

# CODE OF CONDUCT VON FICOSA

Code-Nr.: P-GG-XX/XX-01  
Ausgabedatum: Mai 2017  
Letzte Aktualisierung: Mär 2021  
Genehmigt von: Verwaltungsrat der FICOSA INTERNATIONAL, S.A.  
Ausgabe 01

## ÜBERPRÜFUNGSREGISTER

Ausgabe	Datum	Beschreibung der Änderung	Zulassung
0	02/05/2017	Erste Fassung	FICOSA INTERNATIONAL SA Board of Directors
1	29/03/2021	Aktuelle Informationen über Kinder- und Zwangsarbeit sowie alle Formen der modernen Sklaverei und des Menschenhandels  Aktualisierung der Grundrechte aller Arbeitnehmer auf Gründung von Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und Tarifverhandlungen	FICOSA INTERNATIONAL SA Board of Directors

# 1. ZWECK, WERTE UND ALLGEMEINE PRINZIPIEN

Der Code of Conduct von FICOSA definiert die Standards und verantwortungsvollen Verhaltensweisen, die alle Personen, die mit uns in Verbindung stehen, einhalten und umsetzen müssen. Wir alle sind dafür verantwortlich, diese Richtlinien, die unabdingliche Leitlinien für die Garantie unseres Geschäftsmodells darstellen, einzuhalten.

Der vorliegende Code of Conduct wurde als Leitfaden entworfen, um eine korrekte Entscheidungsfindung in alltäglichen Situationen bei FICOSA zu erleichtern.

Wir sind eine multinationale Unternehmensgruppe für die Erforschung, Entwicklung, Herstellung und Kommerzialisierung von Systemen und Komponenten für Autos und Nutzfahrzeuge. Wir sind führend in unserem Sektor, und zwar dank der erstklassigen Qualität unserer Produkte, die kontinuierlich die Erwartungen der Kunden und Zulieferer übertreffen und unseren Mitarbeitern und Aktionären nachhaltigen Wert bieten. Außerdem sind wir der offizielle Lieferant und technologischer Partner der Mehrheit der Autohersteller weltweit.

Unsere Mission ist es insbesondere, Produkte mit einem hohen Mehrwert zu fabrizieren, die hinsichtlich der wichtigsten Faktoren (wie Sicherheit, Komfort, Kommunikation und Umweltschutz) die Erwartungen des Sektors und unserer Kunden übertreffen.

Unsere Stärke ergibt sich aus unserem Engagement. Für uns misst sich der Erfolg nicht an der Größe, sondern an Agilität, Schnelligkeit, Kreativität und an dem Verständnis, dass man als bester Anbieter weiß, wie man die Bedürfnisse von Angestellten, Kunden, Gemeinschaft und Aktionären auf gleiche Weise erfüllen kann.

Auf lange Sicht besteht der Erfolg nicht nur darin, gute Produkte herzustellen. Bei FicosA wissen wir, dass der Erfolg darin besteht, wie wir unsere Vision und die Werte, auf der sie basiert, umsetzen. Unsere Werte repräsentieren die Seele unseres Unternehmens, unsere Denkweise und unsere Vorstellung davon, wie wir handeln sollten. Wir sind davon überzeugt, dass wir unsere Vision erreichen können, wenn wir gemäß unserer Werte handeln.

Die Werte, die unser Verhalten steuern und die uns identifizieren, sind:

- **Interesse für die einzelnen Personen**

Die einzelne Person nimmt in unserem gesamten Unternehmensprojekt eine zentrale Stellung ein. Lernprozesse und Weiterbildung, Respekt, Verschiedenartigkeit, Zuwendung, freundlicher und „legerer“ Umgang miteinander sollten Teil unserer Essenz sein.

- **Im Team arbeiten / gemeinsam lernen**

Kenntnisse teilen, offen miteinander kommunizieren, aus Fehlern lernen, zusammenarbeiten, verstehen, dass der persönliche Erfolg der Erfolg des gesamten Teams ist.

- **Engagement und Leidenschaft für die Arbeit**

Die Illusion für das Unternehmensprojekt, das Umsetzen unserer Werte. Zu spüren, dass man selber Teil der Realisierung unserer Vision ist, auf Bemühung beharren, die Arbeit gerne machen und gute Leistungen genießen. Alle Tätigkeiten sind gleich wichtig.

- **Innovation und Kreativität**

All unsere Angestellten haben die Kapazität, zu innovieren und zu kreieren, daher müssen wir anhand unseres Management-Ansatzes ihren Ideenfluss erleichtern. Den Sektor herausfordern, kühn und risikobereit, doch stets vernünftig.

- **Kundenfokussiert**

Unseren Kunden zu Erfolg zu verhelfen ist für unseren eigenen Erfolg unabdingbar. Wir müssen fähig sein, vertrauensvolle Beziehungen zu ihnen aufzubauen, ihre Bedürfnisse zu verstehen und diesen zuvorzukommen.

- **Ehrlichkeit und Integrität**

Bei allem, was wir tun, ehrlich und rechtschaffen sein. Unsere Entscheidungen sollten Tag für Tag auf ethischen Prinzipien und unseren Werten basieren.

- **Führungsrolle**

Bescheidenheit, dem Protagonismus entfliehen, verstehen, dass alle Personen gleich wichtig sind, ist im Führungsstil von FICOSA essenziell. Mit gutem Beispiel vorangehen und alle Personen achten. Delegieren, dezentralisieren, auf die Kapazität der einzelnen Personen vertrauen. Die Werte umsetzen, die die Unternehmensessenz darstellen.

## **2. ANWENDUNGSGEBIET**

### **2.1 Zielpublikum**

Der vorliegende Code of Conduct und die interne Richtlinie, die diesem zugrunde liegt, gilt für Verwaltungsratsmitglieder, Direktoren und Angestellte von FICOSA sowie für alle Personen, die für die FICOSA-Filialen arbeiten (nach vorheriger Genehmigung durch das entsprechende Verwaltungsorgan).

FICOSA versucht ebenfalls, dass alle Beziehungen zu Drittparteien dem vorliegenden Kodex entsprechen.

#### **2.1.1 Verpflichtungen der Verwaltungsratsmitglieder und Direktoren**

Die Verwaltungsratsmitglieder und Direktoren von FICOSA sind insbesondere dafür verantwortlich, im Unternehmen eine ethische und die Gesetze einhaltende Kultur zu schaffen und zu fördern, und sicherzustellen, dass die Angestellten den vorliegenden Code of Conduct und die ihm zugrundeliegende interne Richtlinie kennen und einhalten.

Sie implementieren ebenfalls die notwendige Infrastruktur, um allen ethischen und legalen Vorfällen innerhalb des Unternehmens vorzubeugen, diese zu erkennen und adäquat auf sie zu reagieren.

Konkret sollten die Verwaltungsratsmitglieder:

- Eine hinsichtlich von Ethik und Einhaltung der Legalität respektvolle Kultur innerhalb von FICOSA fördern.
- Alle internen Richtlinien, die zur Entwicklung des vorliegenden Code of Conduct notwendig sind, fördern und genehmigen.
- Die Direktoren von FICOSA bemächtigen und das Budget des Unternehmens ausstatten, damit alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden können, um den vorliegenden Code of Conduct und die ihm zugrundeliegende Richtlinie effektiv zu implementieren.

Die Direktoren wiederum sollten:

- Alle Angestellten über die Bedeutung eines ethischen Verhaltens und der Einhaltung von Richtlinien informieren.
- Alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Unternehmenswerte zu verbreiten und dafür sorgen, dass die Richtlinien des Code of Conduct eingehalten werden.
- Alle strukturellen Änderungen und Entwicklungen von Richtlinien fördern, die nötig sind, um die Gesetze zu respektieren.
- Verhaltensweisen, die im Gegensatz zu Ethik und der Einhaltung der Gesetze stehen, vorbeugen.
- Auf eventuelle Nichteinhaltungen angemessen reagieren.

### **2.1.2 Verpflichtungen der Angestellten**

Die Angestellten von FICOSA sollten dazu beitragen, innerhalb des Unternehmens ein Ambiente der ethischen Sensibilität und des Respekts gegenüber der Rechtschaffenheit zu schaffen und versuchen, Nichteinhaltungen des vorliegenden Kodex zu vermeiden und anzuzeigen. Die Angestellten sollten:

- Den vorliegenden Kodex kennen und sich dazu verpflichten, ihn als fundamentales Element ihrer Arbeitsverpflichtungen einzuhalten.
- Ihre Vorgesetzte bei jeglichen Zweifeln hinsichtlich des vorliegenden Kodex und der ihm zugrundeliegenden Richtlinie um Klärung bitten.
- Die Kommunikationskanäle zur Anzeige von eventuellen Nichteinhaltungen kennen und nutzen.
- An allen weiterbildenden Aktivitäten, die FICOSA hinsichtlich der Ethik und Einhaltung der Legalität organisiert, teilnehmen.

## 3. VERHALTENSKRITERIEN UND VERANTWORTUNGSVOLLE PRAKTIKEN

### 3.1 Einhaltung der anwendbaren Gesetzgebung und der internen Richtlinie

FICOSA verpflichtet sich, alle Übereinkommen und legalen internationalen und nationalen Gesetzestexte, die aufgrund der Unternehmenstätigkeit für dieses verpflichtend sein können, als interne Richtlinie einzuhalten und zu integrieren.

Alle Verwaltungsratsmitglieder, Direktoren und Angestellten der Gruppe müssen die Gesetze in den Ländern einhalten, in denen sie tätig sind, ihren Zweck verfolgen und bei allen Tätigkeiten ein ethisches Verhalten an den Tag legen.

### 3.2 Verhältnis zu den Angestellten

Die Direktoren von FICOSA:

- Fördern die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Angestellten.
- Stärken die Existenz eines positiven Arbeitsklimas, in dem alle Angestellten unvoreingenommen, respekt- und würdevoll behandelt werden.
- Fördern einen partizipativen Führungsstil, der Kommunikation, Initiative und Teamwork unterstützt.
- Ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um belästigendes, diskriminierendes oder gewalttätiges Verhalten innerhalb des Unternehmens zu vermeiden.
- [Lehnen jeden Einsatz von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie alle Formen moderner Sklaverei und des Menschenhandels ab.](#)

Die Angestellten:

- Verpflichten sich, Situationen des Missbrauchs, der Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung am Arbeitsplatz weder zu fördern noch zu erlauben.
- Behandeln alle anderen Mitarbeiter, ob Vorgesetzte oder Untergebene, respektvoll.

Jegliche Beförderung entspricht den Prinzipien des Verdienstes und den auf die jeweilige Stellung anwendbaren Fähigkeiten. FICOSA garantiert die Chancengleichheit.

[FICOSA erkennt das Grundrecht aller Arbeitnehmer an, Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und Tarifverhandlungen zu gründen, um einen konstruktiven und kooperativen sozialen Dialog zu führen.](#)

### 3.3 Ehrlichkeit und Integrität mit den Kunden und Lieferanten

FICOSA legt seinen Beziehungen zu Kunden und Lieferanten gesetzliche und gerechte Praktiken zugrunde. FICOSA verpflichtet sich, im Rahmen des Möglichen, keine kommerziellen Beziehungen zu nationalen oder internationalen Lieferanten und Kunden zu unterhalten, die sich nicht für die Menschenrechte, die Integrität des öffentlichen Sektors und den Umweltschutz einsetzen.

FICOSA verpflichtet sich, keine geschäftlichen Beziehungen zu Unternehmen zu unterhalten, die Kinderarbeit, Zwangs- oder [Pflichtarbeit sowie alle Formen der modernen Sklaverei und des Menschenhandels einsetzen](#) oder die Rechte ihrer Angestellten schwer verletzen.

Es ist allen Direktoren und Angestellten von FICOSA untersagt, Kunden oder Lieferanten jegliche direkte oder indirekte Gegenleistungen anzubieten, solche zu erhalten oder zu genehmigen, um unrechtmäßige Vorteile jeglicher Art zu erhalten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, seine vertraglichen Verpflichtungen treu einzuhalten.

### **3.4 Beziehungen zum Sektor**

FICOSA verpflichtet sich, sich seinen Mitbewerbern gegenüber loyal zu verhalten und die anwendbare Gesetzgebung hinsichtlich des Wettbewerbs einzuhalten und jegliche mit dieser im Konflikt stehenden Praktiken zu vermeiden.

Das Unternehmen, seine Direktoren und Angestellten stellen sicher, dass bei allen Unternehmensaktivitäten wahre Information angeboten wird, und dass falsche Information, die zu Fehlern führen kann, untersagt wird. FICOSA erlaubt daher keine:

- Betrügerischen Praktiken bei geschäftlichen Aktivitäten, einschließlich irreführender Werbung.
- Entdeckung, Aufdeckung, Überlassung oder Verbreitung jeglicher Geheimnisse anderer Unternehmen.
- Aktivitäten, die die Rechte des geistigen oder industriellen Eigentums von Dritten verletzen.
- Preisänderungen, die nicht mit dem fairen Wettbewerb von Produkten und Waren übereinstimmen.

FICOSA trägt Sorge für sichere Zahlungsmethoden, den Datenschutz und die Betrugsprävention. Das Unternehmen ergreift ebenfalls alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung vorzubeugen.

### **3.5 Beziehungen zur Verwaltung**

Die Direktoren und Angestellten von FICOSA müssen hinsichtlich der Beziehung zur Verwaltung und den Behörden jederzeit die anwendbare Gesetzgebung und die unternehmensinterne Richtlinie respektieren.

### **3.6 Beziehungen zum Finanzamt und der Sozialbehörde**

FICOSA ist sich seiner Verpflichtungen gegenüber dem Finanzamt und der Sozialbehörde bewusst. Aus diesem Grund hält das Unternehmen strikt alle seine Verpflichtungen auf diesem Gebiet ein und lässt sich jederzeit von bewährten Experten beraten. FICOSA verpflichtet sich ebenfalls, eventuelle öffentliche Subventionen auf adäquate und korrekte Weise zu verwenden.

### **3.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

FICOSA verpflichtet sich gegenüber seinen Angestellten, ihre Lebensqualität und die ihrer Familien zu verbessern. Aus diesem Grund fördert das Unternehmen solche Maßnahmen, die darauf abzielen, eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Direktoren und Angestellten zu ermöglichen.

### **3.8 Gesunde und sichere Arbeitsumgebung**

FICOSA trägt Sorge für eine sichere Arbeitsumgebung und hält hinsichtlich von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz jederzeit alle geltenden Richtlinien ein. Das Unternehmen bildet zu diesem Zweck ebenfalls seine Angestellten im Bereich Vorbeugung von Berufsrisiken aus.

Die Direktoren und Angestellten von FICOSA sollten:

- An allen weiterbildenden Aktivitäten teilnehmen, die ihre Fähigkeiten in der Hinsicht verbessern, berufliche Verantwortlichkeiten auf sichere Art auszuüben und einen verantwortungsvollen Umgang mit den Materialien und Geräten des Unternehmens zu garantieren.
- Am Arbeitsplatz aufmerksam sein und der jeweils zuständigen Abteilung jegliche Zweifel hinsichtlich der Sicherheit melden.

Es ist streng verboten:

- Personen zu beschäftigen, die aus Altersgründen, Behinderung oder Nationalität in dem Land, in dem sie ihre berufliche Tätigkeit ausüben sollen, nicht arbeiten dürfen.
- Am Arbeitsplatz im Besitz von illegalen Drogen zu sein, Alkohol oder illegale Drogen zu konsumieren oder während der Ausübung der beruflichen Tätigkeit rezeptpflichtige Medikamente zu missbrauchen.
- Arbeitsunfälle oder schwere Vorfälle zu vertuschen, sowie bei der Einhaltung von Sicherheitsüberprüfungen nicht die Wahrheit zu sagen oder die Sicherheitsvorschriften nicht einzuhalten.

### **3.9 Umweltschutz**

FICOSA stellt den Respekt gegenüber dem ökologischen Gleichgewicht, die Minimierung der Umweltverschmutzung bei all seinen Aktivitäten und die Verbreitung einer Kultur des Umweltschutzes unter all seinen Mitarbeitern und bei all seinen Aktivitäten sicher.

Die Angestellten des Unternehmens kennen diese Unternehmenspolitik und handeln jederzeit gemäß den Kriterien von Respekt und Nachhaltigkeit und legen hinsichtlich des Umweltschutzes gute Verhaltensweisen an den Tag.

### **3.10 Geheimhaltung**

Bei FICOSA erfüllen wir hinsichtlich der Geheimhaltung und des Datenschutzes von Angestellten, Kunden, Lieferanten und anderen Mitwirkenden die gültige Gesetzgebung. Aus diesem Grund



fragen wir ausschließlich nach den Daten, die für die Verwaltung der Aktivitäten und den entsprechenden Zweck strikt notwendig sind.

Wir kommunizieren jegliche Zweifel oder Unklarheiten über die Verwendung von und den Umgang mit vertrauensvollen Daten und Informationen.

### **3.11 Reputation**

Alle Angestellten müssen bei all ihren beruflichen Tätigkeiten das Image und die Reputation von FICOSA sorgfältig pflegen. Sie überwachen ebenfalls den respektvollen Umgang mit dem Image und der Reputation von FICOSA seitens der Kunden und Lieferanten und generell mitwirkenden Unternehmen. Daher dürfen Name, Marke, Logo und andere Unternehmenssymbole keinesfalls aus persönlichen Gründen oder Interessen, sondern ausschließlich gemäß der geltenden internen Richtlinie verwendet werden.

## **4. SCHUTZ DER INTERESSEN VON FICOSA**

### **4.1 Interessenkonflikt**

FICOSA glaubt, dass die Beziehung zu seinen Angestellten auf der Loyalität basierend sollte, die aus gemeinsamen Interessen entsteht. Aus diesem Grund wird die Teilnahme von Direktoren und Angestellten an anderen finanziellen oder geschäftlichen Aktivitäten respektiert, solange diese legal sind und in keinem Konflikt mit den Verantwortlichkeiten bei FICOSA stehen.

Die Direktoren und Angestellten müssen der Compliance-Abteilung die Ausübung jeglicher Aktivitäten mitteilen, die mit den Interessen von FICOSA in Konflikt stehen oder dem guten Ruf des Unternehmens schaden könnten. Solche Aktivitäten dürfen bis zur Genehmigung durch die Compliance-Abteilung nicht ausgeführt werden.

### **4.2 Schutz der Information und der Kommunikation**

FICOSA stellt seinen Mitarbeitern jegliches Material zur Verfügung, das zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit erforderlich ist. Bei der Verwendung dieser Ressourcen sollten die Angestellten und Direktoren:

- Den geltenden gesetzlichen Rahmen und die unternehmensinternen Prozesse hinsichtlich vom Speichern und Aufbewahren von sowie Zugriff auf Daten kennen und respektieren.
- Die Information, über die sie aufgrund ihrer beruflichen Stellung verfügen, schützen.
- Mitarbeitern von FICOSA, Kunden, Lieferanten und Dritten gegenüber die Einhaltung des Datenschutzgesetzes garantieren.

## 5. COMPLIANCE-KOMMITEE

Das Compliance-Komitee von FICOSA ist dafür verantwortlich, den Code of Conduct zu kontrollieren und dafür zu sorgen, dass dieser unter den Angestellten des Unternehmens verbreitet sowie von diesen eingehalten wird.

Dieses Organ ist dafür verantwortlich, jegliche Kommunikation hinsichtlich von Anzeigen über eine Nichteinhaltung dieses Kodex sowie jegliche Zweifel über dessen Auslegung zu erhalten.

Das Komitee kann auch aus eigener Initiative heraus oder im Namen jeglicher Adressaten des Kodex handeln. Seine Entscheidungen sind für FICOSA und deren Direktoren und Angestellten bindend.

Das Compliance-Komitee sowie dessen Aktivitäten aufgrund von erhaltenen Anzeigen, internen Untersuchungen und Reaktionen auf Nichteinhaltungen unterliegen speziellen Regulierungen.

## 6. VORGEHENSWEISE IM FALL EINER ENTDECKTEN NICHTEINHALTUNG

Die Verwaltungsratsmitglieder, Direktoren und Mitarbeiter müssen die internen Politiken und Richtlinien kennen, um ein angemessenes ethisches Klima im Bereich der unternehmerischen Tätigkeiten zu gewährleisten.

Um über besagte Nichteinhaltungen zu informieren, implementiert FICOSA einen entsprechenden Kommunikationskanal, über den Nichteinhaltungen der internen Regulierungen oder Korrekturen von Handlungsweisen und/oder beruflichen Entscheidungen, die ethische Implikationen oder Nichteinhaltungen mit sich führen könnten, gemeldet werden können.

### KOMMUNIKATIONSKANAL FÜR ANZEIGEN

Der Kommunikationskanal für Anzeigen ist ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Systems bei FICOSA, als einer der festgelegten Prozesse zur Gewährleistung von der effektiven Anwendung der Richtlinien und Leitlinien dieses Kodex. Wenn ein Angestellter<sup>1</sup> eine Tatsache entdeckt, die einen schweren Verstoß gegen den Code of Conduct darstellt, so kann er diese per E-Mail an die folgende E-Mailadresse melden:

[compliance.channel@ficosa.com](mailto:compliance.channel@ficosa.com)

---

<sup>1</sup>Unter Mitarbeiter wird für die Zwecke dieses Ethikkodex und des Whistleblowing-Kanals im weitesten Sinne jede Person verstanden, die direkt oder indirekt eine Beziehung zu FICOSA hat.

Dieser Kanal besteht aus einer E-Mail, deren Nutzung beworben und gefördert wird. Die FICOSA priorisiert jedoch die Äußerung und prüft alle Beschwerden, auch wenn sie über andere Kanäle übermittelt werden.

Bei der Ausgestaltung und Anwendung dieses Hinweisgebersystems werden die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen und die Grundrechte der Betroffenen vollumfänglich respektiert. Mitarbeiter, die über diesen Kanal potenzielle Verstöße melden, von denen sie Kenntnis haben, können sich identifizieren oder auch nicht. Anonyme Meldungen werden akzeptiert. FICOSA empfiehlt jedoch die Identifizierung, um eine angemessene Verwaltung und Nachverfolgung von Beschwerden zu gewährleisten, die durch die Vertraulichkeit geschützt werden, wie sie durch das Whistleblowing-System bewahrt werden. Das Unternehmen garantiert, dass seine Identität vertraulich behandelt wird, es sei denn, es wird ein begründeter Antrag von der zuständigen Justizbehörde, per Gerichtsbeschluss und im Rahmen eines Gerichtsverfahrens und unter dem Schutz dieser Behörde gestellt; oder die Beschwerde in voller Kenntnis der Unwahrheit erhoben wird. Es wird keine Repressalien seitens des Unternehmens geben, sofern der Informant nicht bösgläubig gehandelt hat.

FICOSA ermutigt Informanten, die Beschwerde zu dokumentieren und so viele und detaillierte Informationen wie möglich bereitzustellen, um die Untersuchung zu erleichtern.

Im Falle eines Missbrauchs, d. h. einer bösgläubigen Anschuldigung, können in Übereinstimmung mit dem geltenden Tarifvertrag und den geltenden Rechtsvorschriften Disziplinarmaßnahmen oder andere Maßnahmen gegen den Beschwerdeführer ergriffen werden.

Der Compliance-Beauftragte wird die eingegangenen Beschwerden umgehend bearbeiten und deren Überprüfung und die Maßnahmen zu ihrer Lösung in Übereinstimmung mit den Regeln des Whistleblowing-Channel-Managements vorantreiben. Der Compliance-Beauftragte lädt alle anderen Mitglieder des Compliance- und Ethik-Komitees ein, wenn die eingegangene Beschwerde als schwerwiegend erachtet wird.

In Anbetracht des Ergebnisses entscheidet der Compliance- und Ethikausschuss, ob er den Vorwurf für akkreditiert hält oder nicht, und erlässt die entsprechenden arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen.

.../....