



Geschäftlicher Verhaltens- und Ethikkodex

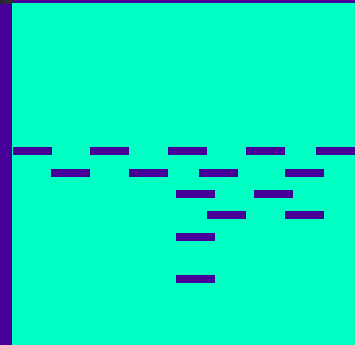
UNSER STANDARD FÜR VERHALTEN
UND ERWARTUNGEN

GENTHERM



01

WIR VERPFLICHTEN UNS ZU UNSEREM VERHALTENSKODEX



Dieser Kodex legt die Verhaltensstandards fest, die wir von unseren Mitarbeitern, unseren Geschäftspartnern und allen anderen Personen erwarten, mit denen wir Geschäfte tätigen. Wir haben diesen Kodex entwickelt, weil eine ethische und integre Geschäftsführung die Grundlage für unseren Erfolg und die Erfüllung unserer Mission ist. Sie sind für Ihre Handlungen und Entscheidungen rechenschaftspflichtig und verantwortlich. Bei Gentherm leben wir unsere Werte und Überzeugungen jeden Tag, indem wir das tun, was für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, unsere Gemeinden und alle Interessengruppen richtig ist.

Dieser Kodex gilt für jede Person bei Gentherm Incorporated (einschließlich aller Tochtergesellschaften unter der Kontrolle von Gentherm, je nach Fall, „Gentherm“ oder das „Unternehmen“) auf allen Ebenen, einschließlich der Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder von Gentherm in Bezug auf ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit Gentherm. Unabhängig von unserer Berufsbezeichnung sind wir, wenn es um Ethik und Integrität geht, alle Führungskräfte, und wir müssen die in diesem Kodex geforderten Verpflichtungen erfüllen. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sich alle Auftragnehmer, Kunden, Verkäufer, Lieferanten, Händler und alle anderen Personen oder Organisationen, die mit oder im Namen von Gentherm Geschäfte machen („Geschäftspartner“), an hohe ethische Standards halten. Als Mitglieder eines Teams bedeutet Rechenschaftspflicht und Verantwortung, dass jeder von uns seinen Teil dazu beitragen muss, unter anderem:

- **Diesen Kodex lesen und verstehen:** Orientieren Sie sich an diesem Kodex, um sich zurechtzufinden. Nutzen Sie ihn, wenn Sie Entscheidungen treffen und als Richtschnur Ihres Handelns. Die Mitarbeiter müssen ferner die damit zusammenhängenden Richtlinien, auf die in diesem Kodex verwiesen wird, lesen und verstehen.
- **Geltende Gesetze und Vorschriften kennen:** Als globales Unternehmen gelten für unser Unternehmen komplexe Gesetze und Vorschriften, die sich im Laufe der Zeit erheblich ändern können. Stellen Sie Fragen zu den Gesetzen und Vorschriften, die möglicherweise für Ihre Geschäftsbereiche gelten.
- **Ethisch und mit Integrität handeln:** Treffen Sie Ihre Entscheidungen stets im Einklang mit den ethischen Grundsätzen und Prinzipien, die wir in diesem Kodex und anderen Richtlinien festgelegt haben. Jede Entscheidung, die Sie treffen, ist eine Gelegenheit, unsere Überzeugungen zu bekräftigen und sicherzustellen, dass wir unsere Geschäfte immer auf die richtige Art und Weise führen.
- **Angemessen zusammenarbeiten:** Ganz gleich, ob es sich um ein internes Verfahren, ein Kundenaudit, eine behördliche Untersuchung oder ein anderes Ermittlungsverfahren handelt, wirken Sie stets in angemessener Weise mit und machen Sie keine wissentlich und böswillig falschen Angaben.
- **Fragen stellen und Bedenken teilen:** Dieser Kodex kann nicht alle Bedenken oder Fragen behandeln, die sich ergeben können. Daher ist der Mut, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern, ein wesentlicher Bestandteil einer ethischen Kultur.

Bei Gentherm selbst gelten für unsere Führungskräfte und Vorgesetzten zusätzliche Verhaltensstandards, einschließlich:

- **Vorbildliches Verhalten:** Geben Sie Ihrem Team stets ein gutes Beispiel. Leben Sie die hier dargelegten Werte und Grundsätze und zeigen Sie Einsatzbereitschaft in Ihrem Handeln.
- **Mitarbeitern zuhören und Ratschläge geben:** Haben Sie ein offenes Ohr für die Sorgen und Fragen von Personen, die Sie um Hilfe oder Anleitung bitten. Geben Sie anderen Führungskräften und Vorgesetzten ein direktes Feedback oder leiten Sie Folgemaßnahmen ein. Was für eine Person offensichtlich ist, kann für jemand anderen unklar sein.
- **Positive und ethische Kultur aufbauen:** Erwarten Sie von Ihrem Team, dass es diesen Kodex liest, und sprechen Sie mit dem Team über dessen Inhalt. Teilen Sie den Teammitgliedern mit, was es bedeutet, integer zu handeln.
- **Gegen Vergeltungsmaßnahmen wenden:** Als Führungskraft dürfen Sie nie Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen zulassen, die Fragen stellen, Bedenken haben oder sich zu einem Thema äußern.
- **Bedenken ansprechen und Fragen stellen:** Melden Sie sich zu Wort, wenn ein Problem angesprochen werden muss und tolerieren Sie nie Verhalten, das gegen unsere Grundsätze verstößt.

HILFREICHE TIPPS

Wenn Sie eine Entscheidung treffen müssen, die eine ungewisse ethische Frage aufwirft, stellen Sie sich zu Beginn Ihrer Analyse einige Fragen:

- Habe ich das Gefühl, dass die geplante Entscheidung der richtige Schritt ist?
- Steht meine Entscheidung im Einklang mit diesem Kodex und unseren Richtlinien?
- Ist es die richtige Entscheidung für Gentherm, unsere Kunden und unsere anderen Interessengruppen?
- Wenn mein Vorgesetzter oder mein Team von dieser Entscheidung wüssten, würden sie ihr zustimmen?
- Bin ich bereit, die Verantwortung für diese Entscheidung zu übernehmen, wenn es von mir verlangt wird?

- Wenn Sie die diese Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, sind Sie wahrscheinlich auf dem richtigen Weg.
- Wenn Sie gezögert oder mit „Vielleicht“ geantwortet haben, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung sprechen und sich beraten lassen.
- Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Nein“ beantwortet haben, ist Ihre Entscheidung möglicherweise nicht mit diesem Kodex vereinbar. Suchen Sie Unterstützung bei Ihrem Vorgesetzten oder anderen geeigneten Stellen.

Achten Sie auf Fälle, in denen Personen diesen Kodex nicht befolgen oder die Anweisungen ihrer Vorgesetzten ignorieren. Zu Formulierungen, die ein Hinweis auf solches Verhalten sind, gehören:

- „Wir müssen diesen Auftrag um jeden Preis erledigen.“
- „So werden dort Geschäfte gemacht.“
- „Es ist keine große Sache. Niemand weiß es und es kümmert sich niemand darum.“
- „Wir haben das schon immer so gemacht.“
- „Es ist nur eine einmalige Sache. Machen Sie sich keine Sorgen.“
- „Ich kenne jemanden in einem anderen Unternehmen. Die machen das Gleiche.“

Diese oder ähnliche Formulierungen weisen auf Vorstellungen hin, die möglicherweise nicht mit diesem Kodex übereinstimmen. Wenn das so ist, halten Sie inne und überlegen Sie, was Sie als Nächstes tun sollten. Sie können sich z. B. an Ihren Vorgesetzten, einen Vertreter der Personalabteilung oder ein Mitglied der Geschäftsleitung wenden, um mehr Hilfe und Unterstützung zu erhalten.

Denken Sie bei Ihren Überlegungen daran, dass die Einhaltung unseres Kodex nicht freiwillig ist. Die Nichteinhaltung dieses Kodex kann vorbehaltlich des geltenden Rechts Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

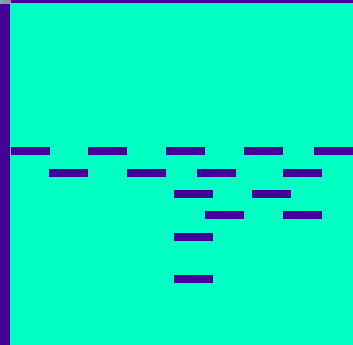
WAS SOLLTEN SIE TUN?

Frage: Wenn Sie in einer Teambesprechung über diesen Kodex sprechen, sagt einer Ihrer Mitarbeiter: „Ich lese diese Dokumente nie. Sie sind alle gleich und wen kümmert das schon“. Was würden Sie tun?

Antwort: Obwohl viele Teile dieses Kodexes dem gesunden Menschenverstand entsprechen, ist es wichtig, diesen Kodex zu lesen, um das Engagement von Gentherm für dieses Thema zu verstehen, um zu wissen, wie wir mit Problemen und Fragen umgehen, und um unsere Position zu Ethik und Integrität zu stärken. Die Geschäftswelt ist ein komplexes Umfeld. Die Erwartungen an uns ändern sich ständig. Deshalb ist es wichtig, zu wissen, was Gentherm von Ihnen bei der Bewältigung dieser Komplexität erwartet. Wenn Sie einem Mitarbeiter begegnen, der den Kodex als unwichtig abtut, bitten Sie ihn, das Dokument zu lesen, oder sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten darüber, wie Sie mit dem Problem umgehen sollen.

02

WIR VERPFLICHTEN UNS, ZUZUHÖREN UND PROBLEME ANZUSPRECHEN



Ein wesentlicher Teil der Ethik und Integrität von Genterm basiert darauf, dass Sie Maßnahmen ergreifen, wenn Sie Dinge sehen, die nicht mit diesem Kodex, anderen Richtlinien oder geltenden Gesetzen übereinstimmen. Es ist notwendig, dass jedes Mitglied des Genterm-Teams zum Aufbau und zur Bewahrung unserer Kultur beiträgt. Dazu gehört auch, dass Sie Ihre Meinung sagen, wenn Sie ein Fehlverhalten bemerken oder vermuten.

MELDUNG VON VERSTÖßEN ODER MUTMASSLICHEN VERSTÖßEN GEGEN DIESEN KODEX

Für die Meldung von Problemen oder Bedenken können verschiedene Methoden genutzt werden:

- Mit Ihrem Vorgesetzten sprechen: Mitarbeiter können ein Anliegen direkt ihrem Vorgesetzten melden. Der Vorgesetzte wird bei der Lösung des Problems helfen oder Hinweise zu anderer möglicher Unterstützung geben.
- An andere interne Stellen melden: Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, das Problem direkt Ihrem Vorgesetzten zu melden, können Sie sich an andere Abteilungen von Genterm wenden, wie z. B. die Personalabteilung, die Rechts- und Compliance-Abteilung von Genterm („Rechts- und Compliance-Abteilung“) und andere Mitglieder der lokalen Geschäftsführung und des Managements. Sie können aber auch interne Prozesse nutzen, um Probleme zu melden, wie z. B. die jährliche Umfrage zur Bewertung von Interessenkonflikten und ethischen Fragen.
- Mit einer internen E-Mail melden: Sie können Probleme auch direkt melden, indem Sie eine E-Mail an die Mailbox der Rechts- und Compliance-Abteilung senden: Compliance@genterm.com.
- Über die Ethik-Hotline melden: Genterm unterhält eine externe, anonyme Hotline („Ethik-Hotline“), bei der einzelne Personen Probleme über das Internet oder per Telefon melden können. Diese Dienste werden in mehreren Sprachen angeboten und sind 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche und von jedem Ort aus gebührenfrei erreichbar. Die Kontaktinformationen, einschließlich Online-Meldungen und Telefonnummern vor Ort, finden Sie [hier](#).



MIT WELCHER METHODE KANN ICH MEINE BEDENKEN AM BESTEN MELDEN?

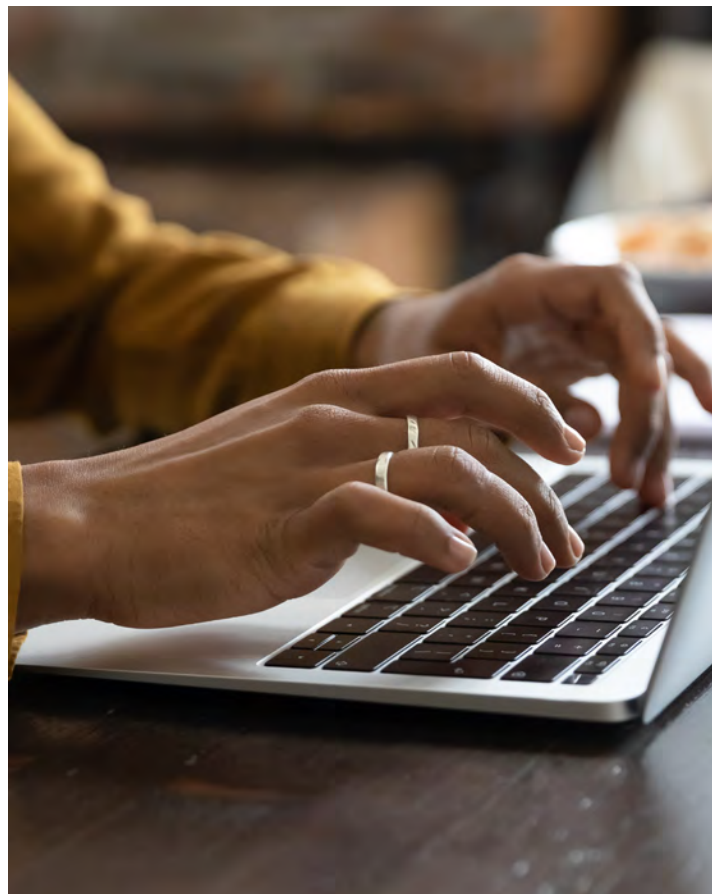
Unterschiedliche Probleme lassen sich am besten auf unterschiedliche Weise lösen. Einige Beispiele:

- 1. Beispiel:** Mein Kollege ist oft unhöflich zu mir und sagt immer beleidigende Dinge. Wir kommen nicht miteinander aus und ich habe das Gefühl, dass er sich unangemessen verhält.
 - *Dies scheint ein lokales, zwischenmenschliches Problem zu sein, das am besten durch ein Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten gelöst werden kann.*
- 2. Beispiel:** Mein Standortleiter sagt immer wieder Dinge, die Frauen verunglimpfen, impliziert, dass Männer die besseren Arbeitskräfte sind, und fördert nur Männer. Ich traue mich nicht, mit anderen hier darüber zu sprechen.
 - *Dies ist eine schwerwiegende Anschuldigung. Sie sollten sich an das globale HR-Führungsteam wenden und dieses Verhalten melden.*
- 3. Beispiel:** Ein Kollege an meinem Standort sagte schreckliche Dinge über einen ehemaligen Mitarbeiter sowie über einige derzeitige Mitarbeiter. Ich fühle mich nicht wohl dabei, es unserem lokalen HR-Team zu melden. An wen kann ich mich wenden?
 - *In diesem Fall können Sie mit anderen lokalen Führungskräften, dem globalen HR-Führungsteam oder anderen leitenden Angestellten sprechen. Sie können Ihnen Ratschläge geben oder einen anderen Weg vorschlagen, wie das Problem zu lösen ist.*
- 4. Beispiel:** Ich habe den Verdacht, dass unser lokales Team Bestechungsgelder von einem Anbieter angenommen hat, damit Aufträge an sein Unternehmen weitergeleitet werden. Ich habe E-Mails erhalten, in denen der Verkäufer „Zahlungen erhalten“ schreibt und ähnliche Nachrichten erwähnt, die nicht mit den anderen Details der Transaktionen übereinstimmen. An wen kann ich mich wenden?
 - *Diese Art von Problemen sollte an die Ethik-Hotline von Gentherm gemeldet werden. Sie können Ihr Anliegen sowohl per Telefon als auch online anonym melden und dafür sorgen, dass es beachtet und untersucht wird.*

MELDEVERFAHREN

Gentherm nimmt jede in gutem Glauben vorgebrachte Frage ernst. Jede derartige Angelegenheit wird bei Bedarf untersucht und Gentherm wird gegebenenfalls umgehend Abhilfemaßnahmen ergreifen. Sie dürfen keine eigenen Nachforschungen anstellen, sondern müssen stattdessen in gutem Glauben bei den Ermittlungsbemühungen des Unternehmens mitwirken. Über die Ethik-Hotline gemeldete Fälle werden mit der Rechts- und Compliance-Abteilung besprochen. Es wird ein Untersuchungsplan entwickelt und gegebenenfalls umgesetzt. Die Details der einzelnen Fälle, einschließlich des Ergebnisses, können im Rahmen unserer Dokumentationsprozesse an die Unternehmensleitung weitergeleitet werden.

Die Untersuchungen werden so weit wie möglich vertraulich durchgeführt. Möglicherweise müssen einige der gemeldeten Informationen offengelegt werden, um ein Anliegen zu untersuchen und angemessen darauf zu reagieren oder um einen Rechtsstreit zu führen oder einen Anspruch zu verteidigen. Darüber hinaus können wir verpflichtet sein, Informationen im Zusammenhang mit einem Verstoß oder einem vermuteten Verstoß an Strafverfolgungs- und/oder Regulierungsbehörden weiterzugeben. Anonyme Meldungen werden, wie oben dargelegt, akzeptiert. Wir empfehlen jedoch, dass sich die meldende Person selbst identifiziert. Anonyme Meldungen können unsere Möglichkeiten einschränken, die Angelegenheit gründlich zu untersuchen und mit Ihnen über unsere Ergebnisse zu sprechen. Wenn Sie anonym bleiben möchten, machen Sie bitte möglichst viele spezifische Angaben, damit wir Ihr Anliegen angemessen untersuchen und lösen können.



VERGELTUNGSMASSNAHMEN WERDEN NICHT TOLERIERT

Gentherm setzt sich für eine Kultur ein, in der sich die Mitarbeiter wohlfühlen, wenn sie Bedenken äußern und Probleme ansprechen. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Fragen oder Bedenken äußern oder tatsächliche oder vermutete Verstöße melden, an einer Untersuchung teilnehmen oder an ihr mitwirken oder sich weigern, an einem Verstoß gegen geltendes Recht mitzuwirken, sind verboten. Gegen jeden, der sich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligt, werden disziplinarische Maßnahmen eingeleitet.

Vergeltungsmaßnahmen können viele Formen annehmen und sich auf unterschiedliche Weise äußern. Jegliche Strafmaßnahmen, die aufgrund einer in gutem Glauben erfolgten Meldung gegen einen Mitarbeiter ergriffen werden, gelten als Vergeltungsmaßnahmen und sind strengstens untersagt.

FALSCHMELDUNGEN

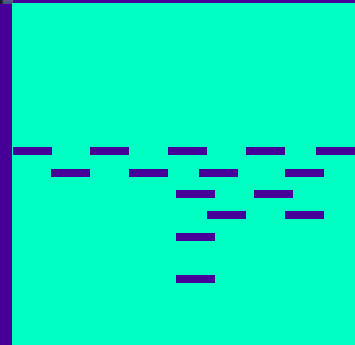
Meldungen über mögliches Fehlverhalten werden vom Unternehmen ernst genommen. Bevor Sie ein Problem melden, sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Meldung in gutem Glauben erfolgt. Eine Falschmeldung in böser Absicht ist unvereinbar mit einem Arbeitsumfeld, das von Fairness und ethischem Verhalten geprägt ist und das von Gentherm angestrebt wird. Jeder Mitarbeiter, der absichtlich oder wissentlich falsche oder irreführende Behauptungen aufstellt, verstößt gegen diesen Kodex und wird disziplinarisch belangt.



03



WIR VERPFLICHTEN UNS ZUR EINHALTUNG DER VORSCHRIFTEN



EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Unser Ruf und unser geschäftlicher Erfolg hängen davon ab, dass wir alle geltenden Gesetze und Vorschriften kennen und einhalten. Jeder von uns ist verpflichtet, alle für das Unternehmen geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten und gegebenenfalls Bedenken hinsichtlich der Einhaltung dieser Vorschriften durch Geschäftspartner im Rahmen unserer Beziehungen zu ihnen zu äußern. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie die Unternehmensrichtlinien und Verfahren lesen und verstehen, an Schulungen teilnehmen und Fragen stellen, wenn Sie in Bezug auf geltende Gesetze und Vorschriften unsicher sind, und dass Sie in Fällen, in denen dieser Kodex oder andere Richtlinien von geltenden Gesetzen oder Vorschriften abweichen, stets den strengerem Standard befolgen.

EINHALTUNG DER VERTRAGLICHEN VERPFLICHTUNGEN

Zusätzlich zu den staatlichen Gesetzen und Vorschriften unterliegt Genthern den vertraglichen Rechten unserer Geschäftspartner und anderer dritter Parteien. Rechtsstreitigkeiten und Schadenersatzforderungen können dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen, sowohl in finanzieller Hinsicht als auch in Bezug auf unseren Ruf. Daher erwarten wir, dass nach bestem Wissen und Gewissen versucht wird, die vertraglich eingegangenen rechtlichen Verpflichtungen des Unternehmens einzuhalten, es sei denn, eine Abweichung wird von den zuständigen Stellen genehmigt.

EINHALTUNG AUSLÄNDISCHER GESETZE

Als Unternehmen der Vereinigten Staaten („USA“) unterliegt die Tätigkeit von Genthern stets den Gesetzen der USA, auch wenn sie in einem anderen Land stattfindet. Darüber hinaus müssen wir auch die geltenden Gesetze und Vorschriften in dem Land und an dem Ort einhalten, an dem sich unsere Betriebe befinden oder an dem wir geschäftlich tätig sind. In einigen Fällen können die örtlichen Gepflogenheiten des Landes, in dem Sie arbeiten, im Widerspruch zu den Gesetzen der USA oder den in diesem Kodex festgelegten Standards stehen. Wenn es einen Konflikt zwischen den örtlichen Gesetzen und den Gesetzen der USA oder diesem Kodex zu geben scheint, muss zuerst die Rechts- und Compliance-Abteilung konsultiert werden.



WAS SOLLTEN SIE TUN?

Frage: Sie arbeiten an einem Standort von Gentherm außerhalb der Vereinigten Staaten. Vor kurzem hat Ihr Vertriebsteam Verhandlungen mit einem nicht amerikanischen Unternehmen aufgenommen. Sie haben Ihrem Chef gegenüber erwähnt, dass Sie glauben, dass die USA Gesetze haben, die den Handel mit diesem Land verbieten. Ihr Vorgesetzter sagte, dass Sie sich keine Sorgen machen sollen, denn in unserem Land gäbe es solche Gesetze nicht. Es handle sich um eine kleine Transaktion, die niemandem auffallen würde. Was sollten Sie tun?

Antwort: Ihr Intuition ist richtig. Alle Geschäftseinheiten von Gentherm, unabhängig von ihrem Standort oder dem Ort, an dem sie tätig sind, müssen die Gesetze der USA zu Exporten, Sanktionen und Embargos befolgen. Sprechen Sie noch einmal mit Ihrem Vorgesetzten und erinnern Sie ihn an unsere Verpflichtungen und die in diesem Kodex festgelegten Leitlinien. Wenn das nicht funktioniert, können Sie sich an die Personalabteilung vor Ort wenden und sich beraten lassen. Wenn Sie immer noch Bedenken haben, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung oder an die Ethik-Hotline.

EINHALTUNG BEI UNTERSUCHUNGEN UND AUDITS

In Übereinstimmung mit unseren Bemühungen, ein starkes ethisches Fundament und eine Kultur der Integrität aufrechtzuerhalten, verpflichtet sich Gentherm, bei allen erforderlichen internen oder externen Untersuchungen oder Prüfungen mitzuwirken. Im Rahmen dieser Verpflichtung verlangen wir von allen Mitarbeitern, dass sie sich nach bestem Wissen und Gewissen bemühen, bei allen Untersuchungen oder Prüfungen mitzuwirken und sie zu unterstützen. Sie müssen sicherstellen, dass alle unter unserer Leitung handelnden Personen ebenfalls mit solchen Prüfern zusammenarbeiten. Dazu gehören ein transparentes Verhalten, die Bereitstellung vollständiger und gründlicher Informationen, die Unterlassung wissentlicher und böswilliger Falschangaben und die Unterstützung des Untersuchungs- oder Prüfungsprozesses im Rahmen des Möglichen. Darüber hinaus dürfen Sie laufende Untersuchungen mit niemandem innerhalb oder außerhalb des Unternehmens besprechen, bevor Sie nicht die Erlaubnis der Rechts- und Compliance-Abteilung eingeholt haben (es sei denn, Sie kommunizieren mit einer Regierungsbehörde).

Die Mitarbeiter sind nicht verpflichtet, die Teilnahme an Aktivitäten zu melden, die durch das Gesetz zu den Arbeitsbeziehungen der USA (National Labor Relations Act, NLRA) geschützt sind, und nichts in diesem Kodex soll die Mitarbeiter davon abhalten oder einschränken, sich an geschützten Aktivitäten zu beteiligen oder ihre Rechte gemäß dem NLRA auszuüben. Darüber hinaus ist die Teilnahme an Untersuchungen im Zusammenhang mit mutmaßlichen Verstößen gegen das NLRA für nicht leitende Angestellte zwar von Gentherm erwünscht, aber freiwillig.

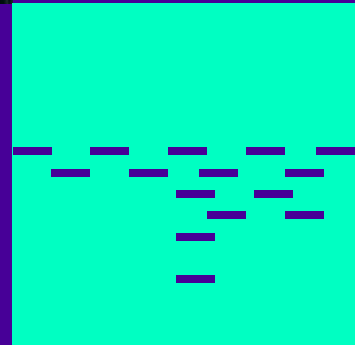
Zusätzlich zu diesem Leitfaden müssen Sie alle Anfragen oder Anforderungen von Informationen immer an die zuständigen Mitarbeiter weiterleiten. Anfragen von Kunden oder Lieferanten müssen Ihrem Vorgesetzten oder einem anderen Mitarbeiter vor Ort gemeldet werden, wobei Anfragen von Regierungsbehörden auch unverzüglich der Rechts- und Compliance-Abteilung von Gentherm mitgeteilt werden müssen.



04



WIR VERPFLICHTEN UNS ZU MITARBEITERBINDUNG UND INKLUSION



In diesem Kodex sind die grundlegenden Prinzipien für den Umgang der Mitarbeiter miteinander festgelegt. Bei Genthern haben wir uns verpflichtet, eine Kultur aufzubauen, in der jeder Mitarbeiter und jede Person, mit der wir zu tun haben, mit Respekt und Würde behandelt wird. Durch die Förderung eines Umfelds, in dem Vielfalt, Bindung, Inklusion und Zugehörigkeit gefördert werden, können wir den Erfolg des Unternehmens vorantreiben und unser Leitbild verwirklichen.

ARBEITSUMFELD, BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Genthern ist bestrebt, ein sicheres, produktives und offenes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir haben eine Belegschaft mit verschiedenen Hintergründen, Unterschieden, Ideen, Fähigkeiten und Erfahrungen. In Verbindung mit einem positiven Arbeitsumfeld, das frei von rechtswidriger Diskriminierung und Belästigung ist, spornt dies unsere Mitarbeiter zu Spitzenleistungen an und verbessert die Beziehungen zu unseren Kunden.

Wir dulden keine ungesetzliche Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz, sei es durch einen Vorgesetzten, eine Führungskraft oder einen anderen Mitarbeiter, einen Auftragnehmer, einen Kunden, einen Lieferanten oder eine andere Person, einschließlich sexueller Belästigung oder Belästigung aufgrund einer gesetzlich geschützten Kategorie. Dazu gehören unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Kommentare oder sonstiges visuelles, verbales oder physisches Verhalten sexueller Natur. Achten Sie auf eine professionelle Kommunikation mit anderen ohne beleidigende Nachrichten, abfällige Bemerkungen oder unangemessene Witze. Denken Sie immer daran, dass unsere Erwartungen an ein angemessenes Verhalten über unsere Räumlichkeiten hinausgehen und sich auf alle Veranstaltungen, Arbeitsveranstaltungen, Geschäftsreisen oder andere Tätigkeiten erstrecken, die direkt mit Genthern in Verbindung stehen.

Bei Genthern ist Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging, „DEIB“) ein zentraler Bestandteil unseres Unternehmensleitbildes, und wir glauben, dass die Förderung von Vielfalt zu Innovationen führt. Wir sind bestrebt, eine integrative Kultur aufzubauen, in der wir unsere Unterschiede schätzen und ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle schaffen, um das Leben unserer Mitarbeiter, Kunden und Gemeinden positiv zu beeinflussen. Wir verpflichten uns, allen Bewerbern und derzeitigen Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen zu bieten. Einzelpersonen werden nach ihren Qualifikationen





und ihrer Arbeitsleistung beurteilt und dürfen nicht aufgrund von verbotenen persönlichen Merkmalen wie ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, nationaler Herkunft, Abstammung, Alter, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, Veteranenstatus, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder einem anderen gesetzlich geschützten Status diskriminiert werden. Wir sorgen auch für angemessene Vorkehrungen für Mitarbeiter mit Behinderungen, es sei denn, es liegt eine unzumutbare Härte vor. Sie müssen die Möglichkeit haben, die wesentlichen Funktionen ihrer Rolle zu erfüllen und auch sonst voll an der Beschäftigung teilzunehmen.

Wir schätzen die Vielfalt der Belegschaft. Um mehr über das Engagement von Genthern für DEIB zu erfahren, besuchen Sie [hier](#) unsere DEIB-Webseite. Wenn Sie einem Verhalten ausgesetzt sind, das gegen diesen Kodex verstößt, oder ein solches beobachten, sollten Sie dies sofort über die im Handbuch beschriebenen Methoden melden und/oder die in diesem Kodex beschriebenen Meldewege nutzen. Vorgesetzte, die Kenntnis von ungesetzlicher Diskriminierung oder Belästigung erhalten, müssen dies melden. Wie bei anderen Anliegen, die in gutem Glauben geäußert werden, sind Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die eine Meldung machen, nicht zulässig.

MENSCHENRECHTE

Gentherm respektiert die Menschenrechte aller Personen auf allen Ebenen unserer Lieferkette und an allen Standorten, an denen wir tätig sind oder Geschäfte machen. Das gilt sowohl für die nachgelagerten Bereiche unserer Kunden als auch für die vorgelagerten Bereiche unserer Lieferkette und für alle anderen relevanten Interessenvertreter. Die Menschenrechte sind ein Grundrecht, das jederzeit respektiert und geachtet werden muss. In Übereinstimmung mit dieser Verpflichtung duldet Gentherm weder Menschenhandel noch Zwangsarbeit und Kinderarbeit und wird dies auch bei keinem unserer Geschäftspartner dulden. Gentherm arbeitet auch daran, sicherzustellen, dass wir die Vorschriften zu Arbeitszeiten, Löhnen und Sozialleistungen vollständig einhalten. Wir werden die geltenden Gesetze in Bezug auf Beschäftigung und Beschäftigungskriterien einhalten. Die globale Menschenrechtspolitik von Gentherm geht näher auf diese Themen ein und ist [hier](#) auf unserer Website verfügbar.

GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Im Einklang mit unserem Engagement für die Sicherheit unserer Mitarbeiter toleriert Gentherm keine Gewaltandrohungen jeglicher Art, weder explizit noch implizit, kein Stalking, keine Gewalttaten und kein anderes Verhalten, das Personen oder Eigentum schädigt. Wir nehmen alle Meldungen über bedrohliches Verhalten oder Gewalt ernst und werden derartige Vorfälle untersuchen und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Wenden Sie sich an die Ethik-Hotline oder senden Sie eine E-Mail an die [Rechts- und Compliance-Abteilung](#), um Fälle eines derartigen Verhaltens zu melden. In einem Notfall wenden Sie sich bitte an die örtliche Personalabteilung, den Sicherheitsdienst vor Ort oder die örtlichen Behörden.

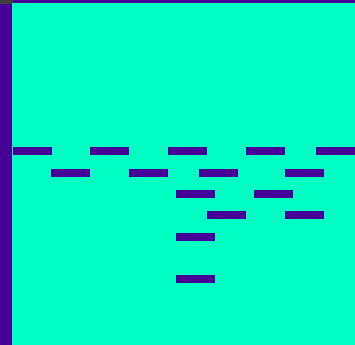
DROGENMISSBRAUCH

Die Arbeit unter Drogen- oder Alkoholeinfluss kann ein Sicherheitsrisiko darstellen und Ihr Urteilsvermögen beeinträchtigen. Aus diesem Grund verbietet Gentherm seinen Mitarbeitern im Einklang mit den geltenden Gesetzen, unter dem Einfluss solcher Substanzen zu arbeiten. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie fit für den Dienst sind, damit ein sicheres Arbeitsumfeld sichergestellt ist. Beachten Sie auch, dass bestimmte Medikamente, die Ihnen von einem Arzt verschrieben wurden, Ihre Fähigkeit die Arbeit sicher auszuführen, beeinträchtigen können. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arzt, inwieweit sich verschreibungspflichtige Medikamente auf Ihre Arbeitsfähigkeit auswirken und teilen Sie Bedenken Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung vor Ort mit.

05



WIR VERPFLICHTEN UNS ZU LEISTUNG UND RECHENSCHAFTSPFLICHT



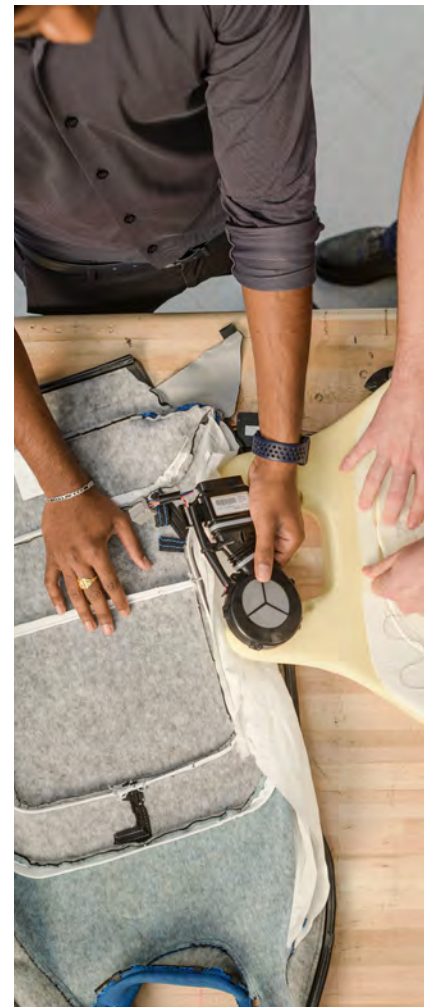
Eine Kultur der Ethik und Integrität entwickelt sich, wenn sich die Mitarbeiter verpflichten, das Richtige zu tun und in einer Weise zu handeln, die mit vorgegebenen Werten und Grundsätzen übereinstimmt. Auch Rechenschaftspflicht gehört zum Kern einer ethischen Kultur. Dieser Kodex und unsere weiteren Richtlinien bieten zwar eine Orientierungshilfe, aber es liegt an jedem von Ihnen, die richtigen Entscheidungen zu treffen, Fragen zu stellen und sich zu Wort zu melden, wenn es darum geht, dass wir unsere Werte leben.

INTERESSENKONFLIKTE

Interessenkonflikte treten auf, wenn persönliche Interessen oder Tätigkeiten Ihre Fähigkeit zu objektivem Handeln beeinträchtigen. Bei Gentherm sind wir bestrebt, Interessenkonflikte oder auch nur den Anschein von Interessenkonflikten zu vermeiden. Obwohl dieser Kodex nicht jede Situation oder jeden Fall beschreibt, die oder der einen potenziellen Interessenkonflikt darstellen kann, sind hier einige Fälle aufgeführt, die zu berücksichtigen sind:

- **Persönliche Beziehungen:** Beaufsichtigung eines Freundes, Familienmitglieds oder einer Person, mit der Sie eine romantische oder enge persönliche Beziehung haben.
- **Finanzielles Interesse:** Investitionen in ein Unternehmen, das mit Gentherm Geschäfte macht oder in irgendeiner Weise mit Gentherm im Wettbewerb steht.
- **Geschäftsmöglichkeiten:** Nutzen von Informationen, die Sie aufgrund Ihrer Arbeit oder Aktivitäten bei Gentherm erhalten haben, für sich selbst, auch indem Sie mit Gentherm im Wettbewerb treten.
- **Familienmitglieder:** Zulassen, dass ein Mitglied Ihrer Familie unzulässige Vorteile oder Gewinne erhält, die auf Ihrer Position, Ihrem Wissen oder Ihren Aktivitäten im Zusammenhang mit Gentherm beruhen.
- **Beziehungen zu Regierungsbeamten:** Auf der Grundlage spezifischer Gesetze und Vorschriften müssen Mitarbeiter, die persönliche Beziehungen zu Regierungsvertretern unterhalten, ihren Vorgesetzten und die Personalabteilung über die Situation informieren.

Gentherm erwartet darüber hinaus von seinen Mitarbeitern, dass sie sich auf ihr Engagement für Gentherm als ihre primäre Beschäftigungsform konzentrieren. Mitarbeiter dürfen zwar eine andere Beschäftigung ausüben, diese muss jedoch der Personalabteilung vor Ort gemeldet werden und darf keinen potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt darstellen. Eine Nebentätigkeit darf auch nicht die Fähigkeit eines Mitarbeiters beeinträchtigen, seine Verpflichtungen gegenüber Gentherm zu erfüllen.



Interessenkonflikte sind nicht immer eindeutig oder leicht zu erkennen. Wenn Sie eine Frage haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten wenden oder eine E-Mail an die [Rechts- und Compliance-Abteilung](#) senden.

HILFREICHE TIPPS

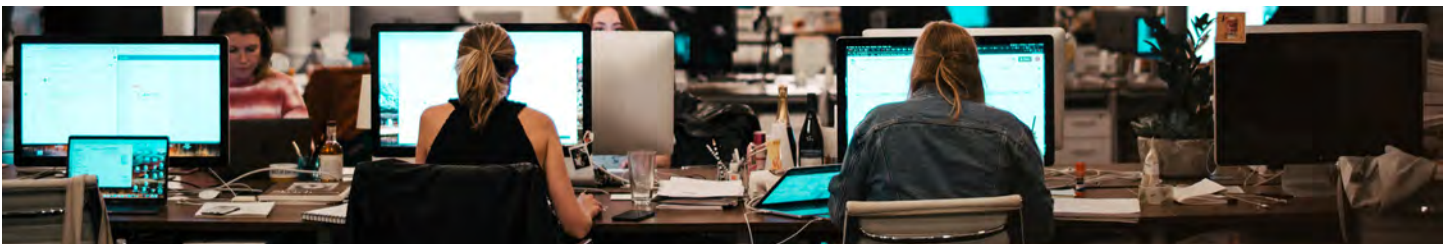
Um zu erkennen, wann Sie sich in einem potenziellen Interessenkonflikt befinden, sollten Sie sich die folgenden Fragen stellen.

- Beeinträchtigt dies meine Fähigkeit, meine Arbeit für Gentherm zu erledigen?
- Nutze ich Ressourcen, Informationen oder Beziehungen des Unternehmens zu meinem eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer?
- Könnte es für jemand anderen den Anschein haben, dass ein Interessenkonflikt besteht?
- Steht meine Entscheidung oder mein Handeln im Wettbewerb mit Gentherm oder widerspricht den Interessen von Gentherm?
- Wird diese Entscheidung auf bestimmte Weise von meinen persönlichen Beziehungen oder einem persönlichen Vorteil beeinflusst?

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, besteht möglicherweise ein Interessenkonflikt, und Sie sollten sich an Ihren Vorgesetzten wenden, um weitere Informationen zu erhalten.

Im Folgenden finden Sie Beispiele für Situationen, die häufig zu Interessenkonflikten führen:

- Tätigen von Gentherm-Geschäften mit einem Familienmitglied, Lebensgefährten oder engen Freund. Wir müssen generell Situationen vermeiden, in denen wir persönliche Beziehungen und Geschäftliches vermischen, weil es zu einem Konflikt zwischen dem, was für einen Freund, Verwandten oder Lebensgefährten richtig ist, und dem, was für Gentherm richtig ist, führen könnte. Dazu gehört eine Geschäftsentscheidung, die sich direkt auf eine Person auswirkt, zu der wir eine persönliche Beziehung haben, wie z. B. die Einstellung als Mitarbeiter oder Verkäufer, der Kauf von Waren oder Dienstleistungen von dieser Person im Namen von Gentherm oder die Gewährung eines unlauteren Geschäftsvorteils. Die Bevorzugung eines Familienmitglieds, Lebenspartners oder engen Freundes bei der Einstellung oder bei der Abwicklung von Geschäften aufgrund seiner Beziehung zu Ihnen kann als eine Art von Interessenkonflikt betrachtet werden, der als Vetternwirtschaft bekannt ist und besondere Herausforderungen mit sich bringt. Verhalten Sie sich stets transparent und informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung, wenn eine solche Situation eintritt oder eintreten könnte.
- Aufbau oder Unterhaltung einer Beziehung zu einem Familienmitglied, Verwandten oder engen persönlichen Freund, die Ihnen unterstellt sind oder denen Sie unterstellt sind. Wenn eine solche Person Ihnen direkt oder indirekt unterstellt ist oder umgekehrt, kann Ihre Beziehung einen Konflikt darstellen, den Sie Ihrem lokalen HR-Team melden müssen.
- Tätigen von Gentherm-Geschäften mit einem ehemaligen Gentherm-Mitarbeiter. Es kommt vor, dass Gentherm-Mitarbeiter unser Unternehmen verlassen und bei Unternehmen arbeiten, die mit Gentherm Geschäfte abschließen. Der Geschäftsverkehr mit diesen Personen kann zu Interessenkonflikten führen, insbesondere wenn ihr Unternehmen oder Gentherm einen unlauteren Geschäftsvorteil anstrebt oder erhält. Es ist wichtig, alle Geschäftsbeziehungen mit ehemaligen Gentherm-Mitarbeitern offenzulegen, um einen möglichen Interessenkonflikt zu vermeiden.
- Nebentätigkeit. Wir dürfen keine Nebentätigkeit annehmen, die sich negativ auf unsere Verantwortlichkeiten bei Gentherm auswirkt oder diese beeinträchtigt, wie z. B. die Arbeit für einen Konkurrenten oder die Gründung eines Unternehmens, das mit Gentherm im Wettbewerb steht oder Geschäfte abschließt.
- Investitionen in andere Unternehmen. Wenn wir uns nicht wesentlich an Unternehmen, Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden von Gentherm beteiligen, können wir Interessenkonflikte vermeiden. In der Regel sind jedoch unwesentliche Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen zulässig.
- Mitarbeit in einem Vorstand. Wenn Sie gebeten werden, im Vorstand einer Wohltätigkeits-, Bildungs- oder gemeinnützigen Organisation oder eines Wirtschaftsverbands mitzuarbeiten, sprechen Sie mit Ihrem Manager oder Vorgesetzten, bevor Sie zustimmen, um sicherzustellen, dass die Situation keinen Interessenkonflikt hervorruft. Sie müssen auch die Zustimmung der Geschäftsleitung einholen, bevor Sie eine Position als Vorstandsmitglied oder leitender Angestellter einer externen Organisation annehmen.



WAS SOLLTEN SIE TUN?

Frage: Ihr Gentherm-Standort sucht ein Landschaftsbauunternehmen für die Durchführung von Arbeiten. Ihr Bruder besitzt ein Unternehmen, das an der Abgabe eines Angebots interessiert ist. Ist das erlaubt? Ist das ein Interessenkonflikt? Was sollten Sie tun?

Antwort: Ein Interessenkonflikt kann heikel sein und ist nicht immer leicht zu erkennen oder zu lösen. In diesem Fall steht es dem Unternehmen Ihres Bruders frei, ein Angebot für das Projekt abzugeben und wie jedes andere Unternehmen berücksichtigt zu werden. Der potenzielle Konflikt ergibt sich aus (1) Ihrer Beteiligung an der Auswahl oder Beeinflussung des Angebots, das den Zuschlag erhält und (2) Ihrer Transparenz und angemessenen Berichterstattung über Ihre Beziehung zum Eigentümer eines solchen Unternehmens.

Wenn Sie nicht in den Beschaffungsprozess oder die Entscheidungen des Unternehmens involviert sind und sie nicht beeinflussen können, liegt wahrscheinlich kein Interessenkonflikt vor. Je weiter Sie von der Beeinflussung dieses Prozesses entfernt sind, desto besser.

Wenn Sie jedoch mögliche Bedenken haben, sollten Sie die Beziehung dem Einkaufsteam oder Ihrem Vorgesetzten melden. Transparenz trägt dazu bei, den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden. Das Einkaufsteam wird diese Informationen zusammen mit der Rechts- und Compliance-Abteilung auswerten.

INSIDERHANDEL

Im Allgemeinen ist es gesetzwidrig, Aktien oder Wertpapiere eines börsennotierten Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen, wenn Sie im Besitz wesentlicher nicht öffentlicher Informationen über dieses Unternehmen sind. „Wesentlich“ sind Informationen, die für Anleger bei der Entscheidung über den Kauf, den Verkauf oder das Halten eines Wertpapiers von Bedeutung sind.

Gentherm ist ein börsennotiertes Unternehmen. Gentherm unterhält eine Richtlinie zum Wertpapierhandel, die Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern von Gentherm, einschließlich ihrer Familienmitglieder oder allen, die bei ihnen wohnen, oder anderen, deren Wertpapiertransaktionen unter ihrem Einfluss und ihrer Kontrolle stehen, generell Folgendes untersagt:

- Kauf, Verkauf oder sonstige direkte oder indirekte Transaktionen mit Wertpapieren von Gentherm, während Sie im Besitz wesentlicher nicht öffentlicher Informationen über Gentherm sind
- Handlungen mit dem Ziel, aus wesentlichen nicht öffentlichen Informationen des Unternehmens einen Vorteil zu ziehen oder diese an andere Personen außerhalb von Gentherm weiterzugeben, oder diesen Personen zu empfehlen, mit Wertpapieren von Gentherm zu handeln, und
- Weitergabe von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen an Personen außerhalb von Gentherm, einschließlich Familienmitgliedern, es sei denn, die Weitergabe dient einem geschäftlichen Zweck und ist durch eine Geheimhaltungsvereinbarung zugunsten des Unternehmens geschützt oder wurde anderweitig schriftlich vom Leiter der Rechtsabteilung von Gentherm genehmigt.

Andere Dritte, die Zugang zu wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen des Unternehmens haben, können ähnlichen Verboten unterliegen.

Mitglieder des Vorstands von Gentherm, leitende Angestellte und Personen, die dem CEO oder CFO unterstellt sind sowie andere Mitarbeiter, die als Insider bezeichnet werden, dürfen nur innerhalb bestimmter offener Handelsfenster mit Wertpapieren von Gentherm handeln, nachdem sie zuvor eine entsprechende Genehmigung erhalten haben.

Darüber hinaus dürfen Personen, die der Wertpapierhandelsrichtlinie unterliegen, die Wertpapiere des Unternehmens nicht absichern oder verpfänden oder damit Derivatgeschäfte oder kurzfristige Transaktionen abschließen.

Wenn Sie nicht wissen, ob Sie ein Insider sind, wenden Sie sich bitte an die Rechts- und Compliance-Abteilung von Gentherm, um dies zu klären. Weitere Informationen zur Wertpapierhandelsrichtlinie von Gentherm finden Sie [hier](#) auf unserer Website.



WAS SOLLTEN SIE TUN?

Frage: Bei einem Familienessen erkundigt sich Ihr Bruder nach den Finanz- und Geschäftsergebnissen von Gentherm und fragt, ob er Aktien des Unternehmens kaufen soll. Er erwägt, eine kleine Anzahl Aktien zu kaufen. Sie haben kürzlich bei Ihrer Arbeit von einem großen Geschäftserfolg erfahren, der noch nicht öffentlich bekannt gegeben wurde. Was sollten Sie tun?

Antwort: Insiderhandel umfasst nicht nur Ihre persönlichen Handelsaktivitäten, sondern auch die Weitergabe wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen an andere. Jede Nutzung von Insider-Informationen ist illegal, auch unabhängig vom Umfang der Transaktion. Sie müssen Ihrem Bruder sagen, dass es Ihnen nicht gestattet ist, die von ihm angesprochenen Angelegenheiten des Unternehmens zu besprechen.

GESCHENKE UND ZUWENDUNGEN

Gentherm ist sich bewusst, dass der Austausch von kleinen Geschenken und einfachen Zuwendungen ein normaler Teil des Geschäftslebens ist und ein wichtiger Bestandteil des Aufbaus beruflicher Beziehungen sein kann. Die Mitarbeiter müssen jedoch darauf achten, dass sie von Geschäftspartnern nicht in einer Weise beeinflusst werden, die dem Unternehmen schadet oder gegen das Gesetz verstößt. Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter und andere Vertreter des Unternehmens Geschäftspartnern nicht regelmäßig Geschenke oder andere Gegenstände von Wert anbieten, und es ist ihnen untersagt, bestimmten Personen oder solche Gegenstände ab einem bestimmten Geldwert anzubieten oder von ihnen anzunehmen. Es ist vielleicht nicht immer klar, welche Geschenke angemessen sind und welche nicht. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an einen Mitarbeiter der Rechts- und Compliance-Abteilung.

Die Verwendung von Unternehmensressourcen für Geschenke oder Zuwendungen zur Entwicklung oder Verbesserung von Geschäftsbeziehungen unterliegt im Allgemeinen einem Standard der Angemessenheit und regelmäßigen Überprüfung. Solche Geschenke oder Zuwendungen dürfen niemals in bar erfolgen, müssen im Allgemeinen selten sein und allen Richtlinien entsprechen, die in den geltenden Arbeitsplatzrichtlinien festgelegt sind. In vielen Fällen müssen Geschenke im Voraus von der Unternehmensleitung genehmigt werden.

Gegenstände von erheblichem Wert sind unverzüglich zurückzugeben und Ihrem Vorgesetzten oder einem Mitarbeiter der Rechts- und Compliance-Abteilung zu melden. Wenn eine sofortige Rückgabe nicht möglich ist, muss der Gegenstand dem Unternehmen für einen wohltätigen Zweck oder für eine andere, vom Unternehmen nach eigenem Ermessen als angemessen erachtete Verwendung übergeben werden.

Wenn Sie sich im Namen des Unternehmens an einer geschäftlicher Unterhaltungsveranstaltung beteiligen, sollten Sie Ihren gesunden Menschenverstand walten lassen und Maß halten. Unterhaltung und Geschenke dürfen niemals auf Gegenseitigkeit beruhen. Jegliche geschäftliche Bewirtung, die einer Person, die mit dem Unternehmen Geschäfte macht, angeboten oder von ihr angenommen wird, muss sich auf seltene, bescheidene und kulturell angemessene Bewirtungen beschränken, die legitimen Geschäftszielen dienen. Wenn Ihre Pläne verschwenderisch erscheinen oder sich unter den Teilnehmern Regierungsvertreter befinden, sollten Sie Ihre Pläne mit der Rechts- und Compliance-Abteilung besprechen.

Zusätzlich zu den hier beschriebenen Richtlinien gibt es auch besondere Beschränkungen in Bezug auf das Anbieten von Geschenken oder Spenden an Regierungsbeamte oder Regierungsbehörden. Weitere Hinweise finden Sie in den Geschenkrichtlinien von Gentherm, die den Mitarbeitern von Gentherm intern zur Verfügung stehen.

Beachten Sie, dass es nicht immer offensichtlich ist, wer ein Regierungsbeamter ist. Wenn Sie ein Geschenk oder eine Spende an eine Person in Erwägung ziehen, von der Sie annehmen, dass sie indirekt mit einer Regierung in Verbindung steht, müssen Sie sich an einen Mitarbeiter der Rechts- und Compliance-Abteilung wenden.

WAS SOLLTEN SIE TUN?

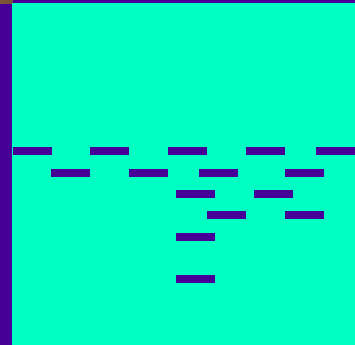
Frage: Ein Anbieter lädt Sie zu einem Abendessen ein, um seine neuen Produkte und andere übliche Geschäftsinformationen zu besprechen. Am Ende des Abendessens überreicht Ihnen der Anbieter einen Umschlag, den Sie später öffnen und darin einen Dankesgutschein mit einem kleinen Guthaben finden. Was sollten Sie tun?

Antwort: Das Abendessen und das Gespräch scheinen angemessen gewesen zu sein und mit der Richtlinie übereinzustimmen, aber das Geschenk ist, unabhängig vom Betrag, nicht angemessen und verstößt gegen diesen Kodex. Sie müssen sich sofort an Ihren Vorgesetzten und die Rechts- und Compliance-Abteilung von Gentherm wenden. Gentherm wird diesen Anbieter und seine Handlungen überprüfen und geeignete nächste Schritte im Zusammenhang mit der Geschäftspartnerschaft festlegen müssen.

06



WIR VERPFLICHTEN UNS ZU EINER GLOBALEN DENKWEISE



Als globales Unternehmen ist es für den Aufbau einer ethischen Kultur unerlässlich, dass wir unsere Werte und Geschäftspraktiken überall dort, wo wir tätig sind, in Einklang bringen.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Gentherm hat eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption und verpflichtet sich, in allen Geschäftsbeziehungen professionell, fair und integer zu handeln. Unser Unternehmen unterliegt den Gesetzen der USA und anderer Länder, die Bestechung oder Handlungen, die den Eindruck erwecken, dass Bestechungsgelder angenommen oder angeboten werden, um Geschäfte zu erleichtern, verbieten, ungeachtet der lokalen Praktiken oder Gepflogenheiten, die andere Unternehmen möglicherweise anwenden. Das Anbieten von Wertgegenständen an Personen, die als Regierungsbeamte angesehen werden könnten, ist in jedem Umfeld verboten, und darüber hinaus dürfen Sie niemals einen Dritten beauftragen, von dem Sie vernünftigerweise annehmen, dass er versuchen könnte, eine Bestechung im Zusammenhang mit den Geschäften des Unternehmens anzubieten. Für die Geschäftspartner von Gentherm gilt derselbe Standard, vorbehaltlich begrenzter Geschenke und Zuwendungen in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien. Die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung von Gentherm erläutert diese Haltung und ist [hier](#) auf unserer Website verfügbar.

Wenn Sie beabsichtigen, einem Regierungsbeamten in einem beliebigen Land ein Geschenk, eine Spende oder eine geschäftliche Bewirtung zukommen zu lassen, muss das in strikter Übereinstimmung mit der Globalen Richtlinie zu Reisen, Geschenken und Bewirtung sowie Spesenabrechnungen des Unternehmens und den geltenden Gesetzen zur Bekämpfung von Korruption geschehen und Sie müssen vorab die Genehmigung der Rechts- und Compliance-Abteilung von Gentherm einholen. Weitere Informationen, einschließlich der angemessenen Höhe von Geschenken, Genehmigungsverfahren und mehr, sind in der internen Richtlinie von Gentherm – Globale Richtlinie zu Reisen, Geschenken und Bewirtung sowie Spesenabrechnungen – enthalten.



WAS SOLLTEN SIE TUN?

Frage: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ist der Betriebsleiter. Ihr Standort hat vor kurzem eine Baugenehmigung beantragt, die jedoch von der Gemeindeverwaltung abgelehnt wurde. Nach der Ablehnung lässt Ihr Vorgesetzter Sie eine Reihe von Paketen beim Stadtplanungsamt abgeben. Ein paar Wochen später wird die Baugenehmigung plötzlich erteilt. Was sollten Sie tun?

Antwort: Dies scheint ein möglicher Fall von Bestechung und ein möglicher Verstoß gegen das FCPA-Gesetz (Foreign Corrupt Practices Act) zu sein, da Regierungsbeamte beteiligt sind. Sie sollten diese Angelegenheit der Rechts- und Compliance-Abteilung oder der Ethik-Hotline melden und dabei möglichst viele Details angeben. Die Rechts- und Compliance-Abteilung von Gentherm wird den Fall entgegennehmen und die Angelegenheit untersuchen.

HANDELSBESCHRÄNKUNGEN UND AUSFUHRKONTROLLGESETZE

Eine „Ausfuhr“ liegt vor, wenn ein Produkt, eine Dienstleistung, eine Technologie oder eine Information an eine Person in oder aus einem anderen Land versandt oder zur Verfügung gestellt wird. Eine Ausfuhr kann zum Beispiel auch einfach die Weitergabe von Technologie, technischen Informationen oder Softwarecode in jeglicher Form, auch mündlich, an eine ausländische Person sein. In den USA und anderen Ländern gibt es Gesetze, die die Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen und andere Geschäfte mit bestimmten Ländern, Organisationen und Personen beschränken. Diese Einschränkungen gelten für:

- Ausfuhren in verbotene Länder und Personen,
- Investitionen in und andere Geschäfte mit sanktionierten Ländern oder Personen, und
- Ausfuhr von High-Tech-Technologie oder „militärischen“ Technologien.

Bevor Sie Waren, Technologien oder Software ausführen, müssen Sie die geltenden Kontrollen sowie die Eignung des Lieferorts und des Empfängers für die geltenden Kontrollen überprüfen. Das Unternehmen muss außerdem alle erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen einholen und die von den jeweiligen Ländern erhobenen Zölle entrichten.

Die Liste der verbotenen Länder und Ausfuhrbeschränkungen kann sich jederzeit ändern und muss regelmäßig überprüft werden. Wenn Sie in internationale Handelsaktivitäten involviert sind, müssen Sie sich daher mit der Rechts- und Compliance-Abteilung in Verbindung setzen, um zu überprüfen, ob es Änderungen gibt, die sich auf die Zulässigkeit und die ordnungsgemäße Abfertigung von Produkten für die Ausfuhr auswirken. Wenn Sie ungewöhnliche Anfragen oder Verpflichtungsaufforderungen von Geschäftspartnern erhalten, ist es immer am besten, die Rechts- und Compliance-Abteilung zu kontaktieren, damit die Anfrage überprüft werden kann, bevor Sie im Namen des Unternehmens zusagen.

Denken Sie daran, dass Gentherm als Unternehmen der USA die Gesetze der USA einhalten muss, auch an Standorten außerhalb der USA. Dies schließt Aktivitäten im Zusammenhang mit Handelsbeschränkungen und Ausfuhren ein, gilt aber auch für andere Themen im Zusammenhang mit Rechtsvorschriften und der Einhaltung von Vorschriften, die sich ergeben können. Zu weiteren Informationen oder bei Fragen zu Handelsbeschränkungen und Ausfuhrkontrollgesetzen wenden Sie sich bitte an die [Rechts- und Compliance-Abteilung](#).



WAS SOLLTEN SIE TUN?

Frage: Ein potenzieller Kunde, den Sie nicht kennen, erkundigt sich nach dem Kauf einer großen Menge von Produkten. Sie recherchieren ein wenig und finden heraus, dass der potenzielle Kunde ein Geschäft ist, das in einer Region ansässig ist, die dafür bekannt ist, diese Produkte zu kaufen und die Produkte in Länder auszuführen, gegen die ein Embargo oder Sanktionen verhängt wurden. Ihr potenzieller Kunde steht nicht auf der schwarzen Liste und befindet sich in einem Land, gegen das keine Sanktionen verhängt wurden. Der Verkauf könnte also problemlos abgewickelt werden. Was sollten Sie tun?

Antwort: Bei der Einhaltung von Ausfuhranktionen geht es nicht nur darum, wo Sie Ihre Produkte verkaufen, sondern auch darum, das Risiko einer Wiederausfuhr oder bekannter Pläne, Produkte an Orte zu liefern, die nicht mit den Gesetzen der USA vereinbar sind, zu verstehen. Wenn Sie wissen oder den begründeten Verdacht haben, dass die Produkte in ein sanktioniertes oder mit einem Embargo belegtes Land weiterexportiert werden, sind Sie verpflichtet, sich zu melden. Wenden Sie sich an einen Mitarbeiter der Rechts- und Compliance-Abteilung, um weitere Informationen zu erhalten, bevor Sie mit den potenziellen Kunden erneut kontaktieren.

GEFÄLSCHTE TEILE

Wir unternehmen große Anstrengungen, um sicherzustellen, dass die Teile, die wir kaufen und verwenden, echt und legitim sind. Gefälschte Teile werden nicht in Übereinstimmung mit den Gentherm-Standards hergestellt und können bei den von uns hergestellten Produkten zu Ausfällen von Teilen oder einem umfassenden Systemausfall führen. Durch gefälschte Teile verursachte Ausfälle können dem Ruf von Gentherm und den Marken unserer Kunden großen Schaden zufügen. Achten Sie beim Kauf von Teilen auf die Verpackung und vergleichen Sie die Preise, um sicherzustellen, dass sie mit anderen Teilen auf dem Markt vergleichbar sind, und kaufen Sie bei einer als seriös bekannten Quelle. Wenn Sie den Verdacht haben, dass Teile, die Gentherm gekauft hat oder verwendet, gefälscht sind, oder wenn Sie Informationen über mögliche Fälschungsaktivitäten haben, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung.

KARTELLRECHT UND FAIRER WETTBEWERB

Unser Geschäft unterliegt den Kartell- und Wettbewerbsgesetzen der USA sowie den Wettbewerbsgesetzen der anderen Länder, in denen Gentherm tätig ist. Gentherm ist zwar bestrebt, einen starken Wettbewerb zu führen, muss aber stets die Kartell- und Wettbewerbsgesetze einhalten.

Kartell- und Wettbewerbsgesetze sollen Verbraucher und Wettbewerber vor unlauteren Geschäftspraktiken schützen und einen fairen Wettbewerb fördern. Diese Gesetze verbieten oder beschränken unter anderem Aktivitäten zwischen Wettbewerbern im Zusammenhang mit der Festsetzung, Koordinierung oder Kontrolle von Preisen (einschließlich preisbeeinflussender Bedingungen) oder der Produktion, der Zuweisung oder Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Märkten und der Vereinbarung mit einem Wettbewerber, ein anderes Unternehmen zu boykottieren.

Um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten, dürfen Sie nicht mit Wettbewerbern über Aktivitäten kommunizieren, die als wettbewerbsbeschränkend angesehen werden könnten, Preise oder Produktionsmengen festlegen oder kontrollieren oder anderweitig Marktaktionen koordinieren. Dazu gehört auch die Teilnahme an Wirtschaftsverbänden, die sensible Preis-, Produktions- oder Absatzdaten in einer Weise austauschen, die als wettbewerbswidrig angesehen werden könnte. Die Mitarbeiter müssen den Leiter der Rechtsabteilung des Unternehmens benachrichtigen, wenn ein Mitbewerber oder ein Wirtschaftsverband Aktivitäten am Rande dieser Themen unternimmt. Sie können auf legale und ethisch vertretbare Weise Marktinformationen einholen, aber Sie dürfen sich nicht direkt an Wettbewerber wenden.

Kartellrechtliche Risiken können auch bei den Geschäften des Unternehmens mit Geschäftspartnern auftreten. Die Auferlegung von Beschränkungen für den Weiterverkauf von Produkten des Unternehmens, die Bindung des Kaufs eines zweiten Produkts an den Verkauf eines Produkts oder die Berechnung unterschiedlicher Preise für verschiedene Kunden unter Bedingungen, die dem Wettbewerb schaden können, sind allesamt mögliche Verstöße gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht.

Zu weiteren Informationen oder bei Fragen im Zusammenhang mit Kartellrecht und fairem Wettbewerb wenden Sie sich bitte an die [Rechts- und Compliance-Abteilung](#).

BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Geldwäsche ist ein Prozess, bei dem Geld oder Eigentum, das aus illegalen Aktivitäten stammt, in Geld umgewandelt wird, das scheinbar legal verdient wurde. Gentherm erlaubt Organisationen oder Personen nicht, unser Unternehmen zur Geldwäsche zu nutzen oder sich an Aktivitäten zu beteiligen, die Geldwäsche erleichtern oder zur Finanzierung terroristischer Aktivitäten oder anderer krimineller Handlungen beitragen. Seien Sie bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern vorsichtig und aufmerksam, insbesondere wenn die Transaktion Barzahlungen, überhöhte Vorauszahlungen, Zahlungen auf Offshore- oder Drittkonten beinhaltet oder wenn ein Geschäftspartner sich weigert, die erforderlichen Identifizierungsdaten anzugeben oder einen Namen trägt, der einer Partei auf einer Verbots- oder Sanktionsliste ähnelt. Sie sollten immer wissen, wer hinter jeder Transaktion steht, und nur mit seriösen Dritten Geschäfte machen, die legitimen Geschäftsaktivitäten nachgehen. Ergreifen Sie Maßnahmen, um zu verhindern, dass unser Betrieb für diese Zwecke genutzt wird. Melden Sie verdächtige Aktivitäten der Rechts- und Compliance-Abteilung oder über die Ethik-Hotline.



UMWELTGESETZE UND NACHHALTIGKEIT

Wir verpflichten uns, die Umwelt, in der wir leben und arbeiten, zu schützen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Wir müssen darüber hinaus die geltenden Umweltvorschriften in den USA und anderen Ländern, in denen wir tätig sind, erfüllen. Sie müssen die Umweltgesetze und entsprechenden Vorschriften des Bundes, der Bundesstaaten, Provinzen und Kommunen an Ihrem Arbeitsplatz einhalten sowie die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien des Unternehmens und andere Umweltstandards und Initiativen befolgen.

POLITISCHE SPENDEN UND BEITRÄGE

Gentherm verbietet Zuwendungen an Regierungsbeamte in Form von Geld, Waren, Dienstleistungen oder anderen Wertgegenständen im Namen des Unternehmens. Gentherm verbietet auch Zuwendungen in Form von Geld, Waren, Dienstleistungen oder anderen Wertgegenständen an Kandidaten für politische Ämter, Inhaber politischer Ämter oder politische Parteifunktionäre im Namen des Unternehmens, es sei denn, der Vorstand hat dies im Voraus genehmigt. Sie können sich persönlich an politischen Aktivitäten beteiligen, müssen dabei jedoch Ihre eigenen Mittel verwenden und dürfen keine Mittel oder Ressourcen von Gentherm verwenden und nicht im Namen des Unternehmens sprechen. Sie müssen sicherstellen, dass jegliche Beteiligung an politischen Aktivitäten mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmt. Jegliche Interaktion oder Unterstützung, die den Anschein politischer Implikationen im Namen des Unternehmens haben könnte, muss der Rechts- und Compliance-Abteilung vor der Beteiligung gemeldet werden, und es liegt im Ermessen des Vorstands, ob er solche gemeldeten Aktivitäten genehmigt.

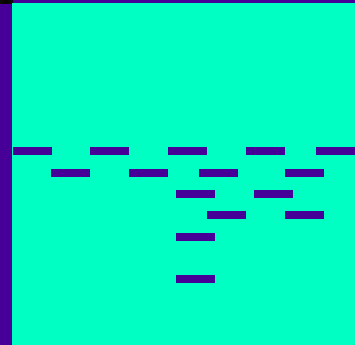
WER IST EIN REGIERUNGSBEAMTER?

Zu den Regierungsbeamten zählen alle Mitarbeiter von Unternehmen, die sich im Besitz der Regierung befinden oder von ihr kontrolliert werden, herkömmliche Beamte wie Gesetzgeber, Richter, Minister, Gouverneure und Regierungsbehörden sowie Mitglieder öffentlicher Organisationen.



07

WIR VERPFLICHTEN UNS ZUR KUNDENORIENTIERUNG

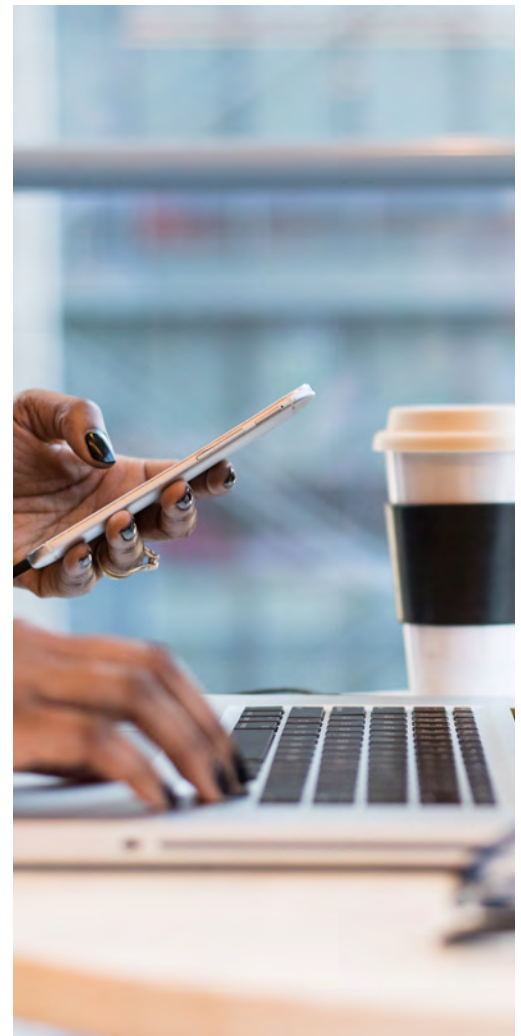


Wir arbeiten auf vielfältige Weise, um die Interessen unserer internen und externen Interessenvertreter zu schützen, einschließlich des Schutzes privater Daten, Unternehmensinformationen und vieles mehr.

DATENSCHUTZ UND PRIVATSPHÄRE

Bei Gentherm ist es von entscheidender Bedeutung, die Sicherheit, die Privatsphäre und die Integrität von persönlichen und nicht öffentlichen Unternehmensinformationen, die das Unternehmen besitzt oder zu denen es Zugang hat, zu wahren. Uns ist bewusst, dass ein unsachgemäßer Umgang mit solchen Informationen unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und anderen Dritten, von denen wir personenbezogene Daten erheben, schaden und Gentherm in unserer Geschäftstätigkeit benachteiligen könnte. Datenschutz und Privatsphäre sind ein sich schnell veränderndes Rechtsgebiet, und viele Länder auf der ganzen Welt haben Gesetze, die die Erhebung, Verwendung, Speicherung, Offenlegung und internationale Weitergabe von personenbezogenen Daten regeln. Gemäß diesen Gesetzen umfassen personenbezogene Daten im Allgemeinen Informationen, die eine Person identifizieren oder vernünftigerweise zur Identifizierung einer Person verwendet werden könnten, einschließlich Name, Adresse, Kontaktinformationen (einschließlich E-Mail-Adresse und Telefonnummer), biometrische Informationen, finanzielle Informationen (wie Bankkonto- oder Zahlungskarteninformationen), gesundheitliche oder medizinische Informationen, Fotos, persönliche Profile und von der Regierung ausgestellte Identifikationsnummern.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Datenschutzgesetze (DSGVO usw.). Unser Ziel ist es, vernünftige und angemessene Datenschutz- und Datensicherheitspraktiken zu implementieren, die die Erwartungen unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner erfüllen und unseren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen. Als Mitarbeiter des Unternehmens sind Sie dafür verantwortlich, unsere Anforderungen an den Datenschutz und die Datensicherheit einzuhalten. Sie müssen personenbezogene Daten, die Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit für das Unternehmen erhalten oder zu denen Sie Zugang haben, sorgfältig schützen. Dazu gehören personenbezogene Daten der Mitarbeiter des Unternehmens, Geschäftspartner und anderer Dritter, mit denen das Unternehmen Geschäfte macht. Bitte beachten Sie jedoch, dass diese Verpflichtung Sie nicht daran hindert, im Zusammenhang mit Aktivitäten, die unter das NLRA fallen, Informationen über Namen von Mitarbeitern, Kontaktinformationen, Ihr Gehalt oder Ihre Arbeitsbedingungen anzugeben. Weitere Informationen zum Datenschutz und zur Datensicherheit erhalten Sie von Ihrer Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung oder [hier](#) von entsprechenden Richtlinien.



WAS SOLLTEN SIE TUN?

Frage: Sie erhalten eine E-Mail von einem externen Unternehmen, das Sie um Kontaktinformationen zu einer Person bittet, die früher in Ihrem Team gearbeitet hat. Sie haben die persönliche E-Mail-Adresse und Telefonnummer dieser Person. Was sollten Sie tun?

Antwort: Bei Gentherm hört der Schutz privater und vertraulicher Informationen nicht auf, wenn jemand unser Team verlässt. Sie sollten dem externen Unternehmen mitteilen, dass Sie diese Informationen nicht weitergeben können. Wenn die Person behauptet, ein gesetzliches Recht zu haben, z. B. als Vertreter einer Regierungsbehörde, oder wenn es sich um ein gerichtliches Verfahren handelt, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder die Rechts- und Compliance-Abteilung, um weitere Informationen zu erhalten.

SCHUTZ UND ORDNUNGSGEMÄSSE VERWENDUNG VON VERMÖGEN UND GESCHÄFTSMÖGLICHKEITEN DES UNTERNEHMENS

Unser Geschäft hängt vom Schutz und der ordnungsgemäßen Nutzung der von uns entwickelten und unterhaltenen Vermögenswerte ab. Was Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung bei Gentherm schaffen, gilt als geistiges Eigentum von Gentherm. Sie müssen die etablierten Verfahren und Praktiken von Gentherm befolgen, um den Wert aller Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen, einschließlich physischer Vermögenswerte, immaterieller Vermögenswerte wie geistiges Eigentum und vertraulicher Informationen. Sie müssen darauf achten, dass Sie die Rechte am geistigen Eigentum anderer respektieren. So dürfen Sie beispielsweise bei der Ausübung Ihrer beruflichen Tätigkeit oder auf den Geräten oder Computersystemen von Gentherm kein geschütztes Material (z. B. Material, das unter das geistige Eigentum Dritter oder Ihr eigenes geistiges Eigentum fällt) einführen, kopieren, vervielfältigen, übertragen oder anderweitig nutzen, wie z. B. Autorenwerke, Schriften, Kunstwerke, Musik, Videos, Fotos, Filmausschnitte, Erfindungen, Know-how, Geschäftsgeheimnisse, Software und Ähnliches, es sei denn, Gentherm hat eine ausdrückliche Lizenz für diese Tätigkeit.

Zu jeder Zeit, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Gentherm, müssen Sie vertrauliche Informationen (ob von Gentherm oder einer anderen Partei) schützen und dürfen sie nicht ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung von Gentherm verwenden oder weitergeben. Darüber hinaus dürfen Sie niemanden auffordern oder ermutigen, privilegierte oder vertrauliche Informationen zu nutzen oder offenzulegen oder privilegierte oder vertrauliche Informationen in Systeme oder Geräte von Gentherm einzubringen, es sei denn, er ist vom Eigentümer dieser Informationen dazu autorisiert, und wenn Sie von einer Offenlegung erfahren, die gegen dieses Verbot verstößt, sollten Sie die Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten besprechen oder sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung wenden. Wie oben dargelegt, schränkt diese Verpflichtung Sie nicht ein, Informationen über Namen von Mitarbeitern, Kontaktinformationen, Ihre Löhne oder Ihre Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit Aktivitäten, die unter das NLRA fallen, anzugeben.

Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf unsere finanzielle und betriebliche Leistung. Obwohl Gentherm die Privatsphäre der Mitarbeiter respektiert, sollten Sie nicht davon ausgehen, dass Ihr Schreibtisch, Ihr Arbeitsplatz oder die Nutzung von Computer- oder Telefongeräten privat oder vertraulich ist. Vorbehaltlich lokaler Gesetze und unter der Leitung der Rechts- und Compliance-Abteilung kann Gentherm sowohl eingehende als auch ausgehende Kommunikationen auf den elektronischen und Netzwerkressourcen des Unternehmens sowie alle Geräteinformationen des Unternehmens, einschließlich aller passwortgeschützten Kommunikationen, durchsuchen und überprüfen.

Darüber hinaus ist es Ihnen untersagt, tatsächliche oder potenzielle Gelegenheiten, die ordnungsgemäß dem Unternehmen gehören oder die im Rahmen Ihrer Beschäftigung oder Ihrer Tätigkeit als Führungskraft bei dem Unternehmen entdeckt werden, persönlich wahrzunehmen, ohne zuvor die Zustimmung des Unternehmens einzuholen. Sie dürfen das Unternehmenseigentum, Informationen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Kundenlisten und Kundeninformationen und andere vertrauliche oder geschützte Informationen) und Positionen nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Wettbewerb mit dem Unternehmen oder zur Vorbereitung eines Wettbewerbs mit dem Unternehmen nutzen.

Wir ermutigen alle unsere Mitarbeiter, sich in ihren Gemeinden zu engagieren und etwas zurückzugeben. Sie dürfen jedoch niemals ohne die Erlaubnis Ihres Vorgesetzten oder eines anderen zuständigen Mitarbeiters die Ressourcen des Unternehmens oder die Zeit des Unternehmens nutzen, um eine Wohltätigkeitsorganisation zu unterstützen.

VERTRAULICHE UND GESCHÜTZTE INFORMATIONEN

Zu den vertraulichen und geschützten Informationen gehören alle nicht öffentlichen Informationen, einschließlich der dem Unternehmen anvertrauten Informationen Dritter. Bitte beachten Sie, dass im Einklang mit dem NLRA vertrauliche und geschützte Informationen nicht die Informationen über Ihr Gehalt, Namen und Kontaktinformationen von Mitarbeitern und Ihre Arbeitsbedingungen umfassen. Unsere vertraulichen und geschützten Informationen könnten für Wettbewerber von Nutzen sein oder dem Unternehmen schaden, wenn sie offengelegt werden. Vertrauliche und geschützte Informationen sind ein wichtiges Gut unseres Unternehmens. Bewahren Sie stets die Geheimhaltung vertraulicher und geschützter Informationen, die Ihnen vom Unternehmen anvertraut oder von unseren Geschäftspartnern an Gentherm weitergegeben wurden, es sei denn, die Offenlegung ist ausdrücklich vertraglich genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben oder erlaubt, wie in jedem Fall vom Leiter der Rechtsabteilung von Gentherm festgelegt und Ihnen mitgeteilt wurde. Die unbefugte Offenlegung vertraulicher oder geschützter Informationen ist verboten und kann zu rechtlichen Konsequenzen für Sie und das Unternehmen führen.

Treffen Sie geeignete Vorkehrungen, um vertrauliche Informationen zu schützen und sicherzustellen, dass sie innerhalb des Unternehmens nicht weitergegeben werden, außer an Mitarbeiter, die diese Informationen zur Erfüllung ihrer Aufgaben kennen müssen. Zu den angemessenen Vorsichtsmaßnahmen gehört, dass vertrauliche Informationen nicht an öffentlichen Orten oder in Anwesenheit anderer Personen besprochen oder geprüft werden.

Suchen Sie nicht nach Geschäftsgeheimnissen oder vertraulichen Informationen von Wettbewerbern, verwenden Sie sie nicht, nehmen Sie sie nicht an und laden Sie sie nicht auf elektronische Ressourcen des Unternehmens hoch, es sei denn, die Offenlegung ist durch eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung abgedeckt, die vom Leiter der Rechtsabteilung von Gentherm genehmigt wurde. Darüber hinaus können Dritte wie Medien, Marktanalysten oder Investoren Sie um Informationen über das Unternehmen bitten. Geben Sie keine vertraulichen oder geschützten Informationen an Personen außerhalb des Unternehmens weiter, es sei denn, Sie sind dazu befugt und es besteht erforderlichenfalls eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung, die vom Leiter der Rechtsabteilung von Gentherm festgelegt wurde. Alle Antworten auf Anfragen im Namen des Unternehmens dürfen nur von den autorisierten Sprechern des Unternehmens gegeben werden.

KORREKTE BUCHHALTUNG, UNTERLAGEN UND ÖFFENTLICHE MELDUNGEN UND BERICHTE

Die Korrektheit unserer Buchhaltung, Unterlagen und öffentlichen Meldungen und Berichte ist für Gentherm von entscheidender Bedeutung, um den gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen nachkommen zu können. Unsere Unterlagen bilden die Grundlage für unsere Gewinn- und Verlustrechnungen, Finanzberichte und andere Veröffentlichungen und dienen auch als Richtschnur für unsere Geschäftsentscheidungen und unsere strategische Planung. Gentherm muss in Berichten, Meldungen und Dokumenten, die bei der U.S. Securities and Exchange Commission („SEC“) eingereicht oder vorgelegt werden, sowie in anderen öffentlichen Mitteilungen vollständige, faire, genaue, rechtzeitige und verständliche Angaben machen. Wir verlangen von allen Mitarbeitern, dass sie alle Geschäftsvorgänge korrekt melden und genaue Unterlagen führen. Um sicherzustellen, dass das Unternehmen korrekte Unterlagen führt, müssen Sie, falls zutreffend, Folgendes tun:

- Erfassen Sie alle Vermögenswerte, Verbindlichkeiten, Einnahmen, Ausgaben und Geschäftsvorgänge vollständig, genau, periodengerecht und rechtzeitig.
- Stellen Sie sicher, dass die Unterlagen und Konten den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen und unserem internen Kontrollsystem entsprechen.
- Richten Sie keine geheimen oder nicht aufgezeichnete Geldmittel oder andere Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten ein.
- Verwenden Sie bei der Erstellung von Unterlagen angemessene und genaue Formulierungen und vermeiden Sie Übertreibungen.

Darüber hinaus dürfen Sie nicht wissentlich eine falsche oder irreführende Aussage gegenüber einem Wirtschaftsprüfer in Verbindung mit einer Prüfung, Revision oder Untersuchung der Jahresabschlüsse des Unternehmens oder in Verbindung mit der Vorbereitung oder Einreichung eines Dokuments oder Berichts bei der SEC machen.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass die Bücher, Unterlagen oder öffentlichen Meldungen und Berichte des Unternehmens unrichtig sind, sollten Sie die Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten, einem Mitglied der Buchhaltung oder der Innenrevision von Gentherm oder einem Mitglied der Rechts- und Compliance-Abteilung besprechen. Sie können auch die Ethik-Hotline kontaktieren, klicken Sie dazu [hier](#).

WAS SOLLTEN SIE TUN?

Frage: Einer Ihrer Mitarbeiter erwähnt, dass er einen geringfügigen Fehler in den Buchhaltungsunterlagen des letzten Quartals gefunden hat, der ihm aber erst aufgefallen sei, nachdem die Informationen fertiggestellt und eingereicht worden seien. Ihr Kollege meint, das sei nicht wichtig, da es sich um einen recht kleinen Betrag handle und sie zu Beginn des Quartals eine Korrektur vorgenommen hätten, so dass es niemandem auffallen würde. Was sollten Sie tun?

Antwort: Als börsennotiertes Unternehmen sind wir gesetzlich verpflichtet, unsere Finanzdaten genau zu melden. Werden Fehler aufgedeckt, auch nachdem die Daten veröffentlicht wurden, gibt es ein strenges Verfahren zur Festlegung geeigneter nächster Schritte. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder den Hauptbuchhalter von Gentherm, um weitere Unterstützung zu erhalten.



VERANTWORTUNGSVOLLE KOMMUNIKATION

Alle Mitteilungen über Gentherm von unseren Mitarbeitern und Geschäftsführern spiegeln den Ruf und die Marke des Unternehmens wider. Alle Antworten auf Anfragen im Namen des Unternehmens dürfen nur von autorisierten Sprechern des Unternehmens gegeben werden, und Sie müssen Meinungen als Ihre eigenen ausweisen, es sei denn, Sie sind autorisiert, im Namen des Unternehmens zu sprechen.

Ihre Online-Aktivitäten, auch außerhalb der Arbeit, könnten für das Unternehmen schädlich sein. Sie müssen darauf achten, keine illegalen Inhalte oder irgendetwas zu veröffentlichen, das dazu führen könnte, dass sich andere gemobbt, bedroht, unrechtmäßig belästigt oder unrechtmäßig diskriminiert fühlen. Die Richtlinie von Gentherm zu sozialen Medien (intern für Mitarbeiter verfügbar) geht näher auf dieses Thema ein und ist für alle Gentherm-Mitarbeiter zugänglich.

Gentherm ist bestrebt, die rechtzeitige, konsistente und genaue Verbreitung von Informationen in den SEC-Berichten und anderen Mitteilungen an die Interessenvertreter im Einklang mit den geltenden Vorschriften und bewährten Verfahren sicherzustellen. Wir haben Verfahren eingeführt, die die Freigabe und Verwendung wesentlicher nicht öffentlicher Informationen sowie die autorisierten Personen regeln, die im Namen des Unternehmens über solche Angelegenheiten sprechen dürfen. Weitere Informationen über unsere Offenlegungsverfahren finden Sie in unserer Richtlinie über faire Offenlegung.

INTEGRITÄT IN MARKETING UND VERTRIEB

Unsere hochwertigen Produkte und Dienstleistungen in Verbindung mit unseren Werten und unserer Integrität verschaffen uns einen Wettbewerbsvorteil auf dem Markt – wir verunglimpfen nicht andere, um erfolgreich zu sein. Wenn Aussagen über Produkte oder Dienstleistungen von Mitbewerbern nach lokalem Recht zulässig sind, stellen Sie sicher, dass alle Behauptungen, die Sie im Vergleich zu Produkten von Mitbewerbern oder zu unseren Produkten aufstellen, durch entsprechende Prüfungen ordnungsgemäß belegt und von den zuständigen Personen verifiziert werden. Kritisieren Sie unsere Mitbewerber nicht in unfairer Weise und versuchen Sie nicht, deren Produkte in unangemessener Weise zu diskreditieren.

Darüber hinaus dürfen wir nur legale, ehrliche Mittel einsetzen, um Informationen über unsere Mitbewerber zu sammeln. Verbergen Sie niemals Ihre Identität als Gentherm-Mitarbeiter, um wettbewerbsrelevante Informationen zu erhalten oder zwingen Sie eine andere Person nicht, solche Informationen preiszugeben. Falls Ihnen wettbewerbsrelevante Informationen angeboten werden, die Ihrer Meinung nach nicht weitergegeben werden sollten, lehnen Sie die Informationen ab und benachrichtigen Sie Ihren Vorgesetzten oder wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung.

VERWALTUNG VON UNTERLAGEN

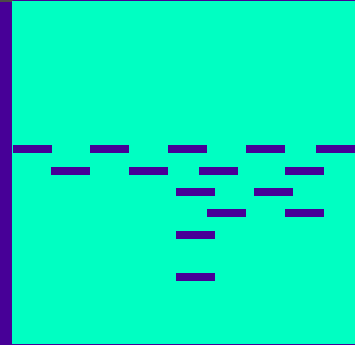
Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erstellt und erhält das Unternehmen viele Dokumente. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Aufbewahrung von Unterlagen einzuhalten. Die Politik des Unternehmens besteht darin, alle im Besitz des Unternehmens befindlichen Unterlagen systematisch und regelmäßig zu identifizieren, zu pflegen, zu sichern und zu vernichten bzw. aufzubewahren.

Eine Person, die von einer Vorladung, einem anhängigen oder geplanten Gerichtsverfahren, einer Forderung oder einer behördlichen Untersuchung erfährt, muss sich unverzüglich an den Leiter der Rechtsabteilung von Gentherm wenden. Die Person muss alle Unterlagen, die auf die Vorladung antworten oder sich auf die Forderung, das Gerichtsverfahren oder die Untersuchung beziehen, aufbewahren, bis sie vom Leiter der Rechtsabteilung von Gentherm über das weitere Vorgehen beraten wird. Die betreffende Person darf keine Unterlagen vernichten, sondern muss im Gegenteil alle relevanten Unterlagen wie E-Mails und Sprachnachrichten aufbewahren. Die Vernichtung solcher Unterlagen, selbst wenn sie versehentlich erfolgt, könnte dem Unternehmen ernsthaften Schaden zufügen. Fragen dazu, ob sich eine bestimmte Unterlagen auf einen anhängigen oder geplanten Rechtsstreit, eine Forderung, eine Untersuchung oder ein Gerichtsverfahren bezieht oder ob sie einer Vorladung entspricht, oder Fragen dazu, wie bestimmte Arten von Unterlagen aufzubewahren sind, sollten an ein Mitglied der Rechts- und Compliance-Abteilung gerichtet werden.

08



WIR VERPFLICHTEN UNS, DAS RICHTIGE AUF DIE RICHTIGE WEISE ZU TUN



Wir schätzen das Engagement aller Personen, die diesen Kodex gelesen haben und sich dafür einsetzen, dass wir unsere Geschäfte mit einem Höchstmaß an Ethik und Integrität führen. Mit den in diesem Kodex festgelegten Grundsätzen und Leitlinien erwarten wir von jedem von Ihnen, dass Sie dazu beitragen, eine Kultur des richtigen Handelns aufzubauen und zu erhalten.





09

LINKS ZUR RICHTLINIE UND HILFREICHEN RESSOURCEN

- **Globale Richtlinie zu den Menschenrechten** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Ethik-Hotline von Gentherm** – www.gentherm.ethicspoint.com
- **Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Globale Datenschutzrichtlinie** – https://gentherm.com/sites/default/files/legal/Legal_E.pdf
- **Richtlinie zu Unternehmensführung und Berichten** – <https://gentherm.gcs-web.com/corporate-governance/documents-charters>
- **Richtlinie zu Transaktionen mit nahestehenden Personen** – *internal only*
- **Richtlinie zum Wertpapierhandel** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Nachhaltigkeit von Gentherm** – www.gentherm.com/de/esg
- **Richtlinie zur fairen Offenlegung von Gentherm** – *internal only*

Hinweis: Wenn Sie Hilfe beim Auffinden interner Mitarbeiterrichtlinien benötigen, wenden Sie sich bitte an:

- **Richtlinie zu sozialen Medien** – Team Marketing und Kommunikation
- **Globale Richtlinie zu Reisen, Geschenken und Bewirtung sowie Spesenabrechnung** – Personalabteilung oder Compliance
- **Alle anderen internen Richtlinien** – Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an einen Vertreter des Teams der Personalabteilung

Anhang

VERZICHT AUF DEN VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

Ein Verzicht auf die Einhaltung dieses Kodex für eine Führungskraft oder ein Vorstandsmitglied des Unternehmens kann nur durch den Vorstand oder einen vom Vorstand bestimmten Ausschuss erfolgen, und jeder Verzicht auf diesen Kodex für diese Personen wird der Öffentlichkeit gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften bekannt gegeben. Nur der Chief Executive Officer und der Leiter der Rechtsabteilung von Gentherm können auf die Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodex durch andere Mitarbeiter des Unternehmens verzichten. Wenn Sie der Meinung sind, dass in Ihrem Fall eine Ausnahme von einer der in diesem Kodex enthaltenen Richtlinien angebracht ist, müssen Sie sich an den Leiter der Rechtsabteilung von Gentherm wenden, um eine Ausnahmegenehmigung zu beantragen.

NICHTEINHALTUNG DES KODEX

Die Nichteinhaltung dieses Kodex führt vorbehaltlich des geltenden Rechts zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Bestimmte Verstöße gegen diesen Kodex können es erforderlich machen, dass das Unternehmen die Angelegenheit an die Strafverfolgungsbehörden zur Untersuchung oder strafrechtlichen Verfolgung weiterleitet. Vorgesetzte oder Mitglieder der Geschäftsleitung, die ein Verhalten anweisen, billigen oder ignorieren, das gegen diesen Kodex verstößt oder die von einem solchen Verhalten Kenntnis haben und es nicht unverzüglich melden, müssen ebenfalls mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, wie sie nach geltendem Recht zulässig sind.

ANWENDBARKEIT AUF BESTIMMTE PERSONEN

Aus Gründen der Klarheit im Hinblick auf die anwendbaren Wertpapiergesetze der USA gilt dieser Kodex ausdrücklich für den Chief Executive Officer des Unternehmens, den Principal Financial Officer, den Controller, den Principal Accounting Officer und andere Personen, die ähnliche Funktionen ausüben.

ANDERE UNTERNEHMENSRICHTLINIEN

Dieser Kodex dient lediglich der Beschreibung bestimmter Grundsätze und Richtlinien des Unternehmens. Dieser Kodex ist keine vollständige Liste der Grundsätze und Richtlinien des Unternehmens. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle mit Ihrer Tätigkeit zusammenhängenden Grundsätze und Richtlinien des Unternehmens kennen und einhalten. Verstöße gegen die Grundsätze und Richtlinien des Unternehmens können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder des Dienstes führen.

KEINE SCHAFFUNG VON RECHTEN

Dieser Kodex ist nicht dazu gedacht, eine Beschäftigung zu garantieren oder zu versprechen oder andere Verpflichtungen oder Rechte für einen Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konkurrenten, Aktionär oder eine andere natürliche oder juristische Person zu begründen oder einen Klagegrund zu Gunsten eines Dritten zu schaffen.

ÄNDERUNGEN AN DIESEM KODEX

Das Unternehmen hat das Recht, diesen Kodex jederzeit und ohne Angabe von Gründen zu ergänzen, zu ändern oder zu beenden. Die neueste Version dieses Kodex ist im Intranet des Unternehmens sowie auf der Website des Unternehmens zu finden.

In der angenommenen Fassung: [December 15, 2023]