

VERHALTENSKODEX

VERSION 2026



HIRSCHMANN
AUTOMOTIVE

Inhalte

1 Vorwort

Seite 04

2 Anwendungsbereich

Seite 05

3 Grundlegende Verhaltensregeln

3.1 Rechtskonformität und Integrität
3.2 Vertrauensvolle Zusammenarbeit
3.3 Fehlerkultur
3.4 Vermeidung von Interessenkonflikten
3.5 Auftreten in der Öffentlichkeit
3.6 Finanzielle Verantwortung

Seite 06

4 Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Dritten

4.1 Verbot von Korruption und Bestechung
4.2 Einladungen und Geschenke
4.3 Spenden und Sponsoring
4.4 Fairer Wettbewerb
4.5 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
4.6 Wirtschaftssanktionen und Exportkontrolle

Seite 09

5 Nachhaltigkeit und Umweltschutz

5.1 Umwelt-, Klima- und Tierschutz
5.2 Nachhaltige Ressourcennutzung und Abfallwirtschaft

Seite 13

6 Soziale Verantwortung

6.1 Keine Diskriminierung
6.2 Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte
6.3 Faire Arbeitsbedingungen
6.4 Zwangs- und Kinderarbeit
6.5 Gesundheit und Arbeitssicherheit
6.6 Einstellung, Aus- und Weiterbildung

Seite 15

7 Informations- und Eigentumsschutz

7.1 Datenschutz
7.2 Umgang mit vertraulichen Informationen
7.3 Umgang mit Unternehmenseigentum
7.4 Schutz geistigen Eigentums
7.5 Innovationsschutz
7.6 Künstliche Intelligenz

Seite 19

8 Einhaltung des Verhaltenskodex

Seite 22

9 Hinweisgebersystem

Seite 23

10 Kontakt

Seite 24

1 Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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 sicherzustellen, legen wir 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 – auch in einem interkulturellen Kontext – gleichberechtigt behandelt werden. Dabei folgen wir dem Prinzip, dass sich verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg nicht ausschließen, sondern fördern.



Dieser Verhaltenskodex legt einen **weltweit einheitlichen Standard für unser Verhalten** bei 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 ein wichtiges Instrument, um sicherzustellen, dass wir uns rechtskonform, 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 Verhaltenskodex. 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 Verhaltenskodex. Gemeinsam können wir Großartiges erreichen.

#ConnectedByPassion

Angelo Holzknecht, CEO

Stefan Tschol, CFO

2 Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden von Hirschmann Automotive und ist unsere verbindliche Leitlinie für regelkonformes Handeln.

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für unser verantwortungsbewusstes und regelkonformes Handeln in der Hirschmann Automotive Gruppe und Dritten gegenüber. Er dient global als **verbindliche Leitlinie für alle Mitarbeitenden von Hirschmann Automotive** und gilt somit für sämtliche Führungskräfte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Lehrlinge, Mitarbeitende auf Werkvertragsbasis, Sicherheitspersonal, Leasingarbeitskräfte und sonstiges an den Standorten von Hirschmann Automotive tätiges Personal anderer Unternehmen.

Der Verhaltenskodex tritt mit seiner Veröffentlichung im Intranet **in Kraft** und ist dort jederzeit für alle **zugänglich sowie verbindlich**. Wir verpflichten uns, die Regelungen dieses Verhaltenskodex stets einzuhalten.



3 Grundlegende Verhaltensregeln

3.1 Rechtskonformität und Integrität

Wir handeln integer, indem wir Vorgaben einhalten, unser Handeln reflektieren und verantwortungsvoll entscheiden.

Integrität bedeutet, das Richtige zu tun und sich sowohl an externe als auch interne Vorgaben zu halten. Dies sichert nicht nur die Rechtskonformität, sondern stärkt auch das Vertrauen untereinander sowie unserer Geschäftspartner.

Wir stellen sicher, dass wir dieses Prinzip in allen Bereichen umsetzen, indem wir bei der Ausübung unserer Tätigkeiten für Hirschmann Automotive **stets im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen**, Verordnungen, behördlichen Vorgaben und internen Richtlinien handeln. Dabei hinterfragen wir unser Handeln regelmäßig und treffen bewusste, gut überlegte Entscheidungen.

Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um rechtskonformes Handeln und Integrität bei Hirschmann Automotive global sicherzustellen.

Wenn du Fragen zu gesetzlichen Bestimmungen oder internen Regelwerken hast, die für deine Tätigkeit gelten, wende dich an deine Führungskraft oder den Compliance Helpdesk.

3.2 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Durch Respekt, Transparenz und offene Kommunikation schaffen wir ein positives Arbeitsumfeld.

Bei Hirschmann Automotive legen wir großen Wert auf ein **respektvolles und offenes Arbeitsumfeld**. Ein vertrauensvoller und fairer Umgang schafft **positive Rahmenbedingungen**, in denen jede Idee willkommen ist und alle aktiv mitgestalten können. So fördern wir nicht nur unsere Zusammenarbeit, sondern stärken auch die gegenseitige Wertschätzung.

Jede und jeder von uns trägt dazu bei, dass Entscheidungen klar und nachvollziehbar sind. Durch **offene Kommunikation und ehrlichen Austausch** können wir gemeinsam Herausforderungen meistern und voneinander lernen.



3.3 Fehlerkultur

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem Fehler offen angesprochen werden können, um gemeinsam zu lernen und uns weiterzuentwickeln.

Ein offener und ehrlicher Umgang mit Fehlern fördert die **Weiterentwicklung** und schafft **Raum für Innovation**. Der gemeinsame Erfahrungsaustausch sowie die gegenseitige Unterstützung ermöglichen eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsweise und gemeinsames Lernen.

Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen von uns, ein Umfeld zu schaffen, in dem Fehler offen angesprochen werden können, ohne Sorge vor ungerechten Konsequenzen. Eine offene Fehlerkultur im Arbeitsalltag ist für Hirschmann Automotive essenziell und bedeutet auch, dass wir **Missstände ansprechen**, aktiv den Austausch suchen, uns gegenseitig **offenes und wertschätzendes Feedback** geben sowie uns bei Fragen oder Problemen Unterstützung holen.

Führungskräfte haben dabei eine **besondere Vorbildfunktion**. Sie fördern eine offene Fehlerkultur, unterstützen Mitarbeitende in der Einhaltung von Regeln und gehen Verstößen nach. So wird eine Kultur geschaffen, die von Vertrauen und stetiger Verbesserung geprägt ist.

3.4 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir achten darauf, dass persönliche Interessen geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen und legen potenzielle Interessenkonflikte sofort offen.

Bei Hirschmann Automotive werden die persönlichen Interessen und das Privatleben eines jeden respektiert. Gleichzeitig ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, dass **persönliche Interessen nicht die geschäftlichen Entscheidungen oder Ziele von Hirschmann Automotive beeinflussen**. Interessenkonflikte können einen wirtschaftlichen und finanziellen Schaden nach sich ziehen und das Unternehmen langfristig negativ beeinflussen.

Wir stellen sicher, dass Interessenkonflikte von vornherein vermieden werden. Sollte es dennoch zu potenziellen Interessenkonflikten kommen, **legen wir diese sofort offen** und arbeiten gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft, Human Resources (HR) oder dem Compliance Helpdesk an einer Lösung, bei der die Interessen von Hirschmann Automotive nicht beeinträchtigt werden.



Beispiele

Interessenkonflikte können auftreten, wenn beispielsweise Aufträge an Familienmitglieder oder Freunde vergeben werden, wenn objektiv nicht gerechtfertigte Einstellungen oder Beförderungen von Familienmitgliedern oder Freunden stattfinden oder wenn Nebenbeschäftigungen in anderen Unternehmen die objektive Entscheidungsfindung im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit beeinträchtigen.

Deine Führungskraft beauftragt dich damit, Angebote von verschiedenen Lieferanten zu prüfen und eine Auswahl zu treffen. Dabei bemerkst du, dass eines der Angebote vom Unternehmen eines guten Freundes kommt. Um Transparenz zu wahren und einem möglichen Interessenkonflikt vorzubeugen, informierst du deine Führungskraft und ziehst dich aus dem Entscheidungsprozess zurück. So stellst du sicher, dass die Auswahl objektiv bleibt und allein auf geschäftlichen Kriterien beruht.

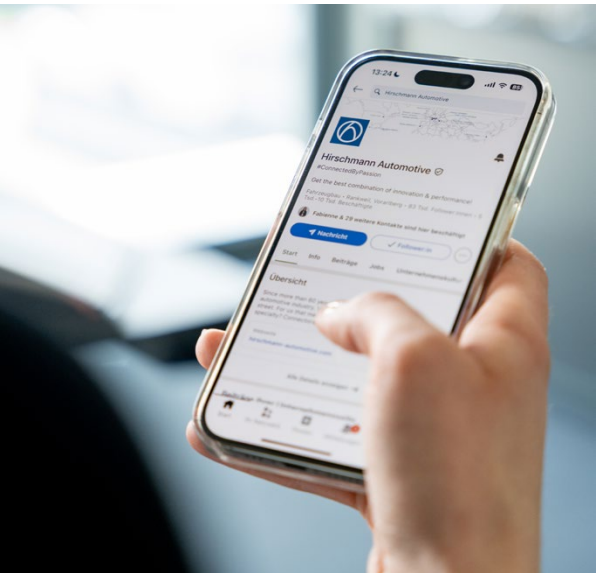
Auch Nebenbeschäftigungen in anderen Unternehmen können einen Interessenkonflikt darstellen. Daher dürfen sämtliche Nebenbeschäftigungen nur nach vorheriger Genehmigung durch Hirschmann Automotive und in Abstimmung mit HR ausgeübt werden.

3.5 Auftreten in der Öffentlichkeit

Öffentliche Aussagen im Namen von Hirschmann Automotive gegenüber Medien werden grundsätzlich durch Marketing & Communication gesteuert. In der Öffentlichkeit verhalten wir uns fair und respektvoll und äußern unsere persönlichen Ansichten im eigenen Namen.

Um ein einheitliches Auftreten von Hirschmann Automotive in der Öffentlichkeit sicherzustellen, werden **Aussagen von Hirschmann Automotive** gegenüber Medien (z.B. Online, Print, TV, Radio und Social Media) ausschließlich von der Abteilung Marketing & Communication gesteuert und müssen im Voraus mit Marketing & Communication abgestimmt werden. Dabei stellen wir jederzeit sicher, dass sämtliche an die Öffentlichkeit gerichtete Kommunikation korrekt, klar, verständlich und nicht irreführend ist.

Selbstverständlich können wir unsere persönlichen Ansichten – etwa in sozialen Netzwerken oder im Rahmen von Interviews bei Veranstaltungen – im eigenen Namen äußern. Dabei wahren wir jedoch die **Vertraulichkeit** von Unternehmensinformationen, bleiben **fair und respektvoll** und halten alle **gesetzlichen sowie internen Richtlinien** ein. Zudem stellen wir sicher, dass es für alle klar erkennbar ist, dass es sich um unsere persönliche Meinung handelt und nicht um eine offizielle Stellungnahme des Unternehmens.



Beispiele

Du siehst einen neuen Beitrag von Hirschmann Automotive auf LinkedIn und möchtest ihn kommentieren. Dabei achtest du darauf, dass du dich fair und respektvoll verhaltest.

Du besuchst eine Fachmesse und wirst dort von einem Journalisten zu aktuellen Entwicklungen in der Automotive Branche angesprochen. Der Journalist interessiert sich auch für die zukünftigen Pläne von Hirschmann Automotive und bittet dich um eine Stellungnahme. Du erklärst freundlich, dass du zu spezifischen Unternehmensplänen keine Auskunft geben kannst und verweist ihn auf die zuständige Abteilung (Marketing & Communication), die diese Informationen bereitstellen kann.

Beim Umgang mit sozialen Medien in Bezug auf Hirschmann Automotive halten wir uns an die Vorgaben im **Social Media Playbook for Employees**.

3.6 Finanzielle Verantwortung

Wir erfassen finanzielle Transaktionen korrekt und gemäß den gesetzlichen Vorgaben und internen Regelwerken.

Wir tragen eine entscheidende Verantwortung im Umgang mit finanziellen Ressourcen. Hirschmann Automotive legt großen Wert auf die **Einhaltung höchster Standards bei der Aufzeichnung und Durchführung finanzieller Vorgänge** sowie der Erstellung von Finanzberichten.

Unsere Aufgabe ist es, finanzielle Transaktionen stets **korrekt und nachvollziehbar** zu erfassen und zu dokumentieren – unter Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Bestimmungen und internen Vorgaben.

Sämtliche Zahlungen und Zahlungseingänge sind gemäß den internen Vorgaben zu erfassen und freizugeben. Die **Kompetenzen- und Unterschriftenregelung** regelt entsprechend dem Vier-Augen-Prinzip im Detail, wer welche Vorgänge freigibt und wer welche Dokumente (etwa Verträge) unterzeichnet.

4 Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Dritten

4.1 Verbot von Korruption und Bestechung

Wir lehnen Korruption, betrügerisches Verhalten und unrechtmäßige Vorteilsnahme strikt ab und pflegen Geschäftsbeziehungen ausschließlich auf sachlicher Basis.

Korruption ist der **Missbrauch einer Machtposition oder Vertrauensstellung zur Erlangung eines finanziellen oder persönlichen Vorteils**. Bei Korruption geht es im Wesentlichen darum, dass Menschen ihre Position oder ihre Befugnis ausnutzen, um (persönliche) Vorteile zu erlangen, die ihnen nicht zustehen (etwa die Zahlung von Bestechungsgeldern, um eine Gegenleistung zu erhalten). Ein solches Verhalten führt nicht nur zu Schäden für Hirschmann Automotive, sondern ist auch strafbar.

Wir lehnen jegliche Art von aktiver und passiver Korruption strikt ab und **vermeiden bereits den Anschein einer unangemessenen Beeinflussung** – sei es gegenüber Geschäftspartnern, Behörden, Amtsträgern, Politikern oder sonstigen Dritten. Ebenso sind betrügerisches Verhalten, Erpressung und sonstige Tätigkeiten zur unehrlichen oder unrechtmäßigen Erlangung eines Vorteils strikt untersagt.

Wir knüpfen und pflegen Geschäftsbeziehungen daher **ausschließlich auf Basis sachlicher Kriterien** wie Qualität, Preis, technologischer Standard oder Zuverlässigkeit. Unzulässige persönliche Vorteile werden weder angenommen, gefordert, angeboten, noch gewährt.

Beispiele

Ein Lieferant bittet dich, bei der Auswahl eines Auftrages zugunsten seines Unternehmens zu entscheiden und verspricht dir im Gegenzug eine finanzielle Beteiligung am Gewinn. Du erkennst, dass dies eine Form der Bestechung ist. Um Korruption zu vermeiden, lehnst du das Angebot ab und informierst deine Führungskraft oder den Compliance Helpdesk über das Verhalten des Lieferanten. Der Auftrag wird ausschließlich auf Basis sachlicher Kriterien vergeben.



4.2 Einladungen und Geschenke

Einladungen und Geschenke sind in **geschäftlichen Beziehungen üblich** und können dazu beitragen, die partnerschaftliche Zusammenarbeit zu stärken. Gleichzeitig ist ein **verantwortungsbewusster und transparenter Umgang** damit essenziell.

Wir akzeptieren Einladungen und Geschenke nur dann, wenn sie von geringem Wert sind, dem Anlass entsprechen und nicht der Einflussnahme dienen.

Wir gewähren oder nehmen Einladungen und Geschenke nur an, wenn sie dem **Anlass entsprechen, von geringem Wert** sind und als **Teil der allgemein anerkannten Geschäftspraxis** gelten (z.B. Werbegeschenke). Einladungen zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn sie **unaufgefordert ausgesprochen** werden, einem **geschäftlichen Anlass** dienen, **nicht zu häufig** wiederholt werden und in **angemessenem Verhältnis** zum Anlass stehen.

Wir achten darauf, dass Einladungen und Geschenke **keinesfalls zum Zweck der Einflussnahme missbraucht** und von uns weder angeregt noch erbeten oder eingefordert werden. Sollte bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entstehen, lehnen wir solche Einladungen oder Geschenke sofort ab.

Beispiele

Du bist im Einkauf tätig und erhältst von einem Lieferanten eine Einladung zu einer mehrtägigen Sportveranstaltung samt Übernachtung in einem Luxushotel. Es laufen aktuell Verhandlungen mit dem Lieferanten über einen großen Auftrag. In diesem Fall kann der Eindruck entstehen, dass die Einladung dazu dient, die Verhandlungen zugunsten des Lieferanten zu beeinflussen. Außerdem ist der Wert der Einladung unangemessen hoch. Du informierst daher deine Führungskraft oder den Compliance Helpdesk und lehnst die Einladung ab.

Die **Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen** bietet dir Orientierung, um zu entscheiden, ob die Annahme eines Geschenks oder einer Einladung zulässig ist. Bei Fragen oder Unklarheiten in Zusammenhang mit Einladungen und Geschenken (insbesondere hinsichtlich ihrer Angemessenheit) hat vorab eine Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft bzw. mit dem Compliance Helpdesk zu erfolgen. Der Compliance Helpdesk steht hierfür jederzeit per E-Mail zur Verfügung oder kann zur Abklärung konkreter Fälle über das dafür vorgesehene **Formular** kontaktiert werden.



4.3 Spenden und Sponsoring

Wir führen Spenden und Sponsoring gemäß den geltenden internen Vorgaben durch und stimmen sie vorab mit Marketing & Communication bzw. dem Compliance Helpdesk ab.

Hirschmann Automotive engagiert sich mit Spenden und Sponsoring für gesellschaftliche Zwecke und unterstützt gezielt gemeinnützige Projekte. **Spenden** werden freiwillig und ohne Erwartung einer Gegenleistung an anerkannte gemeinnützige Einrichtungen oder für wohltätige Zwecke vergeben. Spenden an politische Parteien, deren Vertreter, Politiker sowie Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter sind ausgeschlossen. So wird sichergestellt, dass die Mittel ausschließlich im Sinne des Gemeinwohls eingesetzt werden.

Sponsoring hingegen dient der Förderung von kulturellen, sportlichen, sozialen oder gemeinnützigen Initiativen und erfolgt auf Basis einer vertraglich vereinbarten Gegenleistung. Es soll dazu beitragen, das Ansehen und die Wahrnehmung von Hirschmann Automotive in der Öffentlichkeit positiv zu prägen und wird durch Marketing & Communication freigegeben.

Wir achten darauf, dass sämtliche Spenden- und Sponsoringmaßnahmen in Übereinstimmung mit den geltenden rechtlichen Bestimmungen und internen Richtlinien erfolgen. Bei Bedarf stimmen wir uns frühzeitig mit dem Compliance Helpdesk ab.

4.4 Fairer Wettbewerb

Wir halten uns strikt an das Wettbewerbs- und Kartellrecht und unterlassen unzulässige Absprachen sowie wettbewerbswidriges Verhalten.

Das Wettbewerbs- und Kartellrecht bildet die Grundlage für ein reibungsloses Zusammenspiel der Marktteilnehmer und dient der **Sicherung eines funktionierenden, fairen und ungehinderten Wettbewerbs**. Verstöße gegen das Wettbewerbs- oder Kartellrecht 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.

Wir verfolgen unsere Unternehmensziele ausschließlich nach dem **Leistungsprinzip** und unter strikter Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln. Es ist daher von großer Bedeutung, dass wir wettbewerbswidriges Verhalten wie Preisabsprachen, Marktaufteilungen oder den unzulässigen Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen mit Geschäftspartnern strikt vermeiden. Es liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung, **regelkonformes Verhalten sicherzustellen** und Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht konsequent zu verhindern.



Beispiele

Wettbewerbsrechtlich unzulässig sind beispielsweise irreführende Werbeaussagen, die Rufschädigung von Mitbewerbern oder bewusste Nachahmungen fremder Leistungen. Gegen das Kartellrecht verstoßen beispielsweise wettbewerbsbeschränkende Absprachen mit Geschäftspartnern (z.B. Marktaufteilungen oder Preisabsprachen), der Austausch von sensiblen Informationen (etwa über Preisstrategie oder Produktstrategie) sowie die Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung.

Du besuchst eine Fachmesse und kommst mit einem Wettbewerber ins Gespräch. Im Laufe des Austauschs beginnt er, über Preise und zukünftige Marktstrategien zu sprechen. Da das Teilen solcher wettbewerbsrelevanten Informationen gegen das Wettbewerbsrecht verstößt, lenkst du das Gespräch sofort auf ein unverfängliches Thema oder beendest es. Zudem informierst du deine Führungskraft oder den Compliance Helpdesk, um mögliche rechtliche Risiken für das Unternehmen zu vermeiden.

4.5 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir halten uns strikt an die gesetzlichen Vorgaben gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und melden verdächtige Transaktionen umgehend.

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sind **schwerwiegende Straftaten**, die erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Konsequenzen haben können. Aus diesem Grund halten wir uns strikt an die einschlägigen **gesetzlichen Verpflichtungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung** und stellen sicher, dass wir uns weder an Aktivitäten im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung beteiligen noch diese ermöglichen.

Wir informieren uns über die jeweils geltende Rechtslage und gestalten unsere Geschäftsprozesse so, dass jegliche Form von Gesetzesverstoß oder Wirtschaftskriminalität von vornherein verhindert werden kann. Darüber hinaus melden wir umgehend alle finanziellen Transaktionen, die einen Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung erwecken könnten, an den Compliance Helpdesk.

Beispiele

Ein Geschäftspartner hat einen überhöhten Betrag überwiesen und bittet darum das zu viel gezahlte Geld nicht auf das ursprüngliche Konto zu überweisen, sondern in bar zurückzuerstatten. Ersuche den Geschäftspartner um eine Erklärung, warum die Rückzahlung nicht auf die gleiche Weise wie die ursprüngliche Zahlung erfolgen kann. Informiere zusätzlich deine Führungskraft oder den Compliance Helpdesk, um sicherzustellen, dass alles korrekt abläuft. Bis zur abschließenden Klärung darf keine Rückzahlung erfolgen.

4.6 Wirtschaftssanktionen und Exportkontrolle

Wir stellen sicher, dass alle relevanten Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen stets eingehalten werden.

Wirtschaftssanktionen und Exportkontrollen sind Maßnahmen, die von Staaten oder internationalen Organisationen ergriffen werden, um bestimmte Länder, Unternehmen oder Personen zu bestrafen oder unter Druck zu setzen. Sie helfen, die **internationale Sicherheit zu wahren** und rechtmäßiges Verhalten auf der globalen Ebene zu fördern.

Bei Hirschmann Automotive halten wir uns stets an alle geltenden **Vorschriften für den Import und Export** von Waren, Dienstleistungen und Informationen. Wir achten insbesondere auf die Einhaltung der geltenden zoll- und steuerrechtlichen Regelungen, Exportkontrollbestimmungen, Handelsbeschränkungen, Embargos, Sanktionslisten und anderen Restriktionen bzw. Wirtschaftssanktionen.



Beispiele

Du erhältst eine Bestellung von einem Kunden aus einem Land, das unter internationalen Sanktionen steht. Für dieses Land gelten spezifische Exportbeschränkungen, die den Verkauf bestimmter Waren verbieten.

Bevor die Bestellung bearbeitet werden kann, muss überprüft werden, ob der Export unserer Produkte in dieses Land zulässig ist. Zur Durchführung dieser Prüfung kannst du den Compliance Helpdesk kontaktieren. Falls der Export aufgrund der Sanktionen nicht gestattet ist, informierst du deine Führungskraft und lehnst die Lieferung ab.

5 Nachhaltigkeit und Umweltschutz

5.1 Umwelt-, Klima- und Tierschutz

Wir wirtschaften umweltbewusst entlang der gesamten Wertschöpfungskette und achten auf einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Bei Hirschmann Automotive verpflichten wir uns zu einem **verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen** und legen Wert auf **umweltbewusstes Wirtschaften in allen Bereichen**. Wir orientieren uns an ökologischen Prinzipien, die in unseren Produkten, deren Produktion sowie der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt werden. Dabei halten wir uns an die einschlägigen internationalen Standards und anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zum Umwelt-, Klima- und Tierschutz.

Wir alle tragen aktiv dazu bei, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren – über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte hinweg. Durch einen **verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen** und dem **verstärkten Einsatz umweltfreundlicher Technologien** gestalten wir unsere Prozesse zunehmend nachhaltiger.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen wir das Ziel, bis 2039 CO_2-neutral zu sein und veröffentlichen jährlich umfassende Nachhaltigkeitsberichte.

Detaillierte Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsstrategie findest du auf unserer **Sustainability Website** sowie im aktuellen **Sustainability Report**.



5.2 Nachhaltige Ressourcennutzung und Abfallwirtschaft

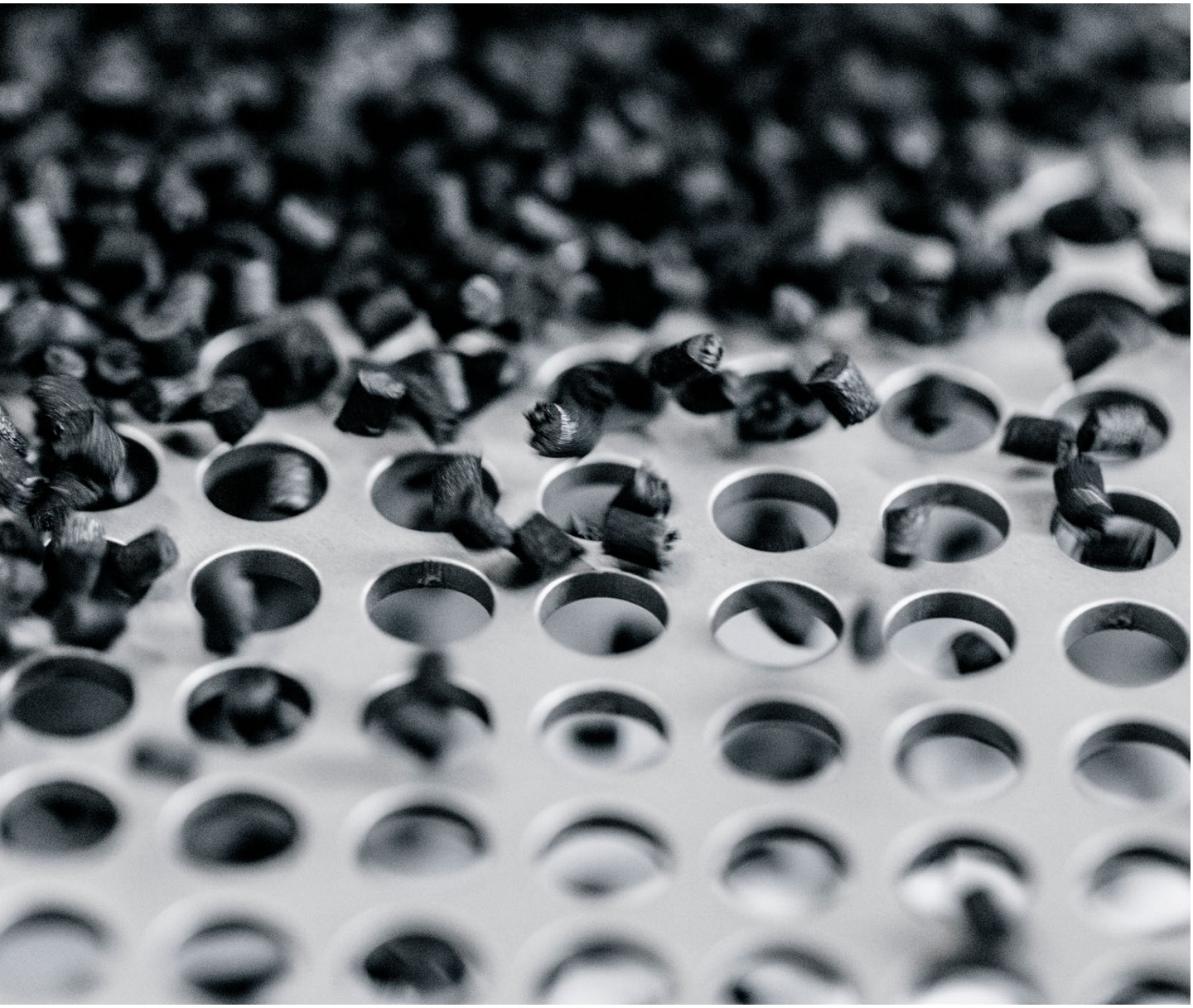
Durch ressourcenschonende Prozesse, effiziente Abfallwirtschaft und den Einsatz umweltfreundlicher Energiequellen fördern wir eine nachhaltige Produktion.

Wir fördern eine ressourcenschonende Produktion und eine effiziente Abfallwirtschaft. Gemeinsam achten wir darauf, den **Energie- und Wasserverbrauch** sowie die **Abfallproduktion** in unseren Prozessen zu minimieren. Dabei legen wir großen Wert auf die Schließung von Kreisläufen, Recycling und die Wiederverwendung von Materialien, um wertvolle Ressourcen zu schonen und Abfälle zu reduzieren.

Darüber hinaus setzen wir auf **umweltfreundliche Energiequellen**, um unsere Produktionsprozesse nachhaltiger zu gestalten und die Umweltbelastung weiter zu verringern.

Beispiele

Du achtest darauf, Ressourcen zu schonen und die Umwelt zu entlasten, indem du Abfälle korrekt trennst. Beim Verlassen des Büros schaltest du den PC, das Licht und den Monitor aus, um Energie zu sparen. Du erinnerst auch deine Kolleg:innen daran, dass dies ein wichtiger Schritt ist, um Umweltauswirkungen zu reduzieren.



6 Soziale Verantwortung

6.1 Keine Diskriminierung

Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung oder Belästigung ab und setzen auf einen respektvollen und fairen Umgang.

Bei Hirschmann Automotive **fördern wir Vielfalt, Individualität, Chancengleichheit und Gleichbehandlung** – diese Werte prägen unsere tägliche Zusammenarbeit. Ein **respektvoller, fairer und wertschätzender** Umgang, sowohl im Team als auch mit unseren Geschäftspartnern, ist uns sehr wichtig. Wir tolerieren selbstverständlich auch keinerlei unrechtmäßiges Verhalten seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Mitarbeitenden oder Dritten.

Deshalb lehnen wir jegliches Verhalten ab, das eine Diskriminierung oder Belästigung darstellt, sei es 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. Diskriminierung, Belästigung, unfaires Verhalten und Mobbing haben bei Hirschmann Automotive keinen Platz – sie widersprechen unseren Grundsätzen und werden nicht geduldet. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld sicherzustellen.

Beispiele

Du nimmst an einer Besprechung teil, bei der Mitarbeitende wiederholt abwertende Bemerkungen über ein Teammitglied aufgrund der Nationalität machen. Um ein respektvolles und faires Arbeitsumfeld zu wahren, sprichst du die Kollegen direkt auf ihr diskriminierendes Verhalten an oder wendest dich an deine Führungskraft.

Diskriminierung und Belästigung können viele Formen annehmen. Oft sind es nicht nur eindeutige Übergriffe, sondern auch unterschwellige Aussagen oder Verhaltensweisen, die als unangemessen wahrgenommen werden. Beispiele hierfür sind etwa wiederholte persönliche Fragen, obwohl deutlich wird, dass die angesprochene Person sich unwohl fühlt, oder häufige Kommentare zum Aussehen einer Person, die über ein professionelles Maß hinausgehen und als unangenehm empfunden werden.



6.2 Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir halten uns strikt an die gesetzlichen Vorgaben gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und melden verdächtige Transaktionen umgehend.

Die durchgängige **Achtung von jeweils national geltenden und international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechten** sowie deren aktive Förderung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir bekennen uns 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).

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 wird stets auf einen fairen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Mitarbeitenden geachtet.

Außerdem berücksichtigen wir die **Rechte lokaler Gemeinschaften** (z.B. indigene Völker), die durch unsere Geschäftstätigkeit betroffen sein könnten, wie etwa Land-, Wald- und Wasserrechte sowie das Verbot der Zwangsräumung. Im Rahmen von Bebauungsprojekten sowie während des laufenden Betriebs unseres Unternehmens achten wir zudem darauf, Beeinträchtigungen der Bevölkerung vor Ort so gering wie möglich zu halten.

6.3 Faire Arbeitsbedingungen

Wir sorgen für faire Arbeitsbedingungen, angemessene Bezahlung, geregelte Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Wir gewährleisten **Fairness bezüglich Arbeitszeit und Vergütung** entsprechend den jeweils geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen. Wir entlohnen alle Mitarbeitenden mit einer wettbewerbsfähigen und leistungsorientierten Vergütung, die durch zusätzliche Leistungen und Benefits ergänzt werden kann. Dabei gilt: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Qualifikation. Überstunden werden mit einem höheren Lohn als dem regulären Stundensatz vergütet.

Darüber hinaus halten wir die jeweils national gültigen Arbeitszeitregelungen ein und fördern die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**. Arbeitswochen dürfen 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden (außer in Notfällen oder außergewöhnlichen Situationen) oder die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit nicht überschreiten, je nachdem, welcher Wert niedriger ist. Den Mitarbeitenden wird alle sieben Tage mindestens ein freier Tag gewährt.



6.4 Zwangs- und Kinderarbeit

Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab und beschäftigen ausschließlich Mitarbeitende, die das gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter erfüllen und auf freiwilliger Basis beschäftigt sind.

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 stellen wir sicher, dass wir ausschließlich Mitarbeitende beschäftigen, die das nach der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung erforderliche Mindestalter zur Verrichtung von Arbeit erreicht haben (Verbot von Kinderarbeit). Dabei halten wir uns an die ILO Übereinkommen zum Mindestalter der Mitarbeitenden (Nr. 138) sowie zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 182). Der Begriff „Kind“ umfasst alle Personen unter 15 Jahren oder unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet bzw. das gesetzliche Mindestalter für die Beschäftigung im jeweiligen Land erreicht wird, je nachdem, welche dieser Altersgrenzen höher liegt. Mitarbeitende unter 18 Jahren (junge Mitarbeitende) dürfen keine Arbeit verrichten, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden.

6.5 Gesundheit und Arbeitssicherheit

Wir fördern die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden, indem wir Arbeitssicherheitsgesetze einhalten, hohe Sicherheitsstandards etablieren und Präventionsprogramme anbieten.

Die Wahrung der **physischen und psychischen Gesundheit** der Mitarbeitenden hat für uns hohe Priorität. Daher halten wir die geltenden Arbeitssicherheitsgesetze weltweit konsequent ein und setzen darüberhinausgehende Standards, um die Arbeitssicherheit zu verbessern und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.

Durch Schaffung und Erhaltung einer entsprechenden Arbeitsumgebung, Festlegung und **Einhaltung hoher Sicherheitsstandards** sowie Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung sollen Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen verhindert werden. Wir halten uns an die geltenden Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften, handeln stets verantwortungsbewusst und sorgen dafür, dass weder unsere eigene noch die Sicherheit anderer gefährdet wird. Potenzielle Vorfälle, Gefahren und Risiken müssen unverzüglich an die Abteilung Integrated Management Systems (IMS) gemeldet werden. Hirschmann Automotive bietet darüber hinaus an allen Standorten diverse Programme an, die präventiv ausgerichtet sind und unsere Gesundheit fördern.



6.6 Einstellung, Aus- und Weiterbildung

Wir fördern die individuelle Entwicklung unserer Mitarbeitenden durch gezielte Einstellung, Aus- und Weiterbildung.

Wir legen großen Wert darauf, neue Mitarbeitende entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten einzustellen und sie in ihrer Entwicklung zu fördern. Durch **gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote** stärken wir unsere Kompetenzen und Talente, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten. Zudem stellen wir sicher, dass wir alle Mitarbeitenden regelmäßig geschult werden, den Verhaltenskodex kennen, ihre Pflichten verstehen und diese im Arbeitsalltag konsequent einhalten.



7 Informations- und Eigentumsschutz

7.1 Datenschutz

Wir sorgen für den Schutz personenbezogener Daten.

Der Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten ist ein wichtiger Bestandteil in sämtlichen unserer Geschäftsbeziehungen. Daher stellen wir sicher, dass die **Vertraulichkeit personenbezogener Daten respektiert** wird und personenbezogene Daten stets unter Einhaltung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen verarbeitet werden.



Wir gehen sorgfältig mit vertraulichen Informationen um, nutzen sie ausschließlich im Rahmen der Tätigkeit für Hirschmann Automotive und geben sie nur mit entsprechender Genehmigung und bestehender Geheimhaltungsvereinbarung weiter.

7.2 Umgang mit vertraulichen Informationen

Vertrauliche Informationen sind von besonderem Wert für Hirschmann Automotive und unsere Geschäftspartner. Wir behandeln vertrauliche Informationen daher besonders sorgfältig und verantwortungsbewusst und schützen sie entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen und internen Vorgaben.

Die unbefugte Weitergabe sowie Verwendung von vertraulichen Informationen oder ein sonstiger Vertrauensmissbrauch können zu einem erheblichen Schaden für Hirschmann Automotive bzw. unsere Geschäftspartner führen. Deshalb tragen wir alle die Verantwortung, mit den Informationen, die uns im Rahmen unserer Tätigkeit bekannt werden – unabhängig davon, ob die Informationen Hirschmann Automotive oder Dritte betreffen – besonders sorgfältig und vertraulich umzugehen. Dabei halten wir uns an die geltenden Richtlinien und gewährleisten einen verantwortungsvollen Umgang mit diesen Informationen.

Wir nutzen vertrauliche Informationen **ausschließlich im Rahmen der Tätigkeit für Hirschmann Automotive und geben sie nicht an unbefugte Dritte weiter**. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur dann, wenn diese ausdrücklich genehmigt wurde, erforderlich ist und eine Geheimhaltungsvereinbarung mit dem jeweiligen Geschäftspartner besteht. 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.

Wenn wir Zugang zu nicht öffentlichen Informationen haben, die den Börsenkurs von Geschäftspartnern beeinflussen können, tragen wir eine besondere Verantwortung. Neben der strikten Wahrung der Vertraulichkeit halten wir uns in einer solchen Situation an die geltenden Wertpapiergesetze und Verordnungen, die den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren dieser Geschäftspartner untersagen (Missbrauch von Insiderinformationen).

Beispiele

Du bist in der Entwicklung tätig und arbeitest an einem Projekt, das eine neue Technologie für eines unserer Produkte umfasst. Ein Bekannter, der ebenfalls in der Automobilindustrie tätig ist, fragt dich in einem Gespräch nach Details zu diesem Projekt. Er ist neugierig und interessiert, mehr darüber zu erfahren. Trotz seines Interesses erinnerst du dich daran, dass diese Informationen vertraulich sind und gibst deshalb keine Details dazu preis.

7.3 Umgang mit Unternehmenseigentum

Wir nutzen Unternehmenseigentum sorgfältig, zweckgemäß und entsprechend den geltenden Richtlinien.

Wir achten darauf, unser Unternehmenseigentum mit äußerster Sorgfalt zu verwenden und **Missbrauch oder unsachgemäßen Gebrauch zu vermeiden**. Arbeitsmittel und sonstige Gegenstände im Eigentum von Hirschmann Automotive dienen ausschließlich betrieblichen Zwecken, dürfen nur im Rahmen unserer entsprechenden Richtlinien für private Zwecke verwendet werden und werden sorgfältig vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch geschützt.

Beispiele

Auf deinem Arbeitslaptop ist teure Software installiert. Ein Freund fragt dich deshalb, ob er das Gerät für private Zwecke ausleihen kann, um eines dieser Programme zu nutzen. Da Unternehmenseigentum nur für betriebliche Zwecke genutzt und nicht an Dritte weitergegeben werden darf, lehnst du höflich ab.



7.4 Schutz geistigen Eigentums

Wir schützen unser geistiges Eigentum und respektieren zugleich die Rechte Dritter.

Unser geistiges Eigentum (wie z.B. Patente, Marken, Know-How, Erfindungen, Forschungsergebnisse, Produktentwicklungen, technische Daten etc.) bildet unter anderem die **Basis für den Erfolg von Hirschmann Automotive** und muss deshalb entsprechend geschützt werden. Um unsere Innovationen zu sichern, geben wir keine Informationen über neue Produkte vor erfolgter Patentanmeldung weiter und kommunizieren vertrauliche Inhalte mit Geschäftspartnern nur, wenn diese mittels Geheimhaltungsvereinbarung geschützt sind. Ebenso achten wir darauf, fremdes geistiges Eigentum, wie Patente, Marken, Design- oder Urheberrechte, nicht unberechtigt zu nutzen.

Beispiele

Du arbeitest an einem neuen Produkt, das sich in der Entwicklungsphase befindet und demnächst patentiert werden soll. Ein Geschäftspartner fragt dich während eines Meetings nach bestimmten technischen Details, um eine mögliche Kooperation zu besprechen. Du erinnerst dich daran, dass du Informationen zu diesem Produkt erst nach der Patentanmeldung weitergeben darfst, um das Neuheitserfordernis im Patentrecht zu wahren und die Patentanmeldung nicht zu gefährden. Du entscheidest dich daher, dem Geschäftspartner keine Details preiszugeben.

7.5 Innovationsschutz

Zum Schutz unserer Produkte und Innovationen gehen wir gegen Produktpiraterie und Rechtsverstöße konsequent vor.

Wir legen großen Wert auf die Sicherheit und Qualität unserer Produkte. Um unseren langfristigen Erfolg zu sichern, ist es **essenziell, unsere Produkte und Innovationen entsprechend zu schützen**. Dennoch kann Produktpiraterie (d.h. die Herstellung nachgeahmter oder gefälschter Produkte durch Dritte) nicht immer gänzlich verhindert werden.

Sollten wir Anzeichen für Produktpiraterie oder Verstöße gegen unsere Immaterialgüterrechte, wie Patente oder Marken, feststellen, melden wir diese umgehend an unsere Führungskraft oder den Compliance Helpdesk. Auf diese Weise können wir schnell reagieren und sowohl unserer Produkte als auch unser Unternehmen schützen.

Beispiele

Du entdeckst auf einer Online-Plattform Produkte, die optisch stark den Produkten von Hirschmann Automotive ähneln. Die Beschreibung und das Design lassen vermuten, dass es sich um nicht autorisierte Nachahmungen handelt. Dir ist bewusst, dass solche Nachahmungen eine Verletzung unserer Immaterialgüterrechte darstellen können und du informierst daher umgehend deine Führungskraft sowie den Compliance Helpdesk. So kann zeitnah reagiert werden, um die Nachahmungen von der Plattform entfernen zu lassen und gegebenenfalls rechtliche Schritte gegen die Produktpiraterie einzuleiten.



7.6 Künstliche Intelligenz

Wir achten auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit künstlicher Intelligenz und halten uns an die internen Vorgaben.

Künstliche Intelligenz (KI) bietet großes wirtschaftliches Potenzial und kann uns dabei unterstützen, Aufgaben schneller, gezielter und effizienter zu bearbeiten. Ihre Nutzung erfolgt auf Basis unserer Werte sowie unter Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben und internationaler Standards. Besonderen Wert legen wir auf **Erklärbarkeit, Datenschutz sowie die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Systeme**. Sensible oder vertrauliche Informationen dürfen dabei nicht in KI-Systeme eingebracht werden. Außerdem ist darauf zu achten, dass der Mensch bei allen finalen Entscheidungen im Mittelpunkt bleibt. Unser Ziel ist es, die Chancen von KI verantwortungsvoll zu nutzen und mögliche Risiken bewusst zu steuern.

8 Einhaltung des Verhaltenskodex

Mit unserem Verhaltenskodex legen wir grundlegende Werte und Prinzipien für verantwortungsbewusstes und regelkonformes Verhalten innerhalb der Hirschmann Automotive Gruppe fest. Uns allen obliegt es, sich **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 von uns**.

Um die Einhaltung dieses Verhaltenskodex sicherzustellen, nehmen wir an den jeweils für uns angebotenen **Compliance Schulungen** teil und wenden uns bei Unklarheiten an den **Compliance Helpdesk**.

Wir übernehmen Verantwortung für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex, unterstützen uns gegenseitig und gehen Verstößen konsequent nach, um negative Konsequenzen zu vermeiden und potenzielle Schäden für Hirschmann Automotive oder Dritte abzuwenden.

Darüber hinaus haben alle **Führungskräfte** im Sinne ihrer **Vorbildunktion** die Beachtung dieses Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, ihre Mitarbeitenden über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodex 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 einen fairen Umgang sicherzustellen, negative Konsequenzen zu vermeiden und Schäden für Hirschmann Automotive und ihre Geschäftspartner abzuwenden. Falls es konkrete Anhaltspunkte für Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex gibt, gehen wir diesen im Sinne eines „**Zero Tolerance**“ Ansatzes konsequent nach.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex tolerieren wir nicht. Abhängig von der Schwere des Verstoßes und den Umständen des Einzelfalls werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Diese richten sich nach der **Consequence Management Guideline** 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 nach sich ziehen. 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**. Wir stellen im Sinne unserer offenen „Speak-up-Kultur“ sicher, dass uns bekannt gewordene, nachweisbare bzw. vermutete Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder anwendbare Rechtsnormen an eine vertrauenswürdige Stelle gemeldet werden. Wir gehen jedem Hinweis auf Fehlverhalten konsequent nach und ergreifen geeignete Maßnahmen, um den Verstoß zu beenden sowie ähnliche Vorfälle in Zukunft zu verhindern.

Um Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gesetzliche Bestimmungen zu vermeiden, muss Fehlverhalten frühzeitig erkannt, gemeldet und untersucht werden, wobei alle Meldungen vertraulich behandelt und ohne negative Folgen für meldende Mitarbeitende verfolgt werden.

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 **https://hirschmannautomotive.whistlelink.com** zugänglich und kann rund um die Uhr für Meldungen genutzt werden.

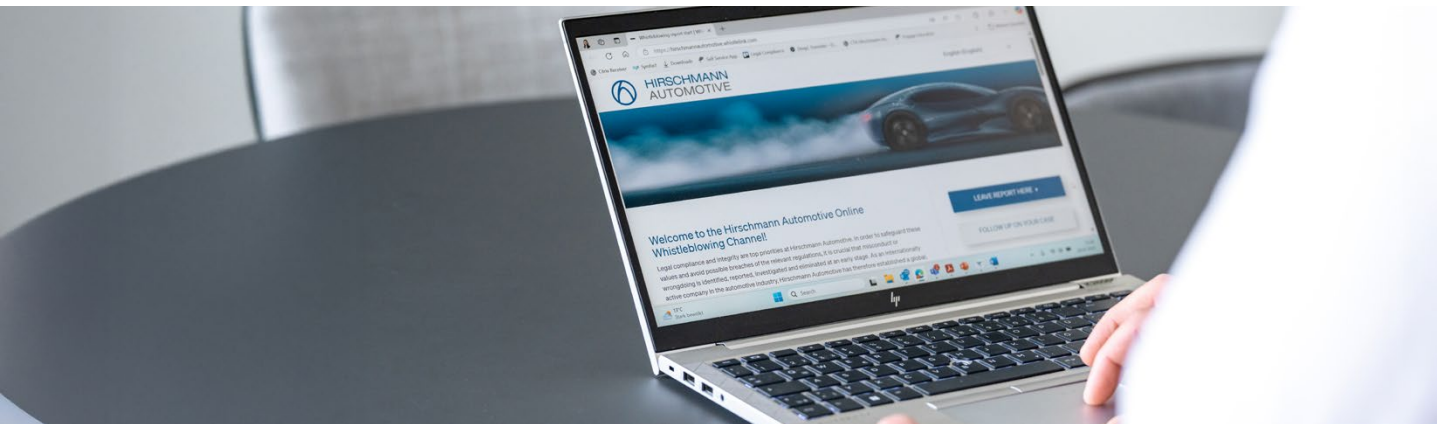
E-Mail: Meldungen können auch an die folgende E-Mail-Adresse gerichtet werden: **whistleblowing@hirschmann-automotive.com**.

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 307 0**. 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.

Persönlich: Auf Wunsch können Hinweise auch persönlich gemeldet 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 (siehe Consequence Management Guideline) 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. Weitere Details finden sich in der **Compliance Policy** und den darin erwähnten zusätzlichen Regelwerken.

Wenn wir Verbesserungsvorschläge zu den Compliance Regeln der Hirschmann Automotive Gruppe haben, melden wir uns zu Wort. Wir fördern aktiv eine **„Speak-up-Kultur“**, in der Hinweise und Ideen willkommen sind und niemand Nachteile befürchten muss, wenn in gutem Glauben Bedenken oder Vorschläge geäußert werden.

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

Compliance Helpdesk:

compliance@hirschmann-automotive.com

Legal & Compliance (LC):

Gertraud Mathis-Dietrich
Global Head of Legal & Compliance

+43 5522 307 1532
gertraud.mathis-dietrich@hirschmann-automotive.com

Dominik Schelling
Senior Legal Counsel

+43 5522 307 1474
dominik.schelling@hirschmann-automotive.com



Hirschmann Automotive Group

Headquarters
Hirschmann Automotive GmbH
Oberer Paspelsweg 6–8
6830 Rankweil, Austria

www.hirschmann-automotive.com

01/2026 Subject to change. All rights reserved by Hirschmann Automotive GmbH.