



Unsere Verhaltensrichtlinien

Das Richtige tun.
Light Mobility Solutions GmbH

Anwendung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist ausnahmslos verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LMS GmbH. Unabhängig von ihrer Position in der Hierarchie sind alle Beschäftigten für die eigene Einhaltung des Verhaltenskodexes persönlich verantwortlich. Die Geschäftsführung und das Management trägt hierbei durch seine Vorbildfunktion einen besonders wichtigen Beitrag bei und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einhaltung dieser Standards.



Vorwort



Daniel Lozano
COO/ Co-CEO

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der Verhaltenskodex der Light Mobility Solutions GmbH ist Herzstück unserer Geschäfts- und Unternehmensphilosophie.

Er verkörpert unsere Unternehmenswerte und damit unseren eigenen Anspruch an unser tägliches Handeln.

Wir setzen mit diesem Verhaltenskodex die Rahmen für unser ethisches, verbindliches und gesetzeskonformes Handeln in der täglichen Zusammenarbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander und gleichermaßen eine vertrauensvolle und faire Kooperation mit unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

Der Verhaltenskodex der Light Mobility Solutions GmbH steht für unsere unverhandelbaren Werte und ist mit unserer klaren Erwartung an jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter verbunden, sich mit diesen Werten zu identifizieren und das Verhalten und Handeln im beruflichen Umfeld nach diesen Werten und Maßstäben auszurichten.

Unsere gemeinsamen Werte und deren Einhaltung bilden die Grundlage für eine dauerhafte erfolgreiche Beziehung zu unseren Kunden und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens.

Obertshausen, 10.01.2023

Ihr Executive-Leadership der LMS GmbH



Christian Rösch
CFO/ Co-CEO

01	Grundsätze	1
	Maßstäbe, Verhalten und Unternehmenswerte	1
	Verantwortung der Light Mobility Solutions GmbH	1
	Einhaltung und Beachtung der Gesetze	1
02	Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern	2
	Gute und faire Zusammenarbeit	2
03	Vermeiden von Interessenskonflikten und Integrität	3
	Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht	3
	Vermeidung von Vorteilsnahme, Korruption und Bestechung	3
	Präsente, persönliche Vorteile und Einladungen	3
	Spenden und Sponsoring	4
	Vermeidung von Interessenskonflikten	4
04	Verwendung von Unternehmensressourcen und Informationen	5
	Verwendung von Unternehmensressourcen	5
	Integrität der Informationen	5
	Schutz des geistigen Eigentums, Patente und Urheberrechte	5
	Vertrauliche Geschäftsinformationen	5
05	Zusammenarbeit	6
	Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	6
	Chancengleichheit und Diversität	6
	Führung und Verantwortung	6
	Unsere Vorbildfunktion	7

06

Datenschutz

8

07

Qualitätsstandards und Produktionssicherheit

9

08

Ökologische und soziale Verantwortung

10

Soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen

10

Arbeitsgesundheit- und sicherheit

10

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

10

09

Konsequenzen der Nichteinhaltung des Verhaltenskodex

11

10

Steuerung des eigenen Verhaltens und Entscheidungsfindung

12

Richtlinien für das eigene Verhalten und die Entscheidungsfindung

12

Kontakt bei Fragen

12

1 Grundsätze

Maßstäbe, Verhalten und Unternehmenswerte

LMS bildet die Unternehmensphilosophie auf den Grundsätzen der Integrität. Vertrauen, Fairness und Ehrlichkeit sind dabei höchste Maßstäbe. Diese Maßstäbe bilden die Grundpfeiler unserer Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern sowie in unserem Auftreten in der Öffentlichkeit



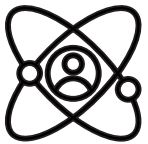
Integrität:

Wir verpflichten uns, unsere Werte und Ideale mit starken moralischen Grundsätzen zu leben.



Unternehmertum:

Wir haben den Mut, alte Strukturen in Frage zu stellen und neue Wege zu gehen, um optimale Lösungen für unsere Partner und unser Unternehmen zu finden.



Engagement:

Mitarbeiter auf allen Ebenen verpflichten sich, Eigenverantwortung zu übernehmen und sich mit ihren Ideen voll einzubringen, um unsere Produkte, unsere Prozesse und unser Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.



Nachhaltigkeit:

Nachhaltigkeit ist Teil unserer DNA - unser tägliches Handeln wird von wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Grundsätzen bestimmt.

Verantwortung der Light Mobility Solutions GmbH

LMS bekennt sich bedingungslos zu ihrer Verantwortung als Unternehmen und als Arbeitgeber.

Die betrifft insbesondere die große Verantwortung bezüglich fairer Arbeitsbedingungen und bedingt einen verantwortungsbewussten und schonenden Umgang mit Umwelt, Ressourcen und Gesellschaft.

In besonderem Maße steht die LMS für die Beachtung von Menschenrechten und die Einhaltung gesetzlicher und moralisch-sittlicher Normen.

Einhaltung und Beachtung der Gesetze

Für LMS gilt der Maßstab der strikten Einhaltung der gesetzlichen Rahmen und erwartet dies gleichermaßen von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten. Die Anforderung an die gesamte Belegschaft steht klar für eine ausnahmslose Einhaltung der anwendbaren Gesetze auf regionaler, nationaler oder internationaler Basis. Verstöße gegen diese Grundsätze sind nicht tolerierbar.

2 Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Gute und faire Zusammenarbeit

LMS steht für transparente und nachhaltige Geschäftspraktiken sowie einen fairen und gesunden Wettbewerb entlang der moralischen und gesetzlichen Richtlinien.

Dieser Maßstab bildet für uns die Grundlage für eine erfolgreiche, langfristige und auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern in allen unseren Geschäftsvorgängen.

Insbesondere bekennt sich LMS klar zur Einhaltung von bestehenden Wirtschaftsembargos und Handelsvorschriften.



3 Vermeiden von Interessenskonflikten und Integrität

Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht

LMS steht klar für eine strikte Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Jedwede gesetzeswidrigen Vereinbarungen mit unseren Geschäftspartnern sind nach Maßgabe unseres Verhaltenskodexes strengstens verboten.

Vermeidung von Vorteilsnahme, Korruption und Bestechung

Der LMS-Verhaltenskodex verbietet jede Art von Vorteilsnahme oder Vorteilsgewährung. Korruption und Bestechung sind mit unseren Werten in keinsten Weise vereinbar und sind strengstens verboten. Unser Verhalten zielt auf einen fairen Wettbewerb auf Grundlage guter Sitten und Fairness ab.

Präsente, persönliche Vorteile und Einladungen

Die Gewährung von wertvollen Geschenken, jegliche Art von Geldgeschenken oder sonstige finanzielle Vorteile an Mitarbeiter, Vertreter anderer Unternehmen oder Amts- oder Mandatsträger sind strikt untersagt.

Bei der Gewährung von Aufmerksamkeiten gilt der Grundsatz der absoluten Verhältnismäßigkeit und der Ausnahme.

Grundsatz für den Wert ist die Angemessenheit und die Nichterwartung oder Annahme von Gegenleistungen.

Das Anbieten von Präsenten an Amtspersonen und Mandatsträger bedarf einer besonderen Sensibilität. Im Speziellen sind eventuell unterschiedliche gesetzliche Regelungen u.a. in verschiedenen Ländern dringend zu beachten. Aufgrund dessen sind jegliche Präsente, Geschenke oder Einladungen an Amts- oder Mandatsträger oder Beamte oder Beschäftigte im öffentlichen Dienst vor deren Gewährung genehmigungspflichtig durch die Geschäftsleitung. Unabhängig dieser Genehmigung gilt zu jeder Zeit der Grundsatz der absoluten Verhältnismäßigkeit und Redlichkeit. Etwaig gewährte Präsente, Geschenke oder Einladung dürfen zu keinem Zeitpunkt in Zusammenhang mit einer Gegenleistung gewährt werden bzw. mit der Erwartung gewährt werden, dass eine Gegenleistung, gleich welcher Art, zu einem späteren Zeitpunkt gewährt wird.

Mitarbeiter der LMS dürfen keine Geschenke, Vorteile oder Einladungen z. B. Reisen, Eintrittskarten, Überlassung von Fahrzeugen, Urlaubseinrichtungen, wertvollen Waren, Rabatte usw. von Dritten annehmen, welche einen Wert von 35 € übersteigen. Die Annahme ist dann gestattet, wenn diese nur gelegentlich, anlassbezogen und von verhältnismäßigem Wert ist. Die Annahme von Geldgeschenken ist strikt verboten.

Ausgenommen von der vorgenannten Regelung sind Einladungen von Dritten im Rahmen von Geschäftsessen und Arbeitsessen z.B. Restaurantbesuche. Hier gelten die Wertgrenzen von 35 € nicht. Allerdings gilt auch hier der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Mitarbeitern der LMS ist es strikt untersagt persönliche Vorteile von Kunden, Geschäftspartnern oder Lieferanten zu fordern oder die Zusage anzunehmen, für eine Leistung eine Gegenleistung zu erhalten. Dies gilt auch für Geschenke, Vorteile und Einladung für Ehegatten, Partner, Verwandte oder sonstiger nahestehender Personen oder Unternehmen.

Spenden und Sponsoring

Jedwede Gewährung von Spenden und Sponsoring bedarf der Zustimmung der Geschäftsleitung.

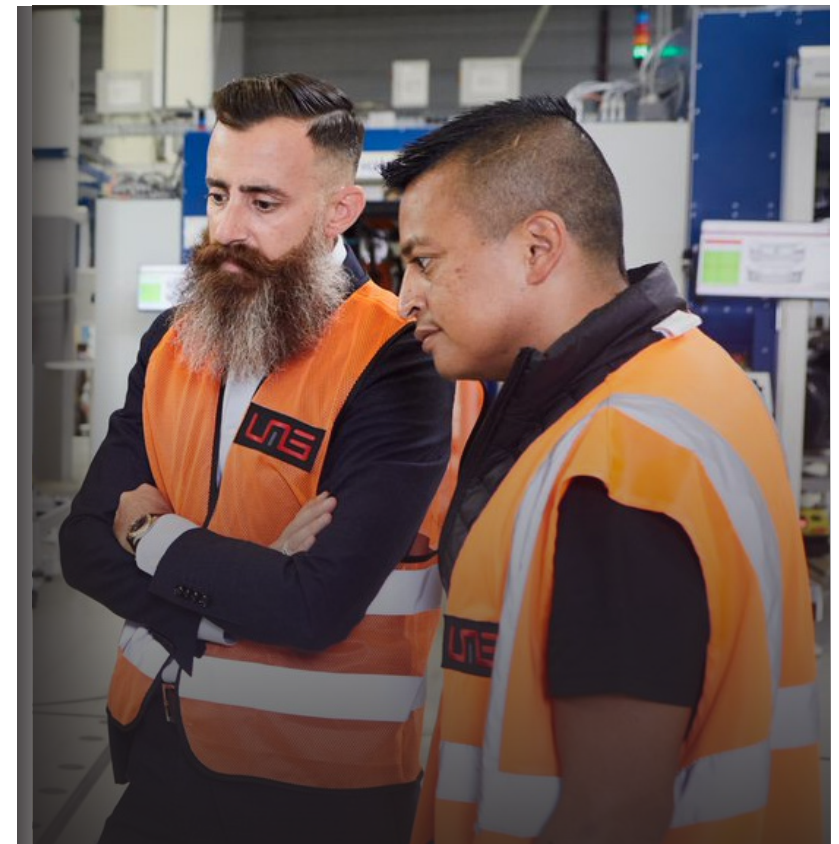
Bei der Gewährung von Spenden richtet sich LMS an gemeinnützige Organisationen, Vereine und Wohlfahrtsverbände, mit denen LMS keine Geschäftsbeziehung unterhält.

Eine Gewährung erfolgt immer mit dem Maßstab der Uneigennützigkeit und unterscheidet sich hier deutlich vom Sponsoring.

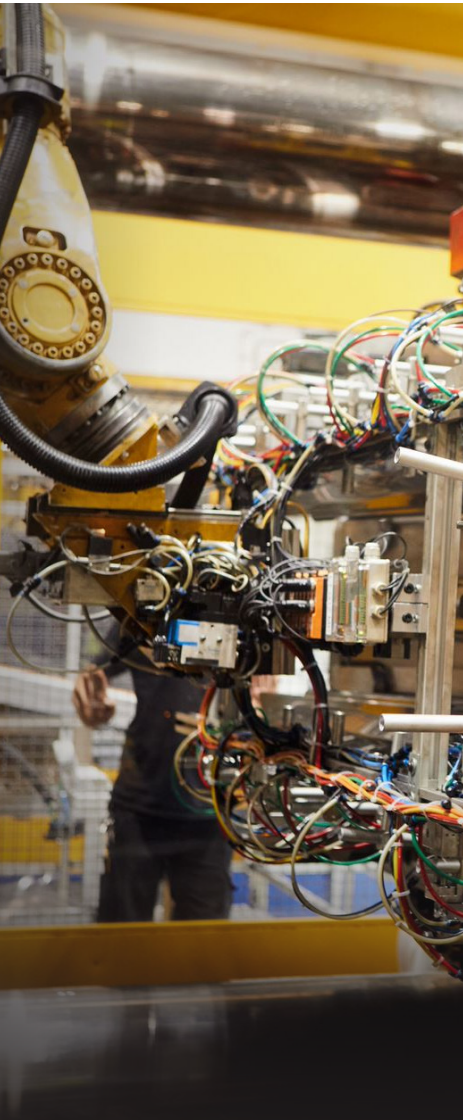
Vermeidung von Interessenskonflikten

Vermeidung von Interessenskonflikten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LMS hat oberste Priorität.

Bestehende Interessenskonflikte machen die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angreifbar. Bei potenziellen oder tatsächlichen Interessenskonflikten haben diese sofort dem jeweiligen Plant Manager oder der lokalen HR-Abteilung bekannt gegeben zu werden.



4 Verwendung von Unternehmensressourcen und Informatio-



Verwendung von Unternehmensressourcen

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit allen Unternehmensressourcen verantwortungsbewusst und sorgsam umzugehen. Dies gilt alle Gegenstände und Ressourcen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer / seiner Beschäftigung überlassen werden wie z. B. mit Produkten, Werkzeugen, Software, Daten, Marken, Logos sowie sonstigen Ressourcen wie geistigem Eigentum und Arbeitszeit. All diese Gegenstände und Ressourcen dürfen ausschließlich für Geschäftszwecke eingesetzt werden. Ausnahmen sind genehmigungspflichtig.

Integrität der Informationen

LMS legt höchsten Wert auf verbindliche Informationen. LMS toleriert auf Basis dessen keine fehlerhaften, unwahren oder unangemessenen Informationen in der internen oder externen Informationskommunikation wie z.B. Produktbroschüren, Präsentationen, Finanzberichten, Buchhaltungsunterlagen oder internen Informationen.

Schutz des geistigen Eigentums, Patente und Urheberrechte

LMS steht hinter dem Interesse am Schutz allen geistigen Eigentums. Dies beinhaltet insbesondere Marken & Markenrechte, Logos, Produktentwürfe, Produktionslayouts, Produktionsprozesse, Verbesserungsvorschläge, Technologien, Details zu Geschäftsbeziehungen, Angebotsgestaltungen, Kundenbeziehungen und alle weiteren Informationen, die besonderen Schutz bedürfen.

LMS fordert hier von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Einhaltung etwaiger interner Verschwiegenheitsverpflichtungen und jeglicher Schutzregularien.

Vertrauliche Geschäftsinformationen

LMS geht absolut verantwortungsbewusst mit vertraulichen Geschäftsinformationen um. Solchen Informationen dürfen in keiner Weise zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil Dritter genutzt werden.

Diese Maßgabe besteht über das etwaige Ende einer Beschäftigung hinaus fort.

LMS bekennt sich im Rahmen dessen gegenüber ihren Kunden und Geschäftspartner zum absolut vertraulichen Umgang mit bereitgestellten Informationen.

5 Zusammenarbeit

Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

LMS steht für eine auf Vertrauen und Fairness basierende Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In diesem Zusammenhang schützt LMS die Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten und steht für diese überall dort unterstützend ein, wo diese verletzt oder angegriffen werden.

Chancengleichheit und Diversität

LMS steht stark hinter einer auf Verbindlichkeit, Chancengleichheit und Toleranz basierenden Arbeitsumgebung. Sie lehnt jede Form der Diskriminierung, Beleidigung, Benachteiligung, Einschüchterung oder Mobbing strikt ab. LMS bekennt sich zum Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor jeder Art sexueller Belästigung oder Gewalt.

Das Unternehmen schätzt die Chancen hinter einer Diversität im Unternehmen und die damit in Verbindung stehende ausnahmslose Chancengleichheit in allen Aspekten für alle Beschäftigten.

Führung und Verantwortung

LMS steht für gemeinsam gelebte Werte. Dies bedeutet, dass unser Wertverständnis ein gemeinsames ist und diese Werte vom Management über die Mitarbeiter und Auszubildenden bis zu Leiharbeitnehmern gleichermaßen zu leben und zu respektieren sind.

Gemeinsam gelebte Werte sind ein Faktor der Qualität unserer Zusammenarbeit. Diese Zusammenarbeit prägen wir mit der Förderung und Anerkennung von Leistung und Talenten.

Wir fördern einen offenen Austausch und eine geradlinige und ehrliche Kommunikationskultur innerhalb des Unternehmens. Dies beinhaltet eine offene und umfangreiche Information unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Situationen und Geschäftsentwicklungen.

Der Führungsstil und die Informations- und Kommunikationskultur unserer Führungskräfte basieren auf den Grundlagen der Offenheit, des Vertrauens und Wertschätzung.

Führungskräfte und Mitarbeiter/innen agieren beispielgebend und in strenger Übereinstimmung mit unserem gemeinsamen Verhaltenskodex.



Führungskräfte setzen Vertrauen in ihre Mitarbeiter/innen, vereinbaren ehrgeizige und trotzdem realistische Ziele, geben konstruktives Feedback und delegieren Verantwortung und Aufgaben nach dem Maßstab „fördern und fordern“.

LMS fördert das Prinzip „open Door, open Ear“. Dies gibt jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die Möglichkeiten sich mit Problemen und Anliegen jeglicher Art, sei es beruflicher oder privater Natur, auch hierarchieübergreifend an Ansprechpartner im Unternehmen zu wenden. Im Rahmen dieses Prinzips steht es jedem Beschäftigten frei bei Problemen unmittelbar an die jeweilige Personal- oder Betriebsleitung oder direkt Geschäftsleitung bzw. auch an andere Führungskräfte zu wenden. Aus der Ausklammerung der eigenen Führungskraft darf den jeweiligen Beschäftigten keinerlei Nachteil entstehen.

Unsere Vorbildfunktion

Ein erfolgreiches Unternehmen lebt auch von seinem guten Ruf. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter helfen durch ihr vorbildliches, professionelles und gesetzeskonformes Verhalten nach innen und nach außen ein positives Image von LMS zu fördern und zu pflegen.

6 Datenschutz

LMS handelt strikt nach den Vorgaben der nationalen und europäischen Datenschutzrichtlinien und Datenschutzgrundverordnungen.

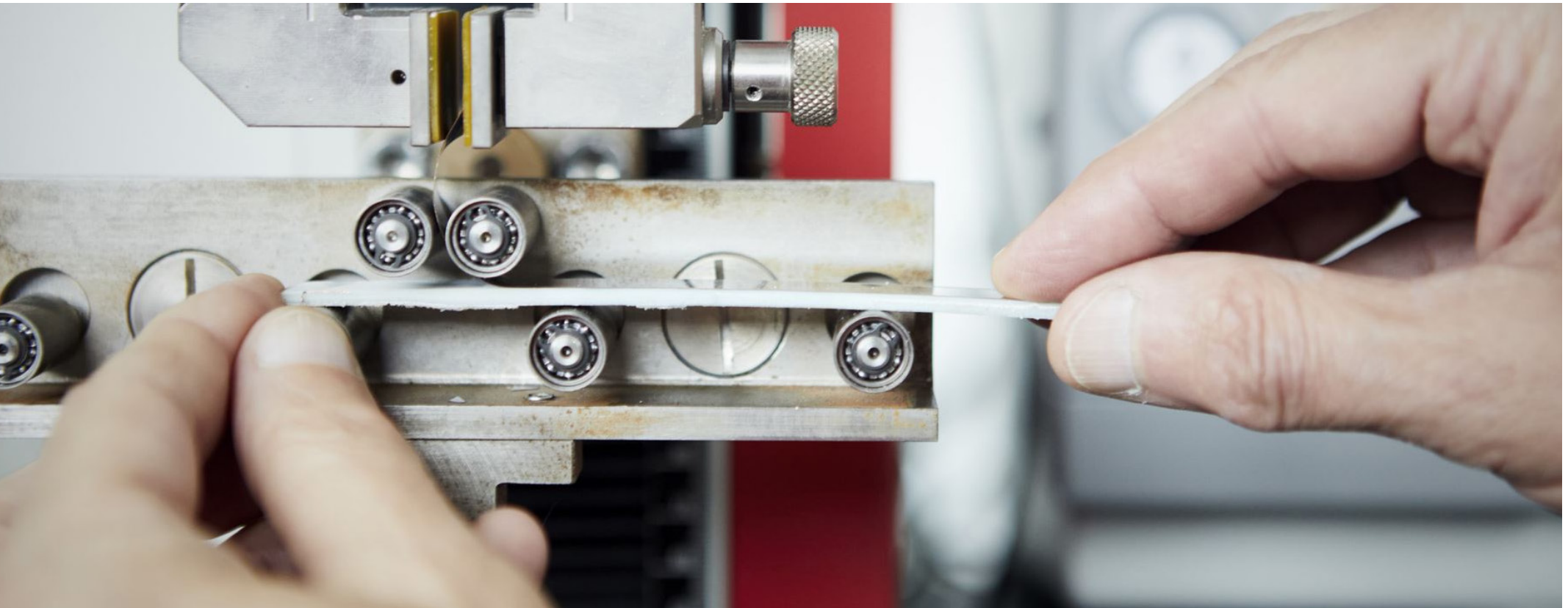
Im Rahmen dessen verarbeitet und speichert LMS personenbezogene Daten und Informationen nach den Grundsätzen dieser Normen und ausschließlich im erforderlichen Umfang und im Rahmen der Zulässigkeit. Diese Daten werden nur im Rahmen gesetzlicher oder vertraglicher Anforderungen oder mit der Einwilligung des Beschäftigten an Drittparteien übertragen. LMS legt größten Wert auf die Vertraulichkeit, Integrität und Sicherheit gespeicherten personenbezogener Daten.



7 Qualitätsstandards und Produktionssicherheit

Eine ausgezeichnete Qualität und Sicherheit ihrer Produkte bilden für LMS, aber auch für ihre Kunden, den Grundpfeiler des wirtschaftlichen Erfolgs und einer erfolgreichen nachhaltigen Partnerschaft.

LMS orientiert sich zu diesem Zweck eng an den Erwartungen ihrer Kunden und Partner und arbeitet im Rahmen dessen partnerschaftlich an einer stetigen Verbesserung der Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Hierfür stellt LMS auch intern an sich höchste Maßstäbe an Qualität, Prozesse und Management.



8 Ökologische und soziale Verantwortung

Arbeitsgesundheit- und sicherheit

Die Gesundheit und Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für LMS ein hohes Gut.

LMS verfolgt eine „Vision Zero“ in Bezug auf Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen und legt großen Wert auf die Einhaltung der Arbeitssicherheitsstandards in den Betrieben und unterstützt und fördert Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung und Unfallanalysen.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

LMS bekennt sich klar zu ihrer ökologischen Verantwortung mit dem klaren Ziel die Umweltbilanz ihrer Betriebe fortlaufend zu verbessern. Der Fokus liegt hierbei auf einer kontinuierlichen Verbesserung des Energiemanagements, des Rohstoffeinsatzes und der CO²-Bilanz sowie des möglichst geringen Einsatzes umweltbelastender Stoffe und deren umweltschonenden und gerechten Entsorgung. Für LMS ist es selbstverständlich, dass sie die nationalen und internationalen gesetzlichen Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz einhält oder übertrifft.

Die Wahrung der Artenvielfalt auch Biodiversität genannt – einschließlich der Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen ist ein wichtiger Grundsatz für LMS. Der Schutz der natürlichen Ökosysteme sowie das Verhindern von negativen Auswirkungen auf Bodenqualität und Pflanzenwachstum ist nur ein Teilbereich dieses Grundsatzes. Unter anderem gehören zu diesem Teilbereich auch das Verhindern von widerrechtlichen Zwangsraumung, Entwaldung, Veränderung oder Schädigung von Wäldern und Gebieten.

Für LMS ist es selbstverständlich, dass sie die nationalen und internationalen gesetzlichen Bestimmungen und Standards des Umweltrechts auch hinsichtlich Land-, Wald- und Wasserrechte einhält oder übertrifft.

Soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen

LMS steht für soziale Verantwortung und handelt in Übereinstimmung mit allgemeinverbindlichen CSR-Standards. Diese Anforderung richtet sich auch an unsere Geschäftspartner. Für die Einhaltung der sozialen Standards legt LMS großen Wert beispielsweise auf:

- höchste Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Einhaltung der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen
- das Verbot von moderner Sklaverei (d.h. Sklaverei, Dienstbarkeit und erzwungene bzw. unter Zwang geleistete Arbeit und Menschenhandel)
- strikte Einhaltung der Kinderrechtskonvention und des Jugendarbeitsschutzgesetzes
- das strikte Verbot von Kinderarbeit
- hohe Standards in der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung
- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben an Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Einhaltung des Arbeitszeitgesetz (z.B. EU-Richtlinie 2003/88/EG)
- faire Entlohnung und Einhaltung des Mindestlohngesetzes
- Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

9 Konsequenzen Nichteinhaltung des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den anwendbaren gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze und Bestimmungen einzuhalten. Bei schwerwiegenden Verstößen droht als letztes Mittel die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gleiche Maßstäbe legen wir auch an das Verhalten unserer Geschäftspartner und Lieferanten an. Bei schwerwiegenden Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex müssen möglicherweise auch Abbrüche von Geschäftsbeziehungen zu Drittparteien geprüft werden.

Einige Regeln des Verhaltenskodex lehnen sich auch an gesetzliche Normen und Vorschriften an, deren Nichtbeachtung auch Verstöße gegen bestehende Gesetze darstellen und unabhängig disziplinarischer Konsequenzen Bußgelder oder Haftstrafen androhen. In Einzelfällen kann es immer sinnvoll sein sicherzustellen, ob eine Entscheidung oder ein Handeln



10 Steuerung des eigenen Verhaltens und Entscheidungsfindung

Richtlinien für das eigene Verhalten und die Entscheidungsfindung

im Einklang mit den Grundsätzen des Verhaltenskodexes der Light Mobility Solutions ist.

Folgende Fragen können im Zweifelsfall eine Hilfestellung zur Steuerung des korrekten Verhaltens oder Entscheidungsfindung sein:

- Ist die Entscheidung rechtmäßig und im besten Interesse von LMS?
- Entspricht sie unseren Unternehmensgrundsätzen und den Maßstäben des Verhaltenskodex und wird sie dem guten Ruf und dem eigenen Anspruch von LMS gerecht?
- Ist die Entscheidung frei von persönlichen Interessen und bringt keine persönlichen (privaten) Vorteile?
- Kann die Entscheidung öffentlich gemacht werden, ohne Probleme zu verursachen, und würde die Entscheidung von der Geschäftsleitung, Führungskraft, Geschäftspartner oder Öffentlichkeit positiv gesehen?
- Wird die Entscheidung Ihrem eigenen moralischen oder sittlichen Werteverständnis gerecht?

Alle diese Fragen müssen mit einem sicheren „**Ja**“ beantwortet werden können. Falls nicht, halten Sie Rücksprache mit Ihrer Führungskraft oder HR.

Kontakt bei Fragen

Wenn Sie Fragen zum Verhaltenskodex oder zu dessen Einhaltung oder irgendwelche Zweifel haben, wenden Sie sich bitte an:

- Ihren direkten Vorgesetzten
- die zuständige HR-Abteilung
- den Plant Manager Ihres Standorts



