarbeitenden oder Dritten. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld sicherzustellen.

4.2 Verbot von Korruption und Bestechung

Korruption ist der Missbrauch einer Machtposition oder Vertrauensstellung zur Erlangung eines finanziellen oder persönlichen Vorteils. Bei der Korruption geht es also im Wesentlichen darum, dass Menschen ihre Position oder Befugnis ausnutzen, um (persönliche) Vorteile zu erlangen, die ihnen nicht zustehen (etwa die Zahlung von Bestechungsgeldern, um eine Gegenleistung zu erhalten).

Die Mitarbeitenden von Hirschmann Automotive haben jegliche Art von aktiver und passiver Korruption oder Bestechung zu unterlassen und **vermeiden bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung** unserer Geschäftspartner oder sonstiger Dritter (insbesondere auch Behörden, Amtsträger oder Politiker). Selbstverständlich sind auch betrügerisches Verhalten, Erpressung und sonstige Tätigkeiten zur unehrlichen oder unrechtmäßigen Erlangung eines Vorteils strikt untersagt.

Die Anbahnung und der Abschluss von Geschäftsbeziehungen erfolgt daher **ausschließlich nach sachlichen Kriterien** (etwa Qualität, Preis, technologischer Standard oder Zuverlässigkeit), wobei die Mitarbeitenden von Hirschmann Automotive **keine unzulässigen persönlichen Vorteile annehmen oder fordern, anbieten oder gewähren** dürfen.

4.3 Einladungen und Geschenke

Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sind Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen **in angemessenem Rahmen üblich und zulässig**. Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen dürfen daher nur gewährt oder angenommen werden, wenn Anlass und Umfang angemessen sind, d.h. sie geringwertig sind und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden können (etwa Werbegeschenke). Einladungen zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen dürfen nur angenommen werden, wenn sie unaufgefordert ausgesprochen werden, einem geschäftlichen Anlass dienen, nicht zu häufig wiederholt werden und in angemessenem Verhältnis zum Anlass stehen.

Einladungen, Geschenke oder sonstige Zuwendungen dürfen keinesfalls zum Zweck der Einflussnahme missbraucht und von Mitarbeitenden weder angeregt noch erbeten oder eingefordert werden. Sollte bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entstehen, müssen solche Zuwendungen von den Mitarbeitenden sofort abgelehnt werden.

Bei Fragen oder Unklarheiten in Zusammenhang mit Einladungen, Geschenken oder sonstigen Zuwendungen (insbesondere hinsichtlich ihrer Angemessenheit) hat vorab eine Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft bzw. mit dem Compliance Helpdesk zu erfolgen.



4.4 Vermeidung von Interessenkonflikten

Hirschmann Automotive respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben der Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden sind jedoch dazu verpflichtet, ihre **persönlichen Interessen nicht im Konflikt zu den Interessen von Hirschmann Automotive zu verfolgen**. Die persönlichen Interessen der Mitarbeitenden dürfen ihre geschäftlichen Entscheidungen daher nicht beeinflussen. Interessenkonflikte können etwa bei der Auftragsvergabe an Familienmitglieder oder Freunde, bei der objektiv nicht gerechtfertigten Einstellung oder Beförderung von Familienmitgliedern oder Freunden sowie bei Nebenbeschäftigungen in anderen Unternehmen bestehen.

Solche Interessenkonflikte können einen wirtschaftlichen und finanziellen Schaden nach sich ziehen und werden nicht toleriert. Die Mitarbeitenden sind daher verpflichtet, Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenkonflikten führen können. Sollten potenzielle Interessenkonflikte vorliegen, sind die Mitarbeitenden aufgefordert, diese sofort offenzulegen und gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft, dem zuständigen Ansprechpartner in der Personalabteilung oder dem Compliance Helpdesk eine Lösung zu finden, bei der die Interessen von Hirschmann Automotive nicht beeinträchtigt werden.

4.5 Auftreten in der Öffentlichkeit

Um ein einheitliches Auftreten von Hirschmann Automotive in der Öffentlichkeit sicherzustellen, werden **Aussagen von Hirschmann Automotive** gegenüber Medien (Online, Print, TV, Radio und Social Media) von der internen Abteilung Global Marketing & Communication (MC) gesteuert und müssen im Voraus mit Global Marketing & Communication (MC) abgestimmt werden.

Selbstverständlich dürfen alle Mitarbeitenden bei Wahrung der **Vertraulichkeit** unserer Unternehmensinformationen, der **Fairness**, des **Respekts** und unter Einhaltung der **gesetzlichen Rahmenbedingungen** sowie unserer **internen Richtlinien** ihre **persönlichen Ansichten im eigenen Namen** veröffentlichen (etwa in sozialen Netzwerken oder im Rahmen von Interviews bei Veranstaltungen). Dabei ist darauf zu achten, dass diese Äußerungen als persönliche Ansichten der Mitarbeitenden erkennbar sind.



4.6 Fairer Wettbewerb

Das Wettbewerbs- und Kartellrecht bildet die Grundlage für ein reibungsloses Miteinander der Mitbewerber am Markt und dient der Sicherung eines funktionierenden, fairen und ungehinderten Wettbewerbs. Verstöße gegen das Wettbewerbs- oder Kartellrecht (wie z.B. unlauterer Wettbewerb, Irreführung, wettbewerbsbeschränkende Absprachen mit Geschäftspartnern, Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung oder ungerechtfertigte Einflussnahme auf Preise) können ernsthafte Konsequenzen sowohl für Hirschmann Automotive als auch für die beteiligten Mitarbeitenden nach sich ziehen. Ein solches Fehlverhalten kann zu hohen Geldstrafen, zivilrechtlichen Klagen bis hin zu Schadenersatzforderungen durch Dritte führen und ist deshalb zu unterlassen. Hirschmann Automotive verfolgt die Unternehmensziele daher ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und unter Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln.

4.7 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Hirschmann Automotive beachtet die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und stellt sicher, sich weder an Aktivitäten im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu beteiligen noch diese zu ermöglichen. Mitarbeitende von Hirschmann Automotive in den betroffenen Fachbereichen sind verpflichtet, sich über die jeweils geltende Rechtslage zu informieren und Geschäftsprozesse so zu gestalten, dass jegliche Form von Gesetzesverstoß oder Wirtschaftskriminalität verhindert wird.

4.8 Wirtschaftssanktionen und Exportkontrolle

Bei Hirschmann Automotive werden alle jeweils geltenden Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen eingehalten und insbesondere die geltenden zoll- und steuerrechtlichen Regelungen, Exportkontrollbestimmungen, Handelsbeschränkungen, Embargos, Sanktionslisten und andere Restriktionen bzw. Wirtschaftssanktionen beachtet.



4.9 Innovationsschutz

Hirschmann Automotive legt größten Wert auf die Sicherheit und Qualität unserer Produkte. Zur Sicherung unseres langfristigen Erfolgs ist es essenziell, unsere Produkte und Innovationen entsprechend zu schützen. Dennoch kann Produktpiraterie (d.h. die Herstellung nachgeahmter oder gefälschter Produkte durch Dritte) nicht gänzlich verhindert werden. Die Mitarbeitenden von Hirschmann Automotive sind aufgefordert, etwaige Produktpiraterie sowie etwaige Verletzungen unserer Immaterialgüterrechte (insbesondere Patente und Marken) umgehend an den jeweiligen Vorgesetzten zu melden, sodass entsprechende Maßnahmen getroffen werden können.

4.10 Finanzielle Verantwortung

Alle Mitarbeitenden tragen entscheidende Verantwortung im Umgang mit finanziellen Ressourcen. Hirschmann Automotive legt großen Wert auf die Einhaltung höchster Standards bei der Aufzeichnung finanzieller Vorgänge und der Erstellung von Finanzberichten. Mitarbeitende haben daher stets akkurate und korrekte Informationen über finanzielle Transaktionen zu erfassen und zu dokumentieren. Dabei sind die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten.

5

Umweltschutz

Hirschmann Automotive verpflichtet sich und alle Mitarbeitenden zu einem **sensiblen und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und Energie**, zum **Umwelt-, Klima- und Tierschutz** sowie zu einer **nachhaltigen Abfallwirtschaft** und hält hierbei die einschlägigen internationalen Standards sowie die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen ein. Die Mitarbeitenden sind daher angehalten, die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Umwelt, Klima und Tierschutz während des gesamten Lebenszyklus der Produkte von Hirschmann Automotive und in der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren. Die Mitarbeitenden haben aktiv Mitverantwortung zu übernehmen, um etwa zur Reduzierung der Luftverschmutzung, des Energie- und Wasserverbrauchs, der entstehenden Abfälle inklusive Abwässer, der Schließung von wertschöpfenden Kreisläufen und der Reduktion von Treibhausgasen beizutragen.



6

Soziale Verantwortung

6.1 Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Die durchgängige Achtung von jeweils national geltenden und international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechten sowie deren aktive Förderung ist integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Hirschmann Automotive bekennt sich zur Einhaltung sämtlicher geltender gesetzlicher Bestimmungen hinsichtlich Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie zum internationalen Menschenrechtskodex der Vereinten Nationen, den „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“, den zehn Prinzipien des „UN-Global Compact“ und den international anerkannten Standards (Kernarbeitsnormen) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Jegliche Art von Zwangs- und Pflichtarbeit, moderner Sklaverei, unfreiwilliger oder ausbeuterischer Gefängnisarbeit, Menschenhandel oder andere Formen der Ausbeutung ist an allen Standorten von Hirschmann Automotive strengstens untersagt (**Verbot von Zwangsarbeit**). Arbeitsverhältnisse beruhen stets auf Freiwilligkeit und können von Mitarbeitenden nach eigenem Willen und unter Einhaltung einer angemessenen Frist beendet werden.

Außerdem werden von Hirschmann Automotive ausschließlich Mitarbeitende beschäftigt, die das nach der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung erforderliche Mindestalter zur Verichtung von Arbeit erreicht haben (**Verbot von Kinderarbeit**). Dabei werden die ILO Übereinkommen zum Mindestalter der Mitarbeitenden (Nr. 138) sowie zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 182) eingehalten.

Hirschmann Automotive respektiert das Vereinigungsrecht und die **Vereinigungsfreiheit** der Mitarbeitenden durch Beachtung einschlägiger Rechtsnormen und strebt einen respektvollen und offenen Umgang mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften an. Dabei achtet Hirschmann Automotive auf einen fairen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Mitarbeitenden.

Hirschmann Automotive respektiert außerdem die **Rechte lokaler Gemeinschaften** (z.B. indigene Völker), die durch die Geschäftstätigkeit von Hirschmann Automotive betroffen sind (etwa Land-, Wald- und Wasserrechte sowie das Verbot der Zwangsräumung). Außerdem wird im Rahmen der Bebauung sowie während des laufenden Betriebs darauf geachtet, Beeinträchtigungen der Bevölkerung vor Ort so gering wie möglich zu halten.

6.2 Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Wahrung der **physischen und psychischen Gesundheit** der Mitarbeitenden hat für Hirschmann Automotive hohe Priorität. Hirschmann Automotive hält daher die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein und setzt darüberhinausgehende Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und zur Aufrechterhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Durch Schaffung und Erhaltung einer entsprechenden Arbeitsumgebung, Festlegung und Einhaltung hoher Sicherheitsstandards sowie Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung sollen Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen verhindert werden. Um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden, haben alle Mitarbeitenden die jeweils geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften einzuhalten und Arbeits- und Wegunfälle, Beinaheunfälle, potenzielle Gesundheitsgefährdungen sowie Verbesserungsmöglichkeiten direkt selbst oder durch deren Führungskraft dem Bereich Integrated Management Systems (IMS) zu melden. Hirschmann Automotive bietet darüber hinaus an allen Standorten diverse Programme an, die präventiv und gesundheitsfördernd ausgerichtet sind.



6.3 Faire Arbeitsbedingungen

Hirschmann Automotive gewährleistet **Fairness bezüglich Arbeitszeit und Vergütung**, welche den in den jeweiligen Arbeitsmärkten geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen entsprechen. Hirschmann Automotive entlohnt die Mitarbeitenden mit einer wettbewerbsfähigen und leistungsorientierten Vergütung, die durch zusätzliche Leistungen und Benefits ergänzt werden kann. Darüber hinaus hält Hirschmann Automotive die jeweils national gültigen Arbeitszeitregelungen ein und fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.



6.4 Einstellung, Aus- und Weiterbildung

Hirschmann Automotive stellt neue Mitarbeitende auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördert bzw. entwickelt sie dementsprechend. Hirschmann Automotive stärkt die Kompetenzen und Talente der Mitarbeitenden gezielt durch zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Mit regelmäßigen Schulungen sorgt Hirschmann Automotive außerdem dafür, dass alle Mitarbeitende Kenntnis von diesem Verhaltenskodex erlangen, ihre Pflichten kennen und entsprechend einhalten.

7

Informations- und Eigentumsschutz

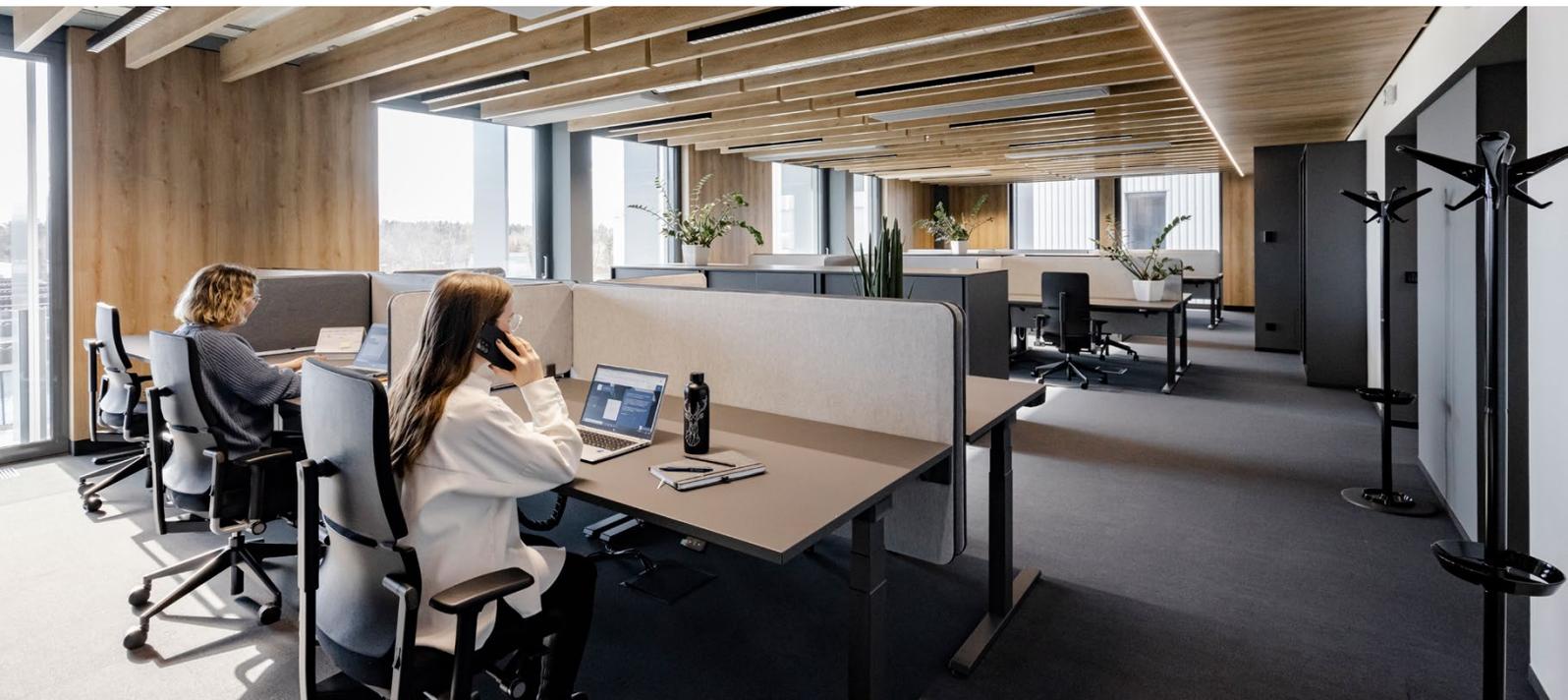
7.1 Datenschutz

Der Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten ist ein wichtiger Bestandteil in sämtlichen Geschäftsbeziehungen von Hirschmann Automotive. Daher erwartet Hirschmann Automotive von allen Mitarbeitenden, dass die Vertraulichkeit personenbezogener Daten respektiert wird und personenbezogene Daten stets unter Einhaltung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen verarbeitet werden.

7.2 Umgang mit vertraulichen Informationen

Die Weitergabe sowie die unbefugte Verwendung von vertraulichen Informationen oder ein sonstiger Vertrauensmissbrauch können zu einem erheblichen Schaden für Hirschmann Automotive führen. Aus diesem Grund sind die Mitarbeitenden von Hirschmann Automotive verpflichtet, jegliche Informationen, die ihnen während ihrer Tätigkeit bei Hirschmann Automotive zur Kenntnis gelangen – unabhängig davon, ob die Informationen Hirschmann Automotive oder Dritte betreffen – mit besonderer Sorgfalt unter Wahrung der **Vertraulichkeit** und entsprechend der dafür vorgesehenen Richtlinien zu behandeln. Vertrauliche Informationen dürfen **ausschließlich im Rahmen der Tätigkeit für Hirschmann Automotive verwendet und nicht an Dritte weitergegeben** werden, es sei denn, diese Weitergabe wurde ausdrücklich freigegeben. Grundsätzlich unterliegen sämtliche im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erlangten Informationen der Geheimhaltungs- und Vertraulichkeitsverpflichtung, insbesondere – aber nicht ausschließlich – Finanzdaten, Verträge, technische Daten, Korrespondenzen, Zeichnungen etc. unabhängig von der Form oder dem Medium, mit dem sie bearbeitet, übertragen oder gespeichert werden.

Mitarbeitende, die Zugang zu nicht öffentlichen Informationen mit erheblichem Kursbeeinflussungspotential von Geschäftspartnern von Hirschmann Automotive haben, werden darauf hingewiesen, dass ihnen – neben der Wahrung der strikten Vertraulichkeit dieser Informationen – gemäß geltender Wertpapiergesetze und Verordnungen der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren dieser Geschäftspartner von Hirschmann Automotive untersagt ist (**Missbrauch von Insiderinformationen**).



7.3 Umgang mit Unternehmenseigentum

Hirschmann Automotive ersucht alle Mitarbeitenden, jeglichen Missbrauch oder unsachgemäße Verwendung von Unternehmenseigentum von Hirschmann Automotive zu vermeiden und dieses mit äußerster Sorgfalt zu verwenden. Arbeitsmittel und sonstige Gegenstände von Hirschmann Automotive dürfen grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Sie sind außerdem vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen.

7.4 Schutz geistigen Eigentums

Geistiges Eigentum (wie z.B. Erfindungen, Forschungsergebnisse, Produktentwicklungen, technische Daten etc.) bildet unter anderem die Basis für den Erfolg von Hirschmann Automotive und muss deshalb entsprechend geschützt werden. Die Weitergabe von Informationen über neue Produkte vor erfolgter Patentanmeldung, eine nicht mittels Geheimhaltungsvereinbarung geschützte Kommunikation mit Geschäftspartnern über vertrauliche Informationen und ähnliche Verhaltensweisen sind deshalb strengstens untersagt. Ebenso gilt es, die unberechtigte Nutzung fremden geistigen Eigentums (etwa fremder Patente, Marken, Designrechte oder Urheberrechte) zu vermeiden.



8

Einhaltung des Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden erkennen an, dass dieser Verhaltenskodex grundlegende Werte und Prinzipien von Hirschmann Automotive enthält und haben sich deshalb **mit dem Inhalt in der jeweils geltenden Fassung vertraut zu machen, ihn zu kennen und danach zu handeln**. Die Einhaltung des geltenden Rechts und dieses Verhaltenskodex liegt daher in der **persönlichen Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeitenden**.

Zur Sicherstellung der Einhaltung dieses Verhaltenskodex sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, an den jeweils für sie angebotenen **Compliance Schulungen** teilzunehmen und aufgefordert sich bei Unklarheiten an den **Compliance Helpdesk** zu wenden.

Darüber hinaus haben alle **Führungskräfte Vorbildfunktion** und haben die Beachtung dieses Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, ihre Mitarbeitenden über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodexes zu informieren, zu sensibilisieren und bei der Einhaltung zu unterstützen.

Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien und diesen Verhaltenskodex können massive wirtschaftliche Schäden für Hirschmann Automotive nach sich ziehen. Daher muss jegliches Fehlverhalten frühzeitig erkannt werden, um potenzielle Schäden für Hirschmann Automotive und ihre Geschäftspartner abzuwenden und ein faires Miteinander sicherzustellen. Falls es konkrete Anhaltspunkte für Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex gibt, geht Hirschmann Automotive diesen im Sinne eines „**Zero Tolerance**“ Ansatzes konsequent nach.

Verstöße von Mitarbeitenden gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Wenn durch Rechtsverstöße von Mitarbeitenden Schäden bei Hirschmann Automotive oder Dritten entstehen, kann dies außerdem eine persönliche Haftung des Mitarbeitenden zur Folge haben. Darüber hinaus können schwerwiegende Regelverstöße sogar strafrechtliche Konsequenzen für den Mitarbeitenden zur Folge haben und die zuständigen Gerichte und Behörden können Strafen oder Geldbußen verhängen.

Die Einhaltung und Umsetzung dieses Verhaltenskodex werden **regelmäßig überprüft** und durch geeignete Kontrollmaßnahmen sichergestellt.



9

Hinweisgebersystem

Um die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu sichern und mögliche Verstöße gegen einschlägige Vorschriften zu vermeiden, ist es entscheidend, dass Fehlverhalten oder Missstände frühzeitig erkannt, gemeldet, untersucht und beseitigt werden. Die Mitarbeitenden werden deshalb ersucht, ihnen bekannt gewordene, nachweisbare bzw. vermutete Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder anwendbare Rechtsnormen an eine vertrauenswürdige Stelle zu melden. Hirschmann Automotive geht jedem Hinweis auf Fehlverhalten konsequent nach und ergreift geeignete Maßnahmen, um den Verstoß zu beenden sowie ähnliche Vorfälle in Zukunft zu verhindern.



Vertrauliche und anonyme Meldungen können über die folgenden unabhängigen Meldewege übermittelt werden:

Online: Der Online-Whistleblowing-Kanal von Hirschmann Automotive wird von einem externen Dienstleister betrieben, ist über den Link hirschmannautomotive.whistlelink.com zugänglich und kann rund um die Uhr für Meldungen genutzt werden.

Post: Alternativ können Meldungen auch auf dem Postweg an die folgende Adresse übermittelt werden: Hirschmann Automotive GmbH, z.H. LC, Oberer Paspelsweg 6-8, 6830 Rankweil, Österreich.

Telefon: Darüber hinaus werden auch telefonische Meldungen unter der folgenden Nummer entgegengenommen: +43 5522 3070. In diesem Fall muss der Hinweisgeber zu Beginn des Gesprächs angeben, dass er ein Fehlverhalten oder einen Gesetzesverstoß melden möchte, um mit einem zuverlässigen und kompetenten Mitarbeitenden sprechen zu können, der den Fall aufnimmt.

E-Mail: Meldungen können auch an die folgende E-Mail-Adresse gerichtet werden: whistleblowing@hirschmann-automotive.com.

Persönlich: Falls gewünscht, können Meldungen auch persönlich abgegeben werden.

Sämtliche Hinweise auf Fehlverhalten werden in jedem Fall vertraulich behandelt und ziehen für meldende Mitarbeitende keine negativen Konsequenzen nach sich. Wissentlich falsche Anschuldigungen können jedoch mittels disziplinarischer Maßnahmen geahndet werden.

10 Kontakt

Dieser Verhaltenskodex kann nicht auf alle Fragen und Situationen konkrete Antworten geben und wird durch weitere Richtlinien und Handlungsanweisungen ergänzt und konkretisiert.

Alle Mitarbeitenden können sich bei Fragen oder Unklarheiten jederzeit an ihre Führungskraft, den **Compliance Helpdesk** oder das **Legal & Contract Management (LC)** Team wenden.

Compliance Helpdesk:

 compliance@hirschmann-automotive.com

Legal & Contract Management (LC):

Gertraud Mathis-Dietrich

Global Head of Legal & Contract Management

 +43 5522 307 1532

 gertraud.mathis-dietrich@hirschmann-automotive.com

Dominik Schelling

Legal Counsel Expert

 +43 5522 307 1474

 dominik.schelling@hirschmann-automotive.com

Hirschmann Automotive GmbH

Oberer Paspelsweg 6–8
6830 Rankweil, Austria

www.hirschmann-automotive.com

06/2023 Subject to change. All rights reserved by Hirschmann Automotive GmbH.



HIRSCHMANN
AUTOMOTIVE