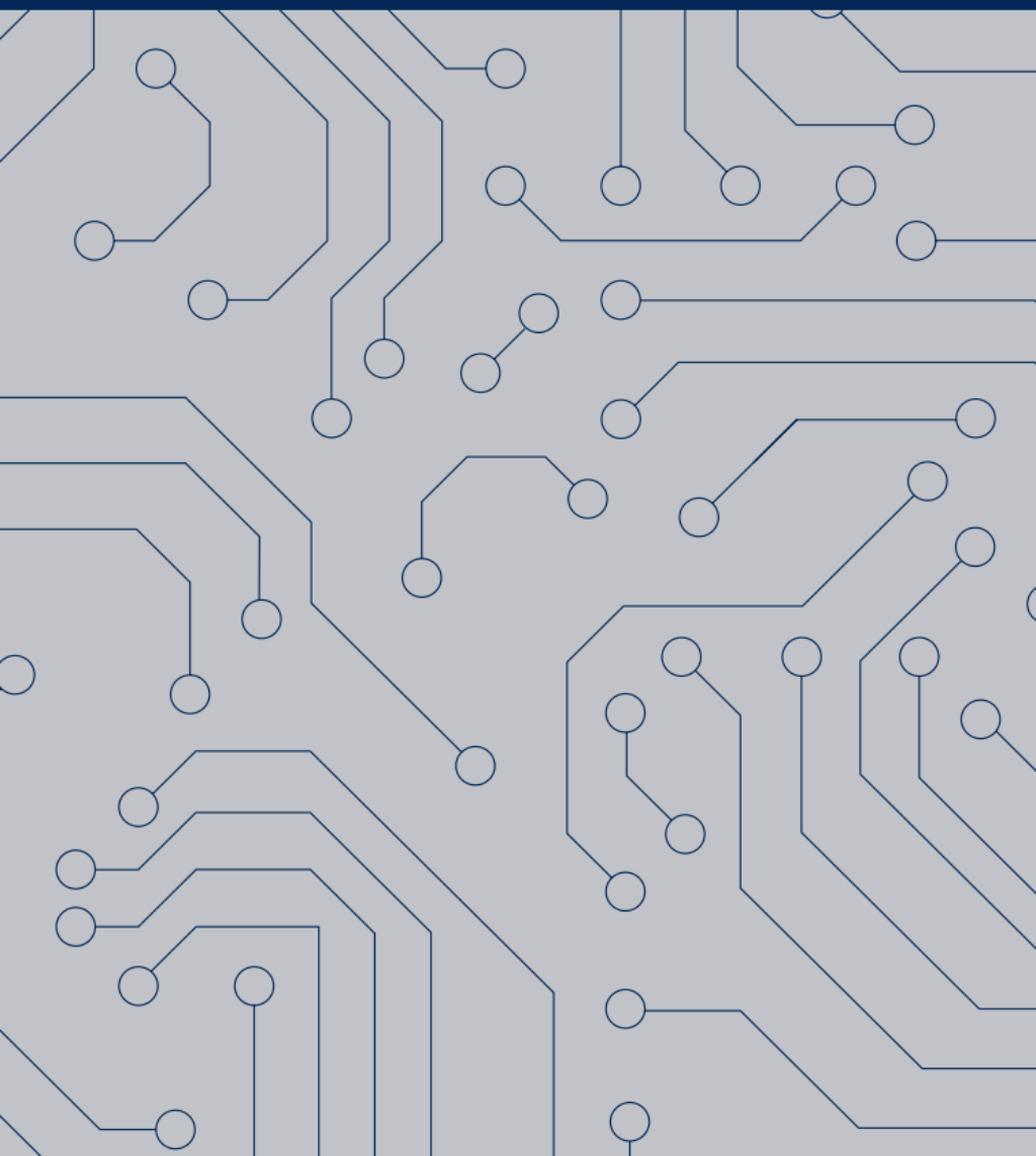
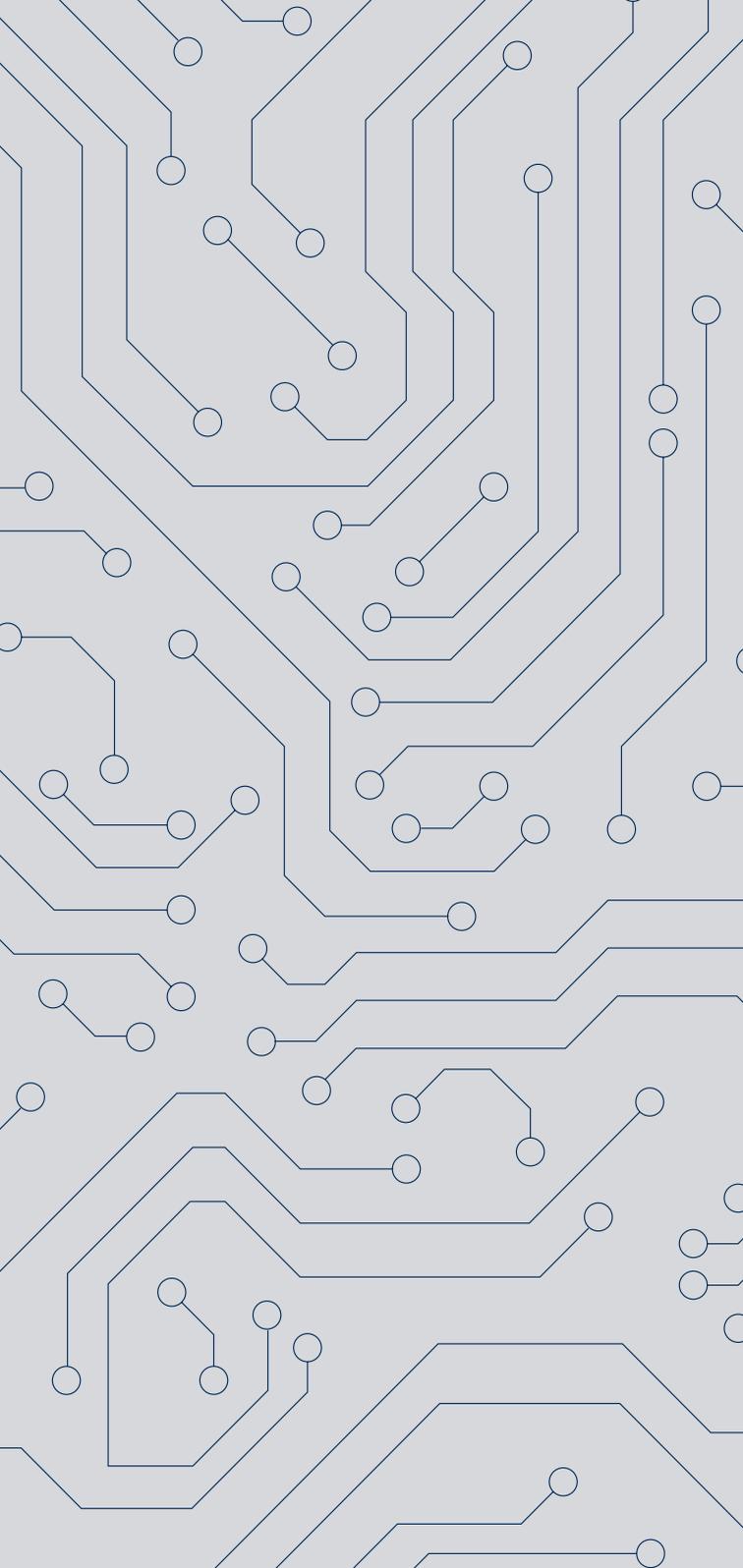

Verhaltenskodex



Inhalt

Vorwort	5	7. Arbeitnehmerrechte	19
1. Präambel	6	7.1 Vergütung	19
2. Verhaltensgrundsätze	7	7.2 Arbeitszeit	19
2.1 Rechtmäßiges Verhalten	7	7.3 Versammlungsfreiheit & Tarifautonomie	19
2.2 Gegenseitiger Respekt, Nicht-Diskriminierung, Entwicklung nach Verhalten, Führung, Leistung und Potential	7	7.4 Verbot von Zwangsarbeit	19
2.3 Verantwortung für das Ansehen der First Sensor-Gruppe	8	7.5 Verbot von Kinderarbeit	19
3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	9	8. Umwelt, Sicherheit, Gesundheit	20
3.1 Wettbewerbsrecht, Kartellrecht, Handelskontrollen	9	8.1 Umwelt	20
3.2 Korruptionsbekämpfung	10	8.2 Produktsicherheit	20
3.2.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen	10	8.3 Arbeitssicherheit	20
3.2.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen	10	9. Prävention, Schulungen	21
3.3 Politische oder wohltätige Beiträge/Spenden, Sponsoring	11	10. Beschwerden, Hinweise	22
3.4 Geldwäschebekämpfung	11	11. Konsequenzen bei Verstößen	23
3.5 Verhalten von Lieferanten	12	12. Compliance-Implementierung und -Kontrolle	24
4. Vermeidung von Interessenkonflikten	13	12.1 Informationsquellen	24
4.1 Wettbewerb mit First Sensor	13	12.2 Externer Ombudsmann (Vertrauensanwalt)	25
4.2 Nebentätigkeiten	13	12.3 Compliance Koordinator	25
4.3 Beteiligung an Drittunternehmen	14	13. Verbesserungen	26
5. Umgang mit betrieblichem Eigentum	15	14. Inkrafttreten und Bekanntmachung	27
6. Umgang mit Informationen	16	6.1 Finanzberichterstattung und Finanzintegrität	16
6.1 Finanzberichterstattung und Finanzintegrität	16	6.2 Verschwiegenheit	16
6.2 Verschwiegenheit	16	6.3 Externe Kommunikation	17
6.3 Externe Kommunikation	17	6.4 Datenschutz und Datensicherheit	18
6.4 Datenschutz und Datensicherheit	18	6.5 Insiderregeln	18
6.5 Insiderregeln	18		



Vorwort

Der Erfolg der First Sensor AG und ihrer Tochtergesellschaften basiert auf der Qualität unserer Produkte und dem Vertrauen unserer Kunden. Dabei dienen unsere Werte Innovation, Exzellenz und Nähe als Kompass für unser Handeln. Im Rahmen dieses Unternehmensleitbildes setzt die First Sensor bei der Vertretung ihrer Interessen auf Fachkompetenz, Überzeugungskraft der Argumente, Rechtschaffenheit und Integrität. Der vorliegende Verhaltenskodex konkretisiert unsere Vorstellungen von einer integren, d. h. rechtlich korrekten und an ethischen Grundsätzen orientierten, Arbeit. Indem wir unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards ausrichten, schaffen wir Vertrauen und vermeiden von vornherein rechtlich fragwürdige oder imageschädigende Situationen. Daher ist dieser Verhaltenskodex für Alle – Mitarbeitende, Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsgremienmitglieder – der First Sensor AG sowie Ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen verbindlich. Dies gilt ebenso für von uns beauftragte Dritte, die in unserem Namen handeln. Weiterhin erwarten wir von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten das stete Bemühen, ihr Handeln ebenfalls an den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex auszurichten.

Gesondert möchten wir erwähnen, dass wir in unserem Verhaltenskodex ebenfalls Informationen integriert haben, wie potentielles Fehlverhalten kommuniziert und sanktioniert werden soll. Hierzu benötigen wir Ihre Mitarbeit: Sollten Sie Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Geschäftspartnern unseres Konzerns beobachten oder einen entsprechenden Verdacht hegen, so melden Sie uns dies bitte umgehend. Wir können Ihnen persönlich garantieren, dass alle diesbezüglichen Informationsstränge und persönlichen Daten mit absoluter Vertraulichkeit behandelt werden.

Berlin, den 01. Januar 2018



Prof. Dr. Alfred Gossner
Vorsitzender des
Aufsichtsrates



Dr. Dirk Rothweiler
Vorstandsvorsitzender



Dr. Mathias Gollwitzer
Finanzvorstand

1. Präambel

First Sensor¹ gehört zu den technisch führenden Unternehmen in der Welt, die High-End-Sensordlösungen für höchste Ansprüche entwickeln und produzieren. Diese Marktstellung resultiert aus der Qualität unserer Produkte sowie dem Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter² und der Öffentlichkeit. Dieses Vertrauen wird wesentlich geprägt durch das Auftreten und Verhalten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner. Die folgenden Wertgrundsätze bilden einen nicht abschließenden Mindeststandard für alle Mitarbeiter der First Sensor. Ziel ist es, Situationen vorzubeugen, die die Integrität und Rechtschaffenheit unseres Verhaltens in Frage stellen könnten. Dieser Verhaltenskodex gilt ohne Ausnahme für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten sowie Tochterunternehmen der First Sensor weltweit. Er kommt ebenso zur Anwendung für von uns beauftragte und in unserem Namen agierende Dritte wie auch für Personen, die den bei uns Beschäftigten funktional gleichwertig eingesetzt werden, wie zum Beispiel Leiharbeitnehmer. Darüber hinaus sind alle Niederlassungen, Geschäftseinheiten und Tochtergesellschaften der First Sensor angehalten, die Einhaltung der Inhalte dieses Verhaltenskodex auch bei ihren Geschäftspartnern im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

1 „First Sensor“ umfasst im Folgenden die First Sensor AG und ihre Tochtergesellschaften.

2 Im Folgenden wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Begriff Mitarbeiter verwendet. Dies gilt entsprechend für die anderen geschlechterspezifischen Bezeichnungen.

2. Verhaltensgrundsätze

2.1 Rechtmäßiges Verhalten

Die Beachtung des Rechts und der Gesetze des jeweiligen Landes, in dem wir geschäftlich aktiv sind, ist ein Grundprinzip des Handelns der First Sensor. Jeder Mitarbeiter hat die gesetzlichen Vorschriften der jeweiligen Rechtsordnung, in deren Rahmen er handelt, zu beachten. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden. Dies fordern wir auch von unseren Geschäftspartnern. Jeder Mitarbeiter muss im Falle eines Verstoßes, unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen, wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur außerordentlichen Kündigung rechnen. Hinsichtlich unserer Geschäftspartner behalten wir uns das Recht vor, bei Gesetzesverstößen die Geschäftsbeziehung unter Beachtung der anwendbaren Gesetze zu überprüfen und ggf. zu beenden.

2.2 Gegenseitiger Respekt, Nicht-Diskriminierung, Entwicklung nach Verhalten, Führung, Leistung und Potential

Wir achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. First Sensor toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung, gewerkschaftlicher Betätigung, Weltanschauung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung. Wir dulden keinerlei Diskriminierung auf Basis dieser Eigenschaften, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Dritten. Entscheidungen bezüglich Personal, Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern etc. treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus anderen, sachfremden Motiven wie zum Beispiel Diskriminierung oder Zwang. Wir sind offen und ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung.

3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Wir sind zuverlässige Partner und machen nur Zusagen, die wir nach bestem Wissen und Gewissen einhalten können. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, sich redlich zu verhalten.

First Sensor fördert eine Lernkultur, die offenes Feedback aller Beteiligten schätzt und hierzu ermutigt. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitern sind Verhalten, Führung, Leistung und Potential.

2.3 Verantwortung für das Ansehen der First Sensor-Gruppe

Das Ansehen von First Sensor wird wesentlich geprägt durch das Auftreten und Verhalten jedes Einzelnen von uns. Gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten, auch nur eines Mitarbeiters, kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Gemeinsam haben wir alle daher die Verantwortung, auf das Ansehen von First Sensor im jeweiligen Land zu achten, dieses zu erhalten und zu fördern. Dies bedeutet, dass wir in Übereinstimmung mit dem jeweils nationalen Recht sowie unseren Leitlinien und Richtlinien handeln. Aber auch in Situationen, in denen uns keine Rechtsvorschriften Grenzen setzen, wollen wir uns so verhalten, wie wir es auch von anderen erwarten.

3.1 Wettbewerbsrecht, Kartellrecht, Handelskontrollen

Ein fairer Wettbewerb ist eine Voraussetzung für eine freie Marktentwicklung und dem damit verbundenen sozialen Nutzen. Dementsprechend gilt das Gebot der Fairness, auch für den Wettbewerb um Marktanteile. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Kartellrechtliche Beurteilungen können schwierig sein, insbesondere weil die geltenden Regeln von Land zu Land und von Fall zu Fall unterschiedlich sein können. Für große Unternehmen gelten beispielsweise vielerorts besondere kartellrechtliche Anforderungen. Es gibt bestimmte Verhaltensweisen, die zu einem Verstoß gegen das Kartellrecht führen können. Mitarbeiter dürfen daher beispielsweise nicht:

- mit Mitbewerbern Preisabsprachen, Absprachen über Produktionsleistungen, Kapazitäten oder Marktanteile treffen. Des Weiteren dürfen gegenüber Mitbewerbern keine Informationen über Ausschreibungen, Gewinn (-margen), Kosten oder andere für die Vergabe maßgeblichen Faktoren offengelegt werden.
- Absprachen mit Mitbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen treffen.

Die Mitarbeiter dürfen sich ebenfalls nicht durch Industriespionage, Bestechung, Diebstahl oder Abhöraktionen wettbewerbsrelevante Informationen aneignen oder wissentlich falsche Informationen über einen Mitbewerber oder seine Produkte oder Dienstleistungen verbreiten. First Sensor befolgt alle Exportkontroll- und Zollgesetze sowie Vorschriften, die in den jeweiligen Ländern ihrer Geschäftstätigkeit gelten. Zoll- und Exportkontrollgesetze können Anwendung finden im Zusammenhang mit direkten oder indirekten Exporten oder Importen aus oder in bestimmte Länder oder Lieferungen an inländische Dritte, gegen die zum Beispiel Verdachtsmomente im Hinblick auf die nationale Sicherheit bestehen oder die an kriminellen Aktivitäten beteiligt sind. Verstöße gegen diese Gesetze und Bestimmungen können zu drastischen Strafen führen.

Alle Mitarbeiter, die in die Ein- und Ausfuhr von Waren oder Dienstleistungen involviert sind, sind zur Einhaltung aller geltenden Wirtschaftsanktions-, Zoll-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen verpflichtet.

3.2 Korruptionsbekämpfung

3.2.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Aufträge gewinnen wir auf faire Weise über Qualität und Preis unserer innovativen Produkte und Leistungen und nicht dadurch, dass wir Anderen unzulässige Vorteile anbieten. Kein Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit bestechen, insbesondere direkt, indirekt oder über beauftragte Dritte ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren oder solche Vorteile genehmigen. Was als ungerechtfertigter Vorteil anzusehen ist, ist im Zweifel mit dem Compliance Koordinator abzustimmen. Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden, um Entscheidungen zu beeinflussen oder zu bestechen. Jedes Angebot, Versprechen, jede Zuwendung, jeder Vorteil und jedes Geschenk muss mit den geltenden Gesetzen übereinstimmen und muss jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit vermeiden. Aus diesem Grund ist die Gewährung von Vorteilen in einer Größenordnung von über 25,- EUR (brutto) untersagt.

Darüber hinaus ist es allen Mitarbeitern untersagt, indirekt Geldzahlungen oder sonstige Vorteile zu gewähren (zum Beispiel einem Berater, Agenten, Vermittler, Geschäftspartner oder sonstigen Dritten), wenn die Umstände darauf hindeuten, dass diese ganz oder zum Teil zur Bestechung verwendet werden. Dies ist beispielsweise gegeben, wenn Vorteile in zeitlicher Nähe zu Vertragsverhandlungen oder -abschlüssen gewährt werden.

3.2.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen

Kein Mitarbeiter darf seine berufliche Stellung dazu benutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert ist hiervon ausgenommen: Grundsätzlich ist allen Mitarbeitenden, Geschäftsführern, Vorständen und Aufsichtsorganmitgliedern der First Sensor-Gruppe die Annahme von Geschenken oder sonstigen Vorteilen mit einem Wert von bis zu 40,- EUR (brutto) gestattet. Alle darüber hinaus gehenden Geschenke, Essens- oder Veranstaltungseinladungen

oder sonstige geldwerte Vorteile sind abzulehnen. Essenseinladungen mit konkretem Geschäftsbezug, z. B. für die Besprechung der Geschäftsbeziehung oder eines Projektes, fallen nur unter diese Regelung, wenn die Höhe der Ausgaben das übliche Maß übersteigt oder in einem zeitlichen Zusammenhang mit einer bevorstehenden Vergabeentscheidung der First Sensor an den einladenden Kunden steht. In Zweifelsfällen ist die Sachlage mit dem Compliance Koordinator abzustimmen. Ist eine Abstimmung, z. B. aufgrund spontaner Einladung, nicht möglich, ist die Rechnung selber zu übernehmen oder die Einladung muss ausgeschlagen werden.

3.3 Politische oder wohltätige Beiträge/Spenden, Sponsoring

Bei geplanten Beiträgen oder Spenden an wohltätige und sonstige Organisationen sowie Sponsoringaktivitäten ist der Fachbereich Corporate Communications der First Sensor im Vorfeld zu informieren. Beiträge oder Spenden an wohltätige und sonstige Organisationen sowie Sponsoringelder dürfen darüber hinaus nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung vergeben werden. Spenden sind nur zulässig, sofern der Empfänger und der konkrete Verwendungszweck bekannt sind, die Spenden rechtlich vertretbar sind und dokumentiert werden.

Spenden und Beiträge an politische Parteien sind grundsätzlich untersagt.

3.4 Geldwäschebekämpfung

First Sensor sieht sich dem internationalen Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verpflichtet. Geldwäsche bezeichnet den Vorgang der Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten, durch Einschleusung dieser Finanzmittel in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.

First Sensor unterhält ausschließlich Geschäftsbeziehungen mit seriösen

4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Kunden und Geschäftspartnern, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Alle Mitarbeiter sind zur strikten Einhaltung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung, die verdächtige Transaktionen erkennen und verhindern sollen, verpflichtet. Sämtliche anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen sind einzuhalten.

3.5 Verhalten von Lieferanten

First Sensor erwartet von seinen Lieferanten, dass sie die Wertgrundsätze der First Sensor teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Darüber hinaus erwartet First Sensor von seinen Lieferanten die Anwendung der folgenden Prinzipien, wie sie First Sensor für sich selbst definiert hat:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- der Verzicht auf Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz,
- die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und
- die Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt/eingehalten werden.

Wir behalten uns das Recht vor, bei Verstößen gegen eine oder mehrere Prinzipien dieses Verhaltenskodex die Geschäftsbeziehung unter Beachtung der anwendbaren Gesetze zu überprüfen und ggf. zu beenden. Näheres regelt der Lieferantenkodex der First Sensor.

Mitarbeiter der First Sensor sind verpflichtet, ihre Geschäftsentscheidungen im Interesse der First Sensor ungeachtet persönlicher Interessen zu treffen. Interessenkonflikte können entstehen, wenn Mitarbeiter auf Kosten der Interessen von First Sensor eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen.

4.1 Wettbewerb mit First Sensor

Mitarbeiter dürfen kein Unternehmen führen oder für ein Unternehmen arbeiten, das mit First Sensor im Wettbewerb steht oder Lieferant von First Sensor ist, und dürfen keinen entsprechenden Aktivitäten nachgehen.

Sofern eine dem Mitarbeiter nahestehende Person (d. h. Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, unterhaltsberechtigter Kinder und andere Personen, die seit mindestens einem Jahr im gleichen Haushalt leben) ein Unternehmen führt, das mit First Sensor im Wettbewerb steht oder Lieferant von First Sensor ist, so ist dieses dem Compliance Koordinator der First Sensor anzuzeigen.

4.2 Nebentätigkeiten

Mitarbeiter dürfen keine Nebentätigkeiten, die zu einer Konkurrenzsituation für First Sensor führen, ausüben. Bestehen Zweifel, ob es zu einer Interessenkollision kommen kann, ist die beabsichtigte Nebentätigkeit dem Compliance Koordinator der First Sensor anzuzeigen. First Sensor behält sich das Recht vor, Nebentätigkeiten, die zu einem Konflikt führen können, zu untersagen, sofern sie nicht bereits aus anderen Gründen untersagt sind.

5. Umgang mit betrieblichem Eigentum

4.3 Beteiligung an Drittunternehmen

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen oder einem Lieferanten von First Sensor halten oder erwerben, müssen dies dem Compliance Koordinator mitteilen, wenn sie durch die Beteiligung die Möglichkeit haben, auf das Management dieses Unternehmens Einfluss zu nehmen. Gleiches gilt, wenn dem Mitarbeiter nahestehende Personen die Beteiligung halten oder erwerben. Von der Möglichkeit der Einflussnahme auf das Management kann im Allgemeinen dann ausgegangen werden, wenn die Beteiligung einen Anteil von 1 % des Gesamtkapitals überschreitet oder der Mitarbeiter Organ des Lieferanten oder Wettbewerbers ist.

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Geschäftspartner der First Sensor halten oder erwerben, müssen dies ebenfalls dem Compliance Koordinator der First Sensor AG mitteilen, wenn der Mitarbeiter mit dem jeweiligen Unternehmen dienstlich befasst ist oder ein Mandat in diesem Unternehmen wahrnehmen wird.

Nach der Mitteilung über die Beteiligung an Drittunternehmen wird die First Sensor geeignete Maßnahmen zur Beseitigung eines möglichen Interessenkonflikts treffen.

Unternehmenseigentum, wie Telefone, Kopierer, Computer, Software, Internet/Intranet und E-Mail, darf grundsätzlich nur für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Näheres beschreibt die Richtlinie zur IT-Nutzung, die im Intranet eingesehen werden kann.

6. Umgang mit Informationen

6.1 Finanzberichterstattung und Finanzintegrität

Zur offenen und effektiven Kommunikation gehört eine ordnungs- und wahrheitsgemäße Berichterstattung. Das gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Investoren, Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen.

First Sensor legt Wert auf vollständige, redliche, genaue, zeitnahe und verständliche Periodenabschlüsse und auf eine entsprechende Finanzberichterstattung und -kommunikation. Dies müssen alle diejenigen sicherstellen, die in der First Sensor als Mitarbeiter, Führungskräfte oder Aufsichtsräte für Finanzen, Controlling und Rechnungswesen verantwortlich sind. Jeder, der in den zuvor genannten Bereichen tätig ist, trägt im Rahmen seiner beruflichen Aufgabenstellung die Verantwortung dafür, dass effektive Verfahren und interne Kontrollen für die Finanzberichterstattung und Veröffentlichung offenkundiger Sachverhalte eingerichtet und aufrechterhalten werden.

6.2 Verschwiegenheit

Die Mitarbeiter sind auch gegenüber anderen Mitarbeitern zur Verschwiegenheit bei allen internen vertraulichen Angelegenheiten der First Sensor verpflichtet, sofern die Weitergabe nicht zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich ist oder eine Auskunftspflicht besteht.

Vertraulich sind all diejenigen Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen der Mitarbeiter weiß oder wissen muss, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. Zu diesen Informationen zählen beispielsweise:

- Einzelheiten zu Organisation und Einrichtungen der First Sensor, Preisen, Umsatz, Gewinnen, Märkten und Kunden
- Informationen über vertrauliche Produktspezifikationen
- Informationen über Produktentwicklungen und Projekte
- Zahlen des internen Berichtswesens.

In Zweifelsfällen ist immer von einer Vertraulichkeit auszugehen. In diesen Fällen ist die jeweils zuständige Geschäftsführung der betroffenen rechtlichen Einheit oder des Fachbereiches zu informieren. Diese entscheidet über das weitere Vorgehen.

6.3 Externe Kommunikation

Stellungnahmen gegenüber den Medien sowie die sonstige Kommunikation mit den Medien erfolgen ausschließlich durch die Fachbereiche Corporate Communications (Allgemeine Medien wie Tages-, Wirtschafts-, Lokalpresse etc.) und Marketing Communications (Branchen- und Fachpresse) der First Sensor. Alle Veröffentlichungen müssen wahrheitsgemäß, verständlich, zeitnah und korrekt sein. Vertraulichkeitsverpflichtungen gegenüber Dritten sind zu beachten, sofern nicht gesetzliche Auskunftspflichten vorgehen. Vorträge und die aktive Mitwirkung an Seminaren, Podiumsdiskussionen, Konferenzen o. Ä. sind vorab mit den Fachbereichen Corporate Communications sowie Marketing Communications abzustimmen. Die nicht dienstliche Verwendung betrieblicher Informationen bedarf der Zustimmung des jeweils zuständigen Geschäftsführers der betroffenen rechtlichen bzw. organisatorischen Einheit. Bei Veröffentlichungen müssen die Mitarbeiter auf die Belange der First Sensor Rücksicht nehmen. Das gilt auch dann, wenn die im Artikel vertretene Position als private, nicht abgestimmte Meinung gekennzeichnet wird, soweit sich diese geschäftsschädigend für First Sensor auswirken kann. Bei öffentlichen Äußerungen, für die keine Autorisierung besteht, müssen die Mitarbeiter deutlich machen, dass sie als Privatperson handeln.

7. Arbeitnehmerrechte

6.4 Datenschutz und Datensicherheit

Wir alle sind verpflichtet, die gesetzlichen und internen Bestimmungen zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit einzuhalten. Bei Fragen kann sich jeder Mitarbeiter an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder den IT-Sicherheitsbeauftragten wenden. Jeder Mitarbeiter trägt aktiv insbesondere dazu bei, dass personenbezogene Daten und Geschäftsgeheimnisse zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe, missbräuchliche und unbefugte Verwendung und Verlust bzw. unberechtigte Vernichtung gesichert werden. Näheres regeln die entsprechenden IT-Richtlinien, die im Intranet eingesehen werden können.

6.5 Insiderregeln

Personen, die über Insiderinformationen verfügen, haben die gesetzlichen Vorschriften und die insoweit bei der First Sensor AG geltenden besonderen Regelungen, die in der Richtlinie zu Transparenzpflichten verankert sind, zu beachten.

Als Insiderinformation gilt eine konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf First Sensor bezieht und die geeignet ist, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis von Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten erheblich zu beeinflussen.

7.1 Vergütung

Die Vergütung unserer Mitarbeiter einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen entspricht mindestens der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Mindesthöhe.

7.2 Arbeitszeit

Die Führungskräfte der First Sensor achten gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern strikt auf die Einhaltung der jeweiligen nationalen Arbeitszeitgesetze.

7.3 Versammlungsfreiheit & Tarifautonomie

Das Management der First Sensor strebt grundsätzlich eine enge, proaktive Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern und Tarifparteien an. Daher respektieren und unterstützen wir das Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit, Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie wie auch die Bildung und Arbeit von Betriebsräten an unseren Standorten.

7.4 Verbot von Zwangsarbeit

Die First Sensor schließt jede Form von Zwangsarbeit bei sich aus und erwartet dies auch von ihren Lieferanten. Dazu gehört ebenso die Zwangsarbeit in Gefängnissen sowie auch die Anwendung von Schuldknechtschaftsverhältnissen.

7.5 Verbot von Kinderarbeit

Das Verbot von Kinderarbeit gilt an allen unseren Standorten weltweit und ist auch ein Gebot für unsere Zulieferer. Dabei halten wir uns strikt an die geltenden Gesetze und orientieren uns weiterhin an der ILO Konvention 138 als Mindeststandard.

8. Gesundheit, Sicherheit, Umwelt

8.1 Umwelt

Mitarbeiter sollen bei ihrer Arbeit bemüht sein, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass gruppeneigene Aktivitäten durch Materialeinsparung, energiesparende Planung, Bau und Betrieb von Gebäuden sowie Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben. Jeder Mitarbeiter soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale Kriterien berücksichtigen.

8.2 Produktsicherheit

Unser Streben, unseren Kunden Produkte und Serviceleistungen anzubieten, die ihren Bedürfnissen gerecht werden, wird nur von der Verpflichtung übertroffen, Produkte zu entwickeln, herzustellen und zu vertreiben, die sowohl bezogen auf deren beabsichtigte Nutzung als auch auf deren Beseitigung sicher sind.

8.3 Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für First Sensor hohe Priorität. Jeder Einzelne trägt eine Mitverantwortung, First Sensor in ihrem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, zu unterstützen. Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Kollegen gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren und betrifft insbesondere die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen sowie das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. Das Arbeitsumfeld muss den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entsprechen. Jeder Mitarbeiter muss der Arbeitssicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen.

9. Prävention, Schulungen

Durch die Kommunikation von Regelungen soll im Vorfeld Verstößen vorgebeugt werden. Deshalb ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter über bestehende und neue Regelungen informiert und geschult werden. Für die Unterweisung ihrer Mitarbeiter sind die jeweiligen Führungskräfte verantwortlich.

Die Kontrolle der Wirksamkeit der Richtlinie obliegt dem CFO. Er wird dabei vom Compliance Koordinator und dem Compliance Komitee unterstützt.

10. Beschwerden, Hinweise

Jeder Mitarbeiter kann gegenüber seiner Führungskraft, gegenüber dem zuständigen Compliance Koordinator, externen Ombudsmann (Vertrauensanwalt), Personalleiter oder gegenüber einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung eine Beschwerde oder Hinweise auf einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex vorbringen. Umstände, die auf einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex hindeuten, sind dem Compliance Koordinator zu melden. Entsprechende Meldungen werden nach der Richtlinie „Compliance Management“ bearbeitet. Es besteht die Möglichkeit der vertraulichen und anonymen Beschwerde; alle Meldungen werden bearbeitet. Soweit erforderlich, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, um einen festgestellten Verstoß zu beseitigen oder seine Wiederholung zu vermeiden. Alle Unterlagen werden im gesetzlichen Rahmen vertraulich aufbewahrt. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. First Sensor wird in diesem Fall die in diesem Zusammenhang entstandenen Daten anonymisieren und nur aufbewahren, soweit dies zur Prozessoptimierung im Compliancewesen notwendig ist.

11. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diese Regeln können dazu führen, dass sich die Mitarbeiter, deren Kollegen und die First Sensor sowohl einem Reputationsrisiko als auch rechtlichen Nachteilen aussetzen. In gravierenden Fällen kann die jeweils zuständige Aufsichtsbehörde ein Bußgeld verhängen oder die Erlaubnis zum Betreiben der Geschäfte gegenüber der First Sensor oder den verantwortlichen Mitarbeitern widerrufen bzw. suspendieren. Darüber hinaus können Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, zu Disziplinarmaßnahmen durch die First Sensor führen, bis hin zur außerordentlichen Kündigung.

12. Compliance- Implementierung und -Kontrolle

First Sensor wird das Compliance Management System weltweit implementieren und bei Bedarf anpassen.

First Sensor behält sich vor, die Einhaltung des Verhaltenskodex in allen Gesellschaften entsprechend der jeweiligen nationalen Verfahren und gesetzlichen Bestimmungen intern oder extern überprüfen zu lassen. In der ergänzenden Richtlinie „Compliance Management“ wird die Umsetzung des Compliance Management Systems mit Verantwortlichkeit, Ablauf, Meldungen und Berichten festgelegt. Zum Inhalt der Richtlinie werden alle Mitarbeiter geschult und die Richtlinie wird im Intranet veröffentlicht.

12.1 Informationsquellen

Alle Mitarbeiter haben sich mit den für ihre Tätigkeitsbereiche relevanten gesetzlichen und sonstigen externen und internen Regelungen und Richtlinien vertraut zu machen und diese einzuhalten. Die jeweiligen Vorgesetzten sind dafür verantwortlich ihre Bereiche so zu organisieren, dass die entsprechenden Regelungen eingehalten werden können.

Dieser Verhaltenskodex ist im Intranet der First Sensor jeweils in der aktuellen Fassung abgelegt. Bei Änderungen erhält jeder Mitarbeiter eine entsprechende E-Mail einschließlich einer kurzen Erläuterung der vorgenommenen Änderungen. Die Regelungen dieses Verhaltenskodex gehen eventuellen gegensätzlichen Anweisungen von Vorgesetzten vor. Derartige Anweisungen sind entweder dem Compliance Koordinator oder anonym dem externen Ombudsmann zu melden. Solche Meldungen werden in jedem Falle streng vertraulich behandelt.

12.2 Compliance Koordinator

Der Compliance Koordinator der First Sensor, Herr Jan-Dirk Früchtenicht, ist wie folgt zu erreichen:

First Sensor AG
Peter-Behrens-Str. 15
12459 Berlin
Telefon: +49 (30) 63 99 23-888
E-Mail: compliance@first-sensor.com

Der Compliance Koordinator steht auch für Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex oder dem Compliance Management System der First Sensor zur Verfügung.

12.3 Externer Ombudsmann (Vertrauensanwalt)

Der externe Ombudsmann und Vertrauensanwalt der First Sensor, Dr. Rainer Frank, ist wie folgt zu erreichen:

Fachanwälte für Strafrecht am Potsdamer Platz
Frank|Auffermann|Halbritter|Horror|Wehner Partnerschaft mbB
Herr Dr. Rainer Frank (persönlich/vertraulich)
Potsdamer Platz 8
10117 Berlin
Telefon: +49 (30) 31 86 85 915
E-Mail: first-sensor@fs-pp.de
Internet: www.first-sensor.fs-pp.de

13. Verbesserungen

Um eine kontinuierliche Verbesserung des Compliance Management Systems sicher zu stellen, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der First Sensor angehalten, sich aktiv in den Compliance Prozess einzubringen. Das Compliance Management System wird mindestens einmal jährlich durch das Compliance Komitee auf Verbesserungsmöglichkeiten überprüft. Verbesserungsvorschläge, Hinweise und Anfragen werden vom Compliance Koordinator entgegengenommen und gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen auf Umsetzung geprüft. Den Fachbereichen obliegt es, dem Compliance Koordinator oder dem Vorstand entsprechende Hinweise und Empfehlungen zu geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen zu geben. Im Rahmen der Prüfungen durch die Wirtschaftsprüfer wird ebenfalls eine Gesamtbetrachtung des Compliance Management Systems durchgeführt.

14. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Dieser Verhaltenskodex tritt in der vorliegenden aktualisierten Fassung am 01. Januar 2018 in Kraft. Er wird allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern der First Sensor bekanntgemacht.

Copyrights:

Alle Bildrechte liegen bei First Sensor AG.

Alle weiteren Rechte, etwa an Übersetzungen, Kopien sowie an Teilen davon, sind vorbehalten. Kein Teil dieser Broschüre – auch in anderer Form etwa als Fotokopie, CD-ROM, elektronisch – darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung vervielfältigt, nachgedruckt oder verteilt werden. Im Falle von Änderungen wird dieses Dokument vom Herausgeber nicht eingezogen.

Herausgeber:

First Sensor AG

Peter-Behrens-Str. 15
12459 Berlin, Germany
T +049 30 6399 2399
F +049 30 6399 2333

www.first-sensor.com

Stand: 01. Januar 2018