



VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von JoysonQuin,

seit vielen Jahren ist der Name JoysonQuin mit hochwertigen und innovativen Zerteilen für Innenräume von Fahrzeugen verbunden. Über diesen Zeitraum sind wir stark gewachsen, haben unsere Kundenbasis sukzessive weiter verbreitert und haben uns den Ruf eines verlässlichen und innovativen Partners für Premium-OEMs erarbeitet. Die Innovationskraft unserer Mitarbeiter¹ sowie unsere weltweiten Entwicklungs- und Fertigungsstandorte machen uns zu einem weltweit angesehenen Automobilzulieferer. Auch in Zukunft wollen wir diese Position festigen und weiter ausbauen.

Unser JoysonQuin Code of Conduct bildet den ethischen und rechtlichen Kompass zur Umsetzung unserer Ziele und enthält die grundlegenden Regeln für unser Verhalten innerhalb der JoysonQuin Gruppe sowie gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Die Geschäftsführung erwartet von jedem Mitarbeiter und im besonderen Maße von den Führungskräften, dass diese Regeln strikt eingehalten werden.

Rutesheim, im Februar 2024



Dr. Johannes Klein
CFO



Michael Plocher
CTO



Sven Schwab
CSO



Bin Xu
COO

¹ Zur besseren Verständlichkeit wird im nachfolgenden Text nur das generische Maskulinum verwendet. Damit werden auch alle Personen weiblichen, männlichen und diversen Geschlechts gleichermaßen angesprochen und erfasst.

Inhalt

1. Definition und Geltungsbereich	3
2. Anforderungen an persönliches Verhalten, Rechtmäßigkeit und Integrität.....	3
3. Soziale Verantwortung, Gleichbehandlung, ethische Rekrutierung.....	4
4. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	5
4.1 Verbot von Bestechung und Korruption	5
4.2 Vermeidung von Interessenskonflikten	5
5. Bekämpfung von Geldwäsche	5
6. Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten	5
7. Verhalten gegenüber Wettbewerbern.....	6
8. Vertraulichkeit, Informationen und Aufzeichnungen	6
9. Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile	7
10. Spenden.....	7
11. Schutz von Gesundheit, Umwelt, Daten und Firmenvermögen.....	7
11.1 Arbeitssicherheit	7
11.2 Umweltschutz & Nachhaltigkeit	7
11.3 Datenschutz	7
11.4 Schutz des Firmenvermögens	8
12. Verstöße gegen diese Regelung / Compliance Organisation	8
12.1 Konsequenzen bei Compliance-Verstößen	8
12.2 Compliance-Verantwortlichkeit.....	8
12.3 Kontakt & Meldung von Compliance-Verstößen	9
12.4 Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen	9

1. Definition und Geltungsbereich

Der Begriff Compliance steht für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, geltenden Regeln und Richtlinien sowie für die Beachtung und Befolgung weiterer wesentlicher von JoysonQuin gesetzter ethischer Anforderungen. Der Code of Conduct erfasst dabei die Einhaltung dieser Regelungen und Standards auf Unternehmensebene (Corporate Compliance).

Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiter und Organmitglieder der JoysonQuin Gruppe, nachfolgend Mitarbeiter genannt. Sofern neben dieser Regelung weitergehende lokale Compliance-Regelungen im Verantwortungsbereich der jeweiligen Landesgesellschaften existieren, genießen diese gegenüber der Compliance-Regelung der JoysonQuin Gruppe Vorrang.

Die Regelungen orientieren sich im Bereich des Business Ethic Management an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, Neufassung 2011, Teil 1 VII Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeldforderungen und Schmiergeldpressung.

2. Anforderungen an persönliches Verhalten, Rechtmäßigkeit und Integrität

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet:

- sich über die in seinem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und die von JoysonQuin veröffentlichten internen Vorgaben zu informieren sowie Prozessbeschreibungen, Verfahrens- und Arbeitsanweisungen einzuhalten. In Zweifelsfällen ist Rat bei der zuständigen Fachabteilung einzuholen,
- fair, respektvoll und vertrauenswürdig mit allen Menschen umzugehen, die ihm bei oder anlässlich der Ausübung seiner Tätigkeit begegnen, ohne Belästigung und Diskriminierung bezüglich ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Kultur, Religion, Alter, Behinderungen, sexueller Identität oder Orientierung, Weltanschauung und Geschlecht,
- das Ansehen von JoysonQuin zu achten und zu fördern,
- Interessenskonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu vermeiden,
- sich oder anderen keine unrechtmäßigen Vorteile zu verschaffen,
- die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, den Umweltschutz und den Datenschutz einzuhalten,
- Compliance-Verstöße dem Compliance Officer unverzüglich zu melden.

Jeder Vorgesetzte ist darüber hinaus verpflichtet:

- Mitarbeiter nur nach ihrer Leistung zu beurteilen,
- die Einhaltung des JoysonQuin Code of Conduct in seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

3. Soziale Verantwortung, Gleichbehandlung, ethische Rekrutierung

JoysonQuin übernimmt soziale Verantwortung und ist den international anerkannten Menschenrechten sowie der Einhaltung sozialer Standards verpflichtet.

- JoysonQuin duldet keine Menschenrechtsverletzungen, einschließlich Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, weder in unserer eigenen Geschäftstätigkeit und noch in unseren Lieferketten.
- JoysonQuin gewährt allen Mitarbeitern in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften eine angemessene Vergütung sowie Sozialleistungen. Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit werden nach Maßgabe der anwendbaren Gesetze und Vorschriften festgelegt und die gesetzlichen Ruhezeiten werden eingehalten. Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit dürfen nur im gesetzlich zulässigen Rahmen verrichtet werden. Mehrarbeitszeit und Überstunden werden entsprechend der arbeitsvertraglichen Regelungen behandelt. Die darüber hinausgehende kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist uns ein wichtiges Anliegen.
- JoysonQuin möchten die Mitarbeiter befähigen, ihre Aufgaben in den betrieblichen Arbeitsabläufen effizient und mit Erfolg zu meistern und sich neuen Herausforderungen motiviert und selbstbewusst stellen zu können. Daher werden Mitarbeitern im Rahmen der Personalentwicklung vielfältige Einstiegs- und Aufstiegschancen angeboten.
- Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Kultur, der Religion, des Alters, von Behinderungen, der sexuellen Identität oder Orientierung, der Weltanschauung und des Geschlechts sind strikt untersagt. Auch Beschäftigte, die sich als Arbeitnehmervertreter engagieren, dürfen nicht benachteiligt werden. Dies gilt nicht nur, aber insbesondere für den Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Wir sehen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion nicht nur als moralisch richtig, sondern auch als entscheidend für unser Wachstum und unseren Erfolg an. Ethische Rekrutierung, Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern hat bei uns oberste Priorität.

4. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

4.1 Verbot von Bestechung und Korruption

Es ist strikt verboten,

- in- und ausländischen Amtsträgern für die Vornahme oder Unterlassung einer Amtshandlung einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren,
- Mitarbeitern oder Vertretern in- oder ausländischer Unternehmen rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren,
- Bestechungshandlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen, zum Beispiel von Angehörigen, Freunden, Agenten, Beratern, Planern und Vermittlern,
- unrechtmäßige Handlungen anderer Personen zu unterstützen.

4.2 Vermeidung von Interessenskonflikten

Jeder Mitarbeiter ist angehalten, private Interessen und die Interessen von JoysonQuin streng voneinander trennen. Bereits der Anschein eines Interessenskonflikts ist zu vermeiden. Nicht zulässig sind insbesondere

- Aufträge an nahestehende Personen (zum Beispiel Ehegatten, Verwandte, Freunde und private Geschäftspartner),
- Aufträge an Unternehmen oder Beratungsfirmen, in denen nahestehende Personen arbeiten,
- Aufträge an Unternehmen oder Beratungsfirmen, an denen nahestehende Personen mit 5 % und mehr beteiligt sind,
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen,
- Nebentätigkeiten für Geschäftspartner.

Ausnahmen können nur von der Geschäftsführung genehmigt werden.

5. Bekämpfung von Geldwäsche

JoysonQuin arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen. Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu beachten und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich dem jeweiligen Kaufmännischen Geschäftsführer / CFO zu melden.

6. Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten

JoysonQuin erwartet von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten:

- die Einhaltung aller geltenden Gesetze,
- das Unterlassen von Korruption,

- die Beachtung der Menschenrechte,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Beachtung der steuerrechtlichen Vorschriften des internationalen Wirtschaftsverkehrs,
- insbesondere die Einhaltung der Export- und Importverbote sowie der Embargobestimmungen,
- den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter,
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zur Arbeitssicherheit sowie zum Umweltschutz und zum Datenschutz,
- die Einhaltung dieser Punkte auch in der eigenen Lieferkette.

7. Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Die Mitarbeiter von JoysonQuin sind verpflichtet,

- das Wettbewerbsrecht und das Kartellrecht zu beachten,
- keine Preise, Mengen und Konditionen mit Wettbewerbern abzusprechen,
- keine Absprachen mit Wettbewerbern über eine Marktaufteilung zu treffen.

Wettbewerbsrechtliche und kartellrechtliche Einordnungen geschäftlicher Verhaltensweisen sind meist nicht einfach und können von Land zu Land zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Im Falle einer diesbezüglichen Unsicherheit hat jeder Mitarbeiter von JoysonQuin die Möglichkeit, sich an seine zuständige Geschäftsführung zu wenden.

8. Vertraulichkeit, Informationen und Aufzeichnungen

Der Umgang mit Betriebsgeheimnissen oder internen vertraulichen bzw. geschützten Informationen erfordert absolute Verschwiegenheit nach außen. Eine Weitergabe solcher Informationen an einen Vertrags-, Entwicklungs- oder sonstigen Partner ist nur nach Abschluss einer Geheimhaltungsvereinbarung, die den Partner in bindender Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet, gestattet.

Unter vertraulichen Informationen werden insbesondere, aber nicht ausschließlich, alle technischen, wirtschaftlichen und sonstigen Informationen verstanden, die ein Mitarbeiter von JoysonQuin einem Partner zugänglich zu machen beabsichtigt, sei es schriftlich, mündlich, optisch, in der Form von Modellen, Einzelteilen oder in sonstiger Weise.

Sämtliche Geschäftshandlungen, Transaktionen und sonstige finanzrelevante Vorgänge sind vollständig, korrekt, nachvollziehbar und rechtzeitig zu dokumentieren. Im Rahmen regelmäßig stattfindender Prüfungen ist JoysonQuin darauf angewiesen, zu sämtlichen Geschäftsvorfällen lückenlos zu berichten bzw. den jeweiligen Hergang im Einzelfall nachvollziehen zu können.

9. Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile

Einladungen müssen einem geschäftlichen Anlass dienen. Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter persönliche Vorteile weder für sich noch für ihnen nahestehende Personen fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Mitarbeiter dürfen persönliche Vorteile (z. B. Einladungen in Restaurants oder zu Sportveranstaltungen oder Geschenke) nur annehmen, wenn nicht der Eindruck entsteht, von ihnen werde eine Gegenleistung erwartet. Der Vorteil muss im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten liegen und darf nicht gegen ein Gesetz verstoßen.

10. Spenden

JoysonQuin leistet Geld- und Sachspenden für gemeinnützige und wohltätige Zwecke wie Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur und Soziales.

Spenden müssen grundsätzlich von einem Mitglied der Geschäftsführung genehmigt werden.

11. Schutz von Gesundheit, Umwelt, Daten und Firmenvermögen

11.1 Arbeitssicherheit

Wir halten die aktuellen Gesetze und Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ein. Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher arbeiten wir an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Jeder Mitarbeiter hat an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten.

11.2 Umweltschutz & Nachhaltigkeit

Wir sehen den Schutz der Umwelt als einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung an. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, auf den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich zu achten und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten. Wir verpflichten uns, Rohstoffe so sparsam als möglich einzusetzen sowie Emissionen und Abfälle auf ein Minimum zu reduzieren. Zur Vermeidung unmittelbar bevorstehender Umweltschäden ist den Weisungen beauftragter Personen für Umweltschutz Folge zu leisten.

11.3 Datenschutz

Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Firmen- und geschäftsbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen des Aufgabengebiets verwendet werden.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die jeweils gültigen Datenschutzrichtlinien von JoysonQuin einzuhalten.

11.4 Schutz des Firmenvermögens

Jeder Vorgesetzte muss in seinem Verantwortungsbereich eine Organisation aufbauen, die das Firmenvermögen bzw. die Betriebsmittel von JoysonQuin vor Verlust und Missbrauch schützt.

Das Firmenvermögen / die Betriebsmittel dürfen nicht für private Zwecke oder illegale Aktivitäten verwendet werden. Das Anfertigen von Aufzeichnungen, Dateien, Bild- oder Tondokumenten oder deren Vervielfältigung ist nur zulässig, soweit dies durch die berufliche Tätigkeit erforderlich ist. Der Ein- und Verkauf von Firmenvermögen muss transparent, nachvollziehbar und wirtschaftlich sein sowie zu marktgerechten Konditionen erfolgen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiter dürfen die Entscheidungen zu wirtschaftlichen Transaktionen nicht beeinflussen.

12. Verstöße gegen diese Regelung / Compliance Organisation

12.1 Konsequenzen bei Compliance-Verstößen

Für Mitarbeiter können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Kündigung
- Schadenersatzansprüche Dritter
- Geldstrafe
- Freiheitsstrafe

Für JoysonQuin können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Schadenersatzansprüche Dritter
- kostenintensive Gerichtsprozesse
- Geldstrafe
- Auftragsverlust
- Imageverlust

12.2 Compliance-Verantwortlichkeit

Compliance-Verantwortlicher für die jeweilige JoysonQuin-Gesellschaft ist der Compliance Officer bzw. die Geschäftsführung.

12.3 Kontakt & Meldung von Compliance-Verstößen

Wenn Sie Bedenken oder Fragen haben:

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung,
- Ist die Klärung mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung nicht möglich oder bleiben weiterhin Bedenken, können Sie sich an die nächsthöhere Führungsebene wenden.

Wenn Ihnen Compliance-Verstöße bekannt werden, sind Sie verpflichtet, die Gesellschaft unverzüglich über die Compliance- E-Mail-Adresse compliance@joysonquin.com zu informieren. Zusätzlich wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet, durch das anonyme Meldungen erfolgen können. Es ist auf der Website zugänglich. Über ein sicheres Postfach sind Statusmeldungen und Rückfragen möglich. Die Anonymität wird durch Verschlüsselung gewahrt, sofern das verwendete Eingabegerät nicht am Firmennetzwerk bzw. Intranet angeschlossen bzw. eingeloggt ist.

12.4 Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen

JoysonQuin ermutigt seine Mitarbeiter und sonstige Interessensvertreter, alle glaubwürdigen Bedenken hinsichtlich rechtlicher und ethischer Fragen zu melden. Durch ein umgehendes Erkennen dieser Probleme ist JoysonQuin am Besten in der Lage, proaktiv zu handeln, Fakten zu verifizieren, während diese noch "frisch" sind, und jegliche eventuellen Auswirkungen zu minimieren, indem Probleme angesprochen und behoben werden. JoysonQuin duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in ehrlicher Absicht und gutem Glauben rechtliche oder ethische Bedenken melden. Bestrebungen, eine Person zu entmutigen oder daran zu hindern, ihre Bedenken zu melden, und jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen diese Person werden nicht toleriert, als ernste Angelegenheit behandelt und mit Disziplinarmaßnahmen geahndet, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können.

Dokumentenhistorie

Änderungshistorie

Änderungsart	Bearbeiter / Titel	Revisions- Nr.	Datum
Dokumenterstellung	D. Arslantas / M. Schauensteiner	2.0	07.02.24
Revision für finale Freigabe	Johannes Klein	2.0	09.02.24