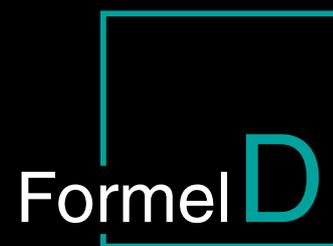


FORMEL D NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Berichtszeitraum: 2019-2021





Zur besseren Lesbarkeit wird im Text verallgemeinernd das generische Maskulinum verwendet. Formulierungen wie „die Mitarbeiter“ sind durchgehend geschlechterneutral zu verstehen.

A photograph of a dense forest with a thick layer of green moss covering the trees and ground. The scene is captured from a low angle, looking up at the canopy. The text "THE DRIVING FORCE." is overlaid in large, white, bold, sans-serif capital letters, centered horizontally and vertically.

**THE
DRIVING
FORCE.**

INHALT

POSITIONIERUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT	5
UNTERNEHMENSPORTRÄT	6
MENSCHENRECHTE	9
Bewertung, Strategie und Ziele	10
Umsetzung	10
Messung der Ergebnisse	11
ARBEITSNORMEN	13
Bewertung, Strategie und Ziele	14
Umsetzung	15
Messung der Ergebnisse	17
UMWELTSCHUTZ UND GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG	19
Umweltschutz	20
Bewertung, Strategie und Ziele	20
Umsetzung	21
Messung der Ergebnisse	23
Gesellschaftliche Verantwortung	24
Bewertung, Strategie und Ziele	24
Umsetzung	26
Messung der Ergebnisse	29
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	31
Bewertung, Strategie und Ziele	32
Umsetzung	33
Messung der Ergebnisse	34
ANHANG	35
Code of Conduct	35
Supplier Code of Conduct	40
Code of Anti Corruption Policy	42
Code of Cartel Law	45
Nachhaltigkeitsrichtlinie	49
Meeting Rules	50



POSITIONIERUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT



▶ Dr. Thomas Klukas | CEO bei Formel D

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

als größte und bedeutendste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung gilt der United Nations Global Compact (UNGC). Die Allianz ruft Unternehmen weltweit dazu auf, freiwillig ihre Geschäftstätigkeit und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu orientieren.

Wir beschäftigen uns aktiv mit den Richtlinien des UNGC und formalisieren unsere betrieblichen Maßnahmen, um die zehn Prinzipien im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den Kriterien des UNGC und beschreibt die Bewertung, Umsetzung und Messung der Ergebnisse unserer operativen Tätigkeiten und Projekte in den vier Themenbereichen für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Wir sind von den Richtlinien des United Nations Global Compact überzeugt und werden auch in den nächsten Jahren weiterhin verstärkt und kontinuierlich daran arbeiten, die Erfüllung der zehn Prinzipien zu fördern und diese aktiv in den täglichen Unternehmensprozess einzubinden.

Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie, in denen die Menschen mit Einschränkungen in verschiedensten Lebensbereichen leben müssen, ist es uns ein entscheidendes Anliegen, mit unseren betrieblichen Maßnahmen einen bestmöglichen Rahmen für Menschlichkeit und Nachhaltigkeit zu schaffen.

Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, unsere Stakeholder im jährlichen Turnus und unter Einsatz unserer Kommunikationskanäle über unsere Bemühungen zur Umsetzung der Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Thomas Klukas | CEO

FORMEL D. THE DRIVING FORCE.

WIR SIND DER ANTRIEB DER AUTOMOTIVE SERVICE INDUSTRY

Formel D ist ein weltweit aktiver Dienstleister der Automobil- und Zulieferindustrie mit Hauptsitz in Köln, Deutschland. Die Geschäftsleitung des Unternehmens besteht aus Dr. Thomas Klukas als CEO und Gian Mario Deligios als CFO.

Mit unseren Dienstleistungen unterstützen wir die Sicherung der Marktreife von Fahrzeugen und Komponenten und sorgen für die Implementierung und Optimierung von Serviceprozessen. Formel D bietet marktführende Konzepte und individuelle, skalierbare Lösungen für die Qualitätssicherung und Prozessoptimierung entlang der kompletten automobilen Wertschöpfungskette – von der Entwicklung über die Produktion bis hin zum Aftersales. Durch diese ganzheitliche Betrachtung, gepaart mit spezifischem Wissen und umfangreicher Erfahrung, entstehen Synergien, die entscheidend zu der Qualität von Produkten und Prozessen innerhalb der gesamten Lieferkette beitragen. Das Leistungsportfolio erstreckt sich dabei vom Testen, Umbauen, Nacharbeiten oder Nachrüsten von Fahrzeugen und Bauteilen, über Qualitätsprüfungen inklusive der Nachbearbeitung kleinerer Mängel bis zur gesamtverantwortlichen Übernahme ausgelagerter Prozessschritte in Entwicklung, Produktion oder Aftersales. Beratungsleistungen, Schulungen und Trainings sichern den Know-how-Transfer und runden unser Portfolio ab.

➤ **Wir teilen unser Leistungsportfolio in drei Bereiche auf – analog zur automobilen Wertschöpfungskette.**
In jedem Bereich bieten wir detaillierte Analyse, punktgenaue Planung, verlässliche Umsetzung sowie fachkundige Beratung und Qualifizierung.



Als vorausschauendes, globales Unternehmen legen wir besonderen Wert auf eine **ressourcenschonende Arbeitsweise**. Nach den UNGC-Nachhaltigkeitsprinzipien, die **soziales und ökologisches Engagement** sowie **Nachhaltigkeit** mit einschließen, richten wir unser tägliches Handeln aus.

FAKTEN

- Gegründet: 1993
- Hauptsitz in Köln
- Globale Präsenz
- Automobile Dienstleistungen in Produktentwicklung, Produktion und Aftersales

KENNZAHLEN

- Ca. 50 % des Umsatzes mit OEMs und 50 % mit Zulieferern
- Kernregionen: Europa, Nordamerika und China
- Rund 10.500 Menschen aus 45 Nationen arbeiten in interkulturellen Teams zusammen

STANDORTE UND PROJEKTE

- **Niederlassungen**
Über 90 Niederlassungen in 22 Ländern
- **Europa**
Deutschland, Belgien, Frankreich, Großbritannien, Italien, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, Slowakei, Spanien, Tschechien, Türkei, Ungarn
- **Asien**
China, Indien, Südkorea
- **Afrika**
Marokko
- **Amerika**
Brasilien, Kanada, Mexiko, USA

(Stand: Dezember 2021)





MENSCHEN- RECHTE

Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

MENSCHENRECHTE. BEWERTUNG, STRATEGIEN UND ZIELE.

Die Formel D gewährleistet in ihrem Einflussbereich die Achtung von Menschenrechten. Dabei respektieren wir die Würde des Menschen und setzen uns für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte ein.

Unsere Mitarbeiter und Organe verpflichten sich, für die Erfüllung dieser Prinzipien Sorge zu tragen. Dies gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens, sondern selbstverständlich auch für das Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern. Wir positionieren uns zur Einhaltung der Menschenrechte in unserem [Code of Conduct](#). Diesen lassen wir jedem neuen Mitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit bei Formel D zur Kenntnisnahme und Beachtung zukommen. Weiterhin ist der Code of Conduct für alle Mitarbeiter jederzeit über unser Intranet einsehbar.

Schulungen zum Code of Conduct finden bereits im Rahmen unseres Einarbeitungsprogrammes New Employee Onboarding (NEO II) statt. Zukünftig werden diese in webbasierten Trainings organisiert und kontinuierlich erweitert. Themenspezifische Schulungen zu Compliance-Inhalten befinden sich aktuell in der Entwicklungsphase bzw. werden weiter ausgebaut. In Zukunft werden diese via E-Learning-System an die entsprechenden Mitarbeitergruppen vermittelt.

Wir erwarten deshalb, dass die Mitarbeiter und Organe von Formel D die Verhaltensrichtlinie in ihrer täglichen Praxis vollumfänglich beachten und umsetzen. Eine rein formelle Einhaltung der Verhaltensrichtlinien wird den Ansprüchen von Formel D nicht gerecht.

Bei der Auswahl unserer Lieferanten sowie der Beurteilung neuer und bestehender Lieferbeziehungen ist für uns bei Formel D neben wirtschaftlichen Kriterien auch die Einhaltung der Menschenrechte relevant. Unsere Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte geben wir grundsätzlich an Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch die Unterzeichnung eines [Verhaltenskodex für Lieferanten der Formel D Group](#) weiter. Besteht der begründete Verdacht des Verstoßes eines Nachunternehmers oder Lieferanten gegen den Verhaltenskodex oder kommt ein Nachunternehmer oder Lieferant im Verdachtsfall seiner Aufklärungs- und Kooperationsverpflichtung nicht ausreichend nach, kann Formel D die Geschäftsbeziehung mit dem betroffenen Nachunternehmer oder Lieferanten auf Grundlage der bestehenden vertraglichen oder gesetzlichen Rechte mit sofortiger Wirkung beenden.

FORMEL D. THE DRIVING FORCE.

MENSCHENRECHTE. UMSETZUNG.

Mit der Ernennung des Chief Compliance Officers und des Compliance Officers haben wir zwei Positionen eingeführt, die sich unter anderem für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte in unserem Unternehmen einsetzen. Die Überwachung und Durchsetzung verschiedener Rechtsanforderungen und der unternehmensweiten Compliance-Grundsätze wird derzeit weltweit durch Compliance Officer an verschiedenen Unternehmensstandorten umgesetzt. In ihrer Funktion implementieren sie Überwachungsmaßnahmen, um jegliche compliance-relevanten Verletzungen zu verhindern. Sofern Verdachtsfälle oder Verstöße gegen die Compliance-Grundsätze erkennbar sind, unterstützen sie die Mitarbeiter bei Formel D im Lösungsprozess. Die Kontaktdaten des Chief Compliance Officers und der Compliance Officers sind im Intranet für alle Mitarbeiter zugänglich.

Weiterhin ist unser Einarbeitungs- und Schulungskonzept auf die Sensibilisierung für die Einhaltung der Menschenrechte ausgerichtet. Jeder neue Mitarbeiter der Formel D Group nimmt innerhalb der ersten Wochen an unserem New Employee Onboarding (NEO I) teil. Im Rahmen dieses Einarbeitungsprogrammes lernen unsere Mitarbeiter nicht nur die Unternehmensphilosophie kennen, sondern sie werden auch zu den Inhalten unserer [Richtlinien](#) und [Compliance-Grundsätze](#) geschult. Alle Compliance-Grundsätze (CoC, CoC für Lieferanten, Anti-Korruptionsrichtlinie, Anti Trust Richtlinie) werden kontinuierlich bewertet, erweitert und aktualisiert.

MENSCHENRECHTE. MESSUNG DER ERGEBNISSE.

Die Formel D erbringt ihre Dienstleistungen überwiegend in Europa, wo die Risiken der Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftsprozesse als relativ gering einzuschätzen sind. Im Berichtszeitraum 2019 - 2021 hat Formel D keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen verzeichnet. Auch Verstöße gegen Menschenrechte durch unsere Partner und Zulieferer sind nicht bekannt.

Die Einhaltung der Menschenrechte wird jährlich durch verschiedene interne Audits an allen Standorten der Formel D Group überprüft. Die positiven Ergebnisse belegen, dass diese Prinzipien zur Einhaltung der Menschenrechte erfüllt werden. Im Bedarfs- oder Verdachtsfall führen unsere Compliance Officers zusätzliche Compliance-Audits durch.

Formel D behält sich vor, mit einer der nachfolgenden Methoden zu überprüfen, ob und in welchem Umfang unsere Lieferanten die Nachhaltigkeitsstandards einhalten.

- **Selbstauskunft:**

Wir behalten uns vor, unsere Lieferanten um das Ausfüllen eines Fragebogens zur Einhaltung der Regularien hinsichtlich Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu bitten.

- **Bewertung durch Dritte:**

Wir behalten uns vor, auch Dritte – beispielsweise Datenlieferanten – um Desktop-Informationen bezüglich der Einhaltung und des Umgangs mit unseren Standards zu bitten.

- **Zertifikate | Stellungnahmen:**

Wir behalten uns vor, unsere Lieferanten um ein Zertifikat oder eine Stellungnahme zu bitten, welche die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsprinzipien bestätigen.

- **Audits vor Ort:**

Wir oder ein von uns beauftragter Dritter könnte unsere Lieferanten um Erlaubnis bitten, die Einhaltung der oben genannten Standards vor Ort nachzuweisen.

Im Fall eines Verstoßes gegen die Prinzipien der Menschenrechte Menschenrechte wird umgehend die Geschäftsleitung der Formel D Group informiert. Weiterhin wird monatlich ein Compliance-Bericht für die Geschäftsleitung erstellt, in welchem unter anderem Verletzungen unserer Compliance-Grundsätze und Maßnahmen zur Verbesserung des Compliance-Systems dargestellt werden.



FORMEL D. THE DRIVING FORCE.

ARBEITS- NORMEN

- Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
- Prinzip 5 Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Prinzip 6 Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

ARBEITSNORMEN. BEWERTUNG, STRATEGIEN UND ZIELE.

UNSERE WERTE.
OUR VALUES.



➤ Unsere Werte wurden in einem Workshop mit Formel D Mitarbeitern aus allen Bereichen definiert.

Die Formel D Group erkennt die vier Prinzipien zur Einhaltung der Arbeitsnormen an. Unsere geltenden Arbeitsnormen sind unter anderem im [Code of Conduct](#) und in unseren **Leitsätzen zum Corporate Behavior** dokumentiert. Formel D hat eine Firmenkultur entwickelt, die auf Offenheit, Ehrlichkeit, Fairness und der Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung basiert.

Die Unternehmensleitsätze („Unsere Werte“) definieren klare Verhaltensregeln für den integren Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten sowie Kunden und ermöglichen den Mitarbeitern, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren und nach außen hin ein einheitliches Bild zu präsentieren. Zur Identifikation mit dem Unternehmen und einem respektvollen Umgang der Kollegen untereinander tragen auch die Unternehmensleitsätze bei, die einen verantwortungsvollen Umgang miteinander in den Mittelpunkt stellen.

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern werden von Formel D nicht toleriert. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

Alle Formen von Zwangsarbeit lehnt Formel D ab. Kein Mitarbeiter oder Organ darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Weiterhin erkennen wir die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen an.

Die Formel D Group ist stets bestrebt, für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und -praktiken ist eine unverzichtbare Voraussetzung für unsere unternehmerische Tätigkeit. Unsere Mitarbeiter und Organe sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie den Schutz der Prinzipien unserer Arbeitsnormen unterstützen sowie die Standards zu Mindestlohn und Arbeitsstunden erfüllen. Darüber hinaus fordern wir die Ablehnung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz ebenso wie die Einhaltung des Vereinigungsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

ARBEITSNORMEN. UMSETZUNG.

In der Vielfalt der Menschen liegt hohes Potenzial. Daher beschäftigt Formel D aus Überzeugung Mitarbeiter und Organe unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung. Aktuell arbeiten rund 10.500 Menschen aus 45 Nationen für die Unternehmensgruppe. Alle Organe und Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, eine Atmosphäre respektvollen Miteinanders zu schaffen und Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität entschieden entgegenzutreten.

Verstöße gegen unsere Arbeitsnormen wie etwa diskriminierende Äußerungen oder Verhaltensweisen, Mobbing oder Belästigung können unsere Mitarbeiter unmittelbar in ihren Persönlichkeitsrechten beeinflussen. Darum kooperieren wir mit **NAVEX**, einer vollkommen unabhängigen Organisation mit objektivem und auf solche sensiblen Fälle geschultem Personal. Unsere Mitarbeiter können vertraulich anrufen, ein externes Online-Portal nutzen oder eine E-Mail an NAVEX senden. Dabei ist sicher gewährleistet, dass die Meldung weder rückverfolgt noch aufgezeichnet wird. Die Informationen an NAVEX werden – auf Wunsch auch anonym – an ein Compliance-Komitee und an den Chief Compliance Officer automatisch weitergeleitet. In Einzelfällen kann auch die Leitung der Personalabteilung eingebunden werden. Diese geht der Sache nach, ohne dass unsere Mitarbeiter in irgendeiner Weise kompromittiert werden. Nach Abgabe einer Meldung erhält der Mitarbeiter eine einmalige Codenummer von NAVEX, mittels derer der Status der Meldung nachverfolgt oder bei Bedarf auch weitere Informationen nachgeliefert werden können. Die Kontaktdaten von NAVEX und unserem Chief Compliance Officer sind für alle Mitarbeiter auf unserer Intranetseite verfügbar. Formel D hat unter anderem für die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsnormen einen Chief Compliance Officer sowie in den einzelnen Tochtergesellschaften weitere Compliance Officer ernannt.

Die Geschäftsführer von Formel D und der Chief Compliance Officer lassen regelmäßig die Einhaltung der Prinzipien der Arbeitsnormen sowohl mittels allgemeiner Prüfung als auch – wenn erforderlich – durch Sonderprüfungen evaluieren. Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien werden in keinem Fall toleriert und können je nach Schwere des Verstoßes zu dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Im Rahmen der ersten von zwei New Employee Onboarding Veranstaltungen (NEO I) werden alle neuen Mitarbeiter seit Juli 2019 hinsichtlich der Prinzipien zur Einhaltung der Arbeitsnormen bei Formel D geschult. Alle Compliance-Dokumente werden jährlich bewertet und bei Bedarf aktualisiert und erweitert. Unseren Führungskräften bieten wir die NEO II Programmreihe an, in der wir zusätzlich spezifisches Wissen zu unseren Compliance-Grundsätzen vermitteln.

Darüber hinaus haben die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter für Formel D oberste Priorität. Seit 2016 betreiben wir ein internes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem, welches regelmäßig durch interne Audits überprüft wird. Die Anzahl der notwendigen Audits pro Jahr resultiert aus der Risikoeinstufung des jeweiligen Standortes. Damit wird nicht nur die Normenkonformität und Wirksamkeit unseres Managementsystems beurteilt, sondern wir überwachen auch die korrekte Durchführung definierter Prozessabläufe und transferieren Best Practices zwischen den Standorten der Formel D Group.

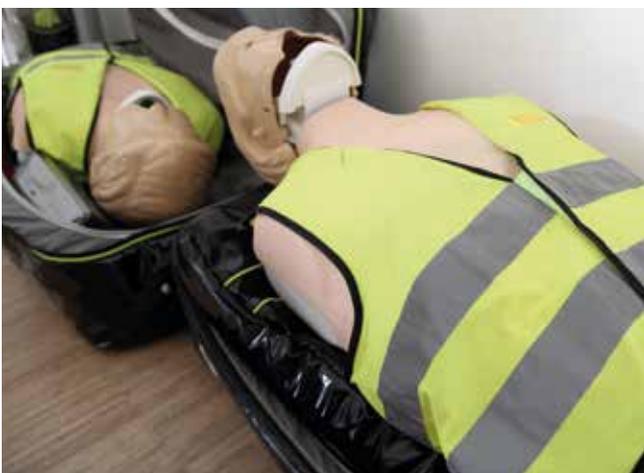
Seit 2018 haben wir unser Managementsystem um Anforderungen der **DIN ISO 45001:2018** erweitert und Aspekte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter optimiert. Das System erfüllt die neuesten Anforderungen an ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Darüber hinaus nehmen wir kontinuierlich weitere Landesorganisationen in die Matrix-zertifizierung auf. Normen werden sukzessive ergänzt und erweitert.

Zur Umsetzung eines wirksamen **Arbeitssicherheitsmanagements** stellt Formel D interne Spezialisten für Arbeitssicherheit (Health & Safety Manager), welche durch den Chief Health & Safety Officer koordiniert werden. Die national verantwortlichen Health & Safety Manager verantworten die Durchführung von Arbeitsplatzbegehungen, die Beurteilung von Gefährdungen, die Unterstützung bei der Handhabung von Gefahrstoffen, die Bereitstellung von Betriebsanweisungen und die Koordination von Betriebsärzten. Der Chief Health & Safety Officer ist verantwortlich für die Aufrechterhaltung und Verbesserung des Arbeitsschutzes in der Unternehmensgruppe und berichtet unter anderem über alle registrierten Arbeitsunfälle an die Geschäftsleitung der Formel D Group. Dieser Bericht umfasst eine Beschreibung des Unfallhergangs, zeigt Maßnahmen auf, mit denen einem Wiederauftreten entgegengewirkt werden soll und definiert „Lessons Learned“. Die Steuerung einer definierten Brandschutz Helfer- und Ersthelferstruktur an allen Formel D Standorten weltweit runden das Arbeitssicherheitsmanagement ab.

Da bei Formel D das Thema **Mitarbeitergesundheit** großgeschrieben wird, führt die Unternehmensgruppe regelmäßig Gesundheitstage an verschiedenen Standorten durch. In Kooperation mit mehreren Krankenkassen erhalten die Teilnehmenden u. a. Trainingstipps, einen Back-Check für ihre Rücken- und Bauchmuskulatur, Gesundheitshinweise für ihren Arbeitsalltag und Fußvermessungen zur Ermittlung der korrekten Größe für Sicherheitsschuhe.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte Formel D in den Jahren 2020 und 2021 keine Gesundheitstage vor Ort anbieten. Stattdessen wurden den Mitarbeitern per digitalem Newsletter regelmäßig Möglichkeiten der Gesundheitsförderung und Alltagsgestaltung zur Verfügung gestellt, die auch weitere Links zu Angeboten der Kooperationspartner enthielten. In Zusammenarbeit mit diversen Krankenkassen erhielten die Mitarbeiter die Möglichkeit, an digitalen Präventionskursen teilzunehmen, u. a. zu den Themen Rückengesundheit, Motivation, Stressbewältigung und Entspannung. Über den Anbieter Qualitrain können Mitarbeiter über 4.000 Sport-, Fitness- und Wellnessangebote deutschlandweit wahrnehmen.

Im Winter 2020/2021 organisierte Formel D in Zusammenarbeit mit ihrem Partner für Gesundheitsschutz erstmals eine Gripeschutzimpfung für ihre Mitarbeiter. Das Angebot wurde von zahlreichen Formel D Angestellten angenommen und wird in den kommenden Jahren fortgeführt. Darüber hinaus unterstützte Formel D ihre Mitarbeiter bei Bedarf bei der Suche nach einem Corona-Impftermin.



ARBEITSNORMEN. MESSUNG DER ERGEBNISSE.

CORONA-PANDEMIE | MASSNAHMEN ZUM GESUNDHEITSSCHUTZ

Mit Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 brachte Formel D für ihre Mitarbeiter unverzüglich zahlreiche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz auf den Weg, die von einer unternehmenseigenen Corona-Taskforce koordiniert wurden. Dazu gehörten u. a. die Errichtung eines Split-Betriebs und – wo es die Tätigkeit ermöglichte – das Arbeiten im Homeoffice. Masken wurden für die Mitarbeiter bereitgestellt und zu Beginn der Pandemie auch von Formel D selbst produziert. Hygienestationen wurden in den Niederlassungen eingerichtet, Schnelltests für Mitarbeiter zur Verfügung gestellt und Hygienevorschriften sowie entsprechende Anleitungen transparent über die verschiedensten digitalen und nicht-digitalen Kanäle für die Mitarbeiter jederzeit zugänglich gemacht. Unternehmensinterne Reisen wurden verboten bzw. eingeschränkt und Meetings auf digitale Kanäle verlagert. Darüber hinaus informierte die Geschäftsleitung alle Mitarbeiter regelmäßig per internen Videos über wichtige Updates.

Im Berichtszeitraum 2019-2021 hat Formel D keine Verstöße gegen die Prinzipien der Arbeitsnormen verzeichnet. Auch Missachtungen der Arbeitsnormen unserer Partner und Zulieferer sind nicht bekannt.

Im Fall eines Verstoßes gegen die Prinzipien der Arbeitsnormen informieren wir umgehend die Geschäftsleitung der Formel D Group. Darüber hinaus bestätigen extern und intern erfolgreich abgeschlossene **Qualitäts- und Arbeitssicherheitsaudits** die Konformität mit den Prinzipien zur Einhaltung der Arbeitsnormen in unserem Unternehmen.





UMWELTSCHUTZ UND GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

- Prinzip 7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Prinzip 8 Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.
- Prinzip 9 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

UMWELTSCHUTZ. BEWERTUNG, STRATEGIEN UND ZIELE.

Formel D ist sich der ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichtet sich, den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt sowie Kulturgüter zu schützen. Darum sind die Prinzipien zum Umweltschutz auch Inhalt unseres [Code of Conduct](#) und unserer Unternehmenspolitik.

Unsere Unternehmenspolitik ist eine verbindliche Arbeitsgrundlage aller Mitarbeiter und bildet den Rahmen unseres integrierten Managementsystems für die Themen Qualität, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Informationssicherheit (IMS). Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sind in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld dafür verantwortlich, die vorgeschriebenen Arbeitsweisen der Formel D Group sowie nationale und internationale Vorschriften, Regelungen, Gesetze und sämtliche andere Vereinbarungen einzuhalten.

Alle Organe und Mitarbeiter haben dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende und vermindernende Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Unser Umweltschutzgedanke fließt in alle Bereiche und auf allen Ebenen in die tägliche Arbeit ein und führt dazu, dass Umwelt Risiken auf ein Minimum begrenzt werden.

Wir sind bestrebt, unser Umweltmanagementsystem in allen Bereichen zu fördern und ständig zu verbessern. In unserer Geschäftstätigkeit kombinieren wir wirtschaftlichen Erfolg, gesellschaftliche Verantwortung sowie Umweltschutz und ermöglichen unseren Kunden, die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse der Gesellschaft zu erfüllen.

Die Anforderungen an unsere Dienstleister zum Schutz der Umwelt sind in dem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) der Formel D Group definiert. Diese Verfahren hinsichtlich Umweltproblematiken nach dem Vorsorgeprinzip und ergreifen Initiativen zur Förderung von mehr Umweltverantwortung sowie der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten in allen Phasen der Produktion einen optimalen Umweltschutz gewährleisten. Dazu gehört eine proaktive Vorgehensweise, um die Folgen von Unfällen, die sich negativ auf die Umwelt auswirken können, zu vermeiden oder zu minimieren. Darüber hinaus typisieren und überwachen unsere Lieferanten die allgemeinen Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen und Produktionsabwässer vor ihrer Freisetzung und behandeln diese bei Bedarf, um eine optimale Luft- und Wasserqualität zu erhalten. Besondere Bedeutung kommt dabei der Anwendung und Weiterentwicklung energie- und wassersparender Technologien – geprägt durch den Einsatz von Strategien zur Emissionsreduzierung, Wiederverwendung, Wiederaufbereitung, Abfallvermeidung sowie dem optimalen Einsatz natürlicher Ressourcen – zu.

Mit der Annahme unseres Lieferantenkodex soll gewährleistet werden, dass alle entlang der Lieferkette hergestellten Produkte die Umweltstandards ihres jeweiligen Marktsegments erfüllen. Dies schließt alle bei der Produktion eingesetzten Materialien und Stoffe ein. Chemikalien und andere Stoffe, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, müssen identifiziert sein. Für sie ist ein Gefahrstoffmanagement eingerichtet, damit sie durch geeignete Vorgehensweisen sicher gehandhabt, transportiert, gelagert, wiederaufbereitet oder wiederverwendet und entsorgt werden können.

▶ Bis 2020 unterstützte Formel D die Tropenwaldstiftung OroVerde bei Projekten in Guatemala. Neben dem Schutz und der Regenerierung von Waldflächen gehören auch der Bau von Wasserversorgungen und die Verbesserung der Wasserqualität dazu.

FORMEL D. THE DRIVING FORCE.



UMWELTSCHUTZ. UMSETZUNG.

Der Umweltschutz ist bei all unseren Prozessschritten wichtiger Bestandteil. Im Rahmen unserer NEO I und NEO II Einarbeitungsprogramme fördern wir bei unseren Führungskräften und Mitarbeitern ein Umweltverständnis, um die Voraussetzung für die praktische Umsetzung des Umweltmanagements zu schaffen.

Unsere Umweltbelastung beschränkt sich auf die Bereiche unserer Werkstätten, Büroräumlichkeiten und Mobilität. Wir fördern und fordern firmenweit einen ressourcensparenden Verbrauch, um nachhaltig die positive Entwicklung der Unternehmensgruppe sicherzustellen. Mit dem Einsatz bester verfügbarer Technik sowie unseren organisierten Abläufen wollen wir Betriebsstörungen und Unfälle vermeiden.

Formel D vermeidet den Einsatz von Printprodukten zum Beispiel in dem Bereich der Rechnungsstellung. Durch die elektronische Rechnungsstellung sparen wir seit 2018 Zeit, Geld und Ressourcen. Zudem gehen wir damit auf die Anforderungen unserer Kunden ein. Ein weiteres Beispiel für die Umsetzung der Prinzipien des Umweltschutzes ist das Kundenmagazin der Formel D Group. Es ist mit dem FSC-Siegel zertifiziert und bestätigt, dass das dafür verwendete Papier aus verantwortungsvollen Quellen bezogen wurde. Zudem sind alle unsere Unternehmens- und Produktbroschüren seit Anfang 2018 digitalisiert erhältlich. Durch unsere Digitalisierungsmaßnahmen hat sich im Zeitraum von 2016 bis Anfang 2020 der Druck von Broschüren um über 90 % reduziert.

Für unseren erfolgreichen Einsatz im Bereich der Digitalisierung sind wir vom Wirtschaftsmagazin „Focus Money“ in den Jahren 2019, 2020 und 2021 dreimal hintereinander mit der Auszeichnung „Digital Champion“ ausgezeichnet worden.

Mit einer sorgfältigen Mülltrennung, einem sparsamen Verbrauch von Energien und einer umweltfreundlichen Betriebsausstattung an allen Standorten tragen wir aktiv zu einem nachhaltigen Umgang mit Ressourcen bei. Unsere Betriebsausstattung umfasst beispielsweise neben der Einrichtung einer modernen, ressourcenschonenden Waschanlage eine Solaranlage zur Gewinnung von erneuerbaren Energien. Mit einer jährlichen Gesamtleistung von 20.000 kWh erzielte die Anlage auf dem Dach unseres ehemaligen Hauptsitzes in Troisdorf bis zum Umzug nach Köln Ende 2020 viermal so viel Energie, wie dem Verbrauch eines durchschnittlichen Vier-Personen-Haushalts zugesprochen wird. (Quelle: Erhebung der Energieagentur NRW).

Auch an unserem 2020 eröffneten Standort in Immendingen legen wir bei der Energieversorgung großen Wert auf die Themen Energieeffizienz und Nachhaltigkeit. Das Heizen der Niederlassung erfolgt über eine Pelletheizung und basiert somit auf erneuerbaren Energiequellen. Darüber hinaus handelt es sich bei dem Verwaltungsgebäude um ein KfW-Effizienzhaus 55. Somit setzen wir in Immendingen ausschließlich modernste Technologien für den Energiebedarf ein. Zudem sind wir bestrebt, den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftsmobilität möglichst gering zu halten.

Vornehmlich absolvieren wir unsere Geschäftsreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder unserer Dienstwagenflotte, zu der mittlerweile fünf Elektrofahrzeuge zählen. Zudem planen wir die Anschaffung von Jobbikes für Formel D Mitarbeiter. Die Auswahl des geeigneten Transportmittels für Geschäftsreisen basiert nicht nur auf der Abwägung von Kosten und Zeit, sondern wir achten auch auf eine möglichst geringe Umweltbelastung.

Formel D ermöglicht ihren Mitarbeitenden – sofern es ihre Tätigkeit und die betrieblichen Erfordernisse zulassen – zeitweise im Homeoffice zu arbeiten. Diese Maßnahme sorgt nicht nur für eine flexiblere Gestaltung der Arbeit aufseiten der Mitarbeiter, sondern leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der CO₂-Emissionen, da der Pendelverkehr zum Arbeitsplatz reduziert wird.

Im Zuge ihres umweltschonenden Handelns unterstützte Formel D bis Ende 2020 aktiv ein Projekt der international tätigen Tropenwaldstiftung OroVerde in Guatemala. Somit leisteten wir einen Beitrag, die artenreichsten und zugleich am meisten gefährdeten Ökosysteme der Erde zu schützen. Wir förderten die Wiederaufforstung ehemaliger Regenwaldflächen, indem das 10- und das 25-jährige Jubiläumsjahr unserer Mitarbeiter als Anlass genommen wurden, entsprechend der Jubiläumszahl Bäume zu pflanzen. Auf diese Weise wurden mehr als 2.000 Bäume gesetzt. Als Resultat entsteht in wenigen Jahren neuer Regenwald. Darüber hinaus errichteten wir gemeinsam mit der Stiftung und einer lokalen Umweltorganisation eine stabile Wasserversorgung, schulten Menschen vor Ort und weckten das Bewusstsein für den Schutz der wichtigen Tropenwälder.

Da wir uns auch zukünftig in diesem Bereich engagieren wollen, führen wir aktuell Gespräche mit potenziellen Partnern und sind zuversichtlich, dass wir zeitnah eine neue Kooperation starten können.

Als global tätiger Dienstleister achten wir bei der stetigen Optimierung unserer Prozesse auf die Anforderungen des Umweltschutzes und auf ökologische Nachhaltigkeit. Unser Umweltmanagementsystem ist an vier deutschen Standorten nach **DIN ISO 14001:2015** zertifiziert: Köln, RMC Kassel, VCC Ahlhorn und Immendingen. Die standardisierten Managementprozesse haben wir so konzipiert, dass sie sich auch in jedem anderen Formel D Standort implementieren lassen. Für 2022 ist diese Zertifizierung beispielsweise in Frankreich und Spanien geplant. Wir verstehen es als unsere Verantwortung, zu einem nachhaltigen Klima- und Ressourcenschutz beizutragen. Um die Anforderungen des Umweltschutzes darum noch strenger zu überprüfen, auditieren wir regelmäßig die Einhaltung von Energieregulativen an allen unseren deutschen Standorten.

Mit verschiedensten Maßnahmen tragen wir zu einer Reduzierung des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen bei – angefangen bei entsprechenden Leuchtmitteln über Verhaltenskonzepte für die Mitarbeiter und deren Schulungen bis hin zur Durchführung von Energieaudits. Weitere Konzepte sind aktuell in Planung. Bei der Emissionsreduzierung setzen wir u. a. auf alternative Antriebe und Fortbewegungsmittel; betriebliche Flüge werden nur durchgeführt, wenn es keine Alternative gibt.

In 2022 werden wir ein Konzept für die CO₂-Reduzierung auf Basis der GHG Protocol Policy (Greenhouse Gas Protocol Policy) entwickeln und einführen.



UMWELTSCHUTZ. MESSUNG DER ERGEBNISSE.

Mit der regelmäßigen Auditierung durch interne und externe Auditoren können wir nachweisen, dass wir den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz weltweit erfolgreich umsetzen.

Um die nachhaltige Umweltentwicklung sicherzustellen, sind für ausgewählte Standorte Umweltziele definiert, die jährlich überprüft und aktualisiert werden. Derzeit ermitteln wir die Messwerte der dargelegten Kennzahlen. Die KPIs, die wir dabei ständig im Blick behalten, sind z. B. Energiesparmaßnahmen, der Wasser- und Abwasserverbrauch sowie der Emissionsschutz.

NIEDERLASSUNG IMMENDINGEN | DEUTSCHLAND

UMWELTZIELE	KENNZAHLEN	MASSNAHMEN
Verbesserung der E-Ladeinfrastruktur am Standort bis Ende 2022 erweitern	Anzahl der Ladepunkte am Standort	Aufbau und Installation von neuen Ladesäulen am Standort
Senkung des spezifischen Papierverbrauchs am Standort um 3 % bis Ende 2022 bezogen auf den spezifischen Papierverbrauch eines vergleichbaren Standortes.	Druckerpapier pro Testfahrzeug oder Mitarbeiter (standortabhängig)	Digitalisierung von Abläufen und Prozessen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> Ausrüstung von Testfahrern mit Formel D-Tablets
Verbesserung der Kommunikation und des Bewusstseins zum Umweltmanagement	Anzahl der umweltrelevanten Beiträge pro Jahr	Erstellung von 4 umweltrelevanten Beiträgen und Veröffentlichung über die internen Quellen und Medien
Sensibilisierung der Mitarbeitenden am Standort zum Thema sparsamer Umgang mit Energie (Strom, Heizenergie, Kraftstoffe) und zu möglichen Energieeffizienzmaßnahmen durch Schulungen/Unterweisungen bis Ende 2025	Anzahl der Schulungen und Unterweisungen	Durchführung von jährlich mindestens 2 Unterweisungen der Mitarbeitenden durch den Umweltbeauftragten des Standortes zu Themen wie: <ul style="list-style-type: none"> Sparsamer Umgang mit Strom Richtiges Heizen und Lüften Erkennen und melden von Energieeffizienzpotentialen usw.
Reduzierung der CO ₂ -Emissionen für den Stromverbrauch auf Null bis Ende 2022	0 % CO ₂ Emissionen durch Stromverbrauch	Umstellung des Stromeinkaufs auf Strom aus erneuerbaren Energien (100 %)
Steigerung der E-Mobilität am Standort durch die Umstellung der Poolfahrzeuge von Verbrennermotoren auf Elektroantrieb bis Ende 2022	Anzahl E-Poolfahrzeuge	Vorhandene Poolfahrzeuge (Verbrenner) durch E-Poolfahrzeug ersetzen

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG. BEWERTUNG, STRATEGIEN UND ZIELE.

Durch die gezielte Unterstützung sozialer und nachhaltiger Projekte sowie die Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeiter übernehmen wir Verantwortung und gestalten die Zukunft aktiv mit.

Corporate Social Responsibility (CSR) mit dem Schwerpunkt Umweltschutz und gesellschaftliche Verantwortung ist in unserer Unternehmensstruktur als feste Position und als Aufgabenbereich verankert. Jedes Jahr werden hier eine Vielzahl von Projekten initiiert, koordiniert und umgesetzt.

Neben langjährigen Partnerschaften kommen jedes Jahr auch neue Projekte zu aktuellen Themen hinzu. Alle Projekte/ Partner werden regelmäßig auf ihre Seriosität/Nachhaltigkeit hin geprüft. Als international agierendes Unternehmen werden auch die diesbezüglichen Planungen unserer Tochtergesellschaften jährlich weltweit abgefragt, um sie bei Bedarf tatkräftig unterstützen zu können oder aber gegebenenfalls nicht zielführende Vorhaben zu hinterfragen und einem für Formel D angemessenen sozialen Engagement zuzuführen. Die Themen Mitarbeiterevents, Mitarbeiterentwicklung, Einarbeitung neuer Mitarbeiter sowie der Relaunch der Werte werden durch unser Human Resource Management betreut.

FORMEL D LEITSÄTZE | WERTE

Bereits seit 1998 sind Formel D Leitsätze definiert. Da die Mitarbeiterzahl seither stark gewachsen ist, haben wir die Werte zwischenzeitlich gemeinsam mit Mitarbeitern unterschiedlicher Nationen und Hierarchieebenen an die aktuellen Rahmenbedingungen angepasst. Dabei wurde deutlich, dass unsere Kernwerte trotz des starken Wachstums die gleichen geblieben sind. Dies bestärkt uns darin, dass nur Werte, die von Mitarbeitern erarbeitet und alltäglich gelebt werden, auch von Bestand sind.

Unsere Werte sind die Leitlinien für unsere tägliche Arbeit!

In einer zunehmend dynamischen, unvorhersehbaren und widersprüchlichen Welt werden Firmenwerte immer wichtiger und dienen uns als Leitplanken für unsere Entscheidungen und unser Verhalten.

Im April 2019 wurden die neuen Werte global kommuniziert und durch Poster, Broschüren, eine Videobotschaft unseres Top-Managements und einer PowerPoint-Präsentation mit Leitfragen in Landessprache zu Schulungszwecken medial unterstützt. All dies ist jederzeit abrufbar für alle Mitarbeiter im Formel D Intranet. Jeder Vorgesetzte ist angehalten, die neuen Werte mit seinen Mitarbeitern eingehend zu besprechen und diese aktiv in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen.

Zudem werden die neuen Werte im Rahmen unseres Einarbeitungsprogramms NEO I und NEO II regelmäßig den neuen Mitarbeitern vorgestellt und in unser Führungstraining „Leadership Essentials“ integriert.



➤ Qualität



➤ Unternehmerisches Handeln



➤ Zukunft



➤ Globale Nähe



➤ Verantwortung

Auszug aus unserem Wertekanon:

- Wir vertrauen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und übertragen ihnen Verantwortung.
- Wir entwickeln unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für zukünftige Aufgaben.
- Wir teilen weltweit Ideen und Know-how.
- Wir denken global, beachten aber regionale und kulturelle Besonderheiten.
- Wir bieten Karriereperspektiven auf der ganzen Welt.
- Wir stehen für Vielfalt.
- Wir übernehmen Verantwortung für andere.
- Wir handeln verantwortungsbewusst und werteorientiert.
- Wir behandeln andere mit Wertschätzung und Respekt und helfen uns gegenseitig.
- Wir sprechen Probleme an und finden gemeinsam Lösungen.
- Wir engagieren uns sozial und übernehmen ökologische Verantwortung.
- Zusammen sind wir Formel D!

MITARBEITER

Wertschätzung, Toleranz und ein respektvoller Umgang miteinander sind grundlegend für ein Unternehmen, welches weltweit in 22 Ländern mit über 90 Niederlassungen präsent ist und mit rund 10.500 Menschen aus 45 Nationen in interkulturellen Teams zusammenarbeitet.

Erst die kulturelle Vielfalt sowie die vielfältigen sprachlichen und sozialen Hintergründe fördern unsere Innovationskraft und machen das Unternehmen schnell, ideenreich, flexibel und damit zukunftsfähig.

MITARBEITERENTWICKLUNG UND -FÖRDERUNG

Interne Mitarbeiterentwicklung und die bedarfsorientierte Weiterbildung unserer Mitarbeiter sind wichtige Bestandteile der Erfolgsstrategie von Formel D.

In unserem QM-System, das die Anforderungen der Norm **DIN EN ISO 9001:2015** erfüllt, ist die stetige Qualifizierung der Mitarbeiter als Ziel verankert. Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Ausrichtung der Schulungsmaßnahmen an den individuellen Entwicklungsfeldern:

- Training Demand Analysis/jährlich
- Succession Planning Process | Potential Assessments
- Formel D Werte und Kompetenzen
- Onboarding

MITARBEITEREVENTS

Mit Sport stärken wir die Kommunikation, vermitteln Werte und fördern Solidarität sowie internationalen Austausch. Diese Ziele und natürlich sehr viel Spaß stehen bei Mitarbeiterveranstaltungen, wie unter anderem dem Fußballturnier und den Firmenläufen, im Vordergrund.

Das Fußballturnier wird zentral organisiert sowie finanziert und ist eine wunderbare Möglichkeit für die Mitarbeiter unterschiedlicher Niederlassungen (europaweit), sich auszutauschen und das Miteinander auch über den beruflichen Kontext hinaus zu stärken.

Auch bei den Firmenläufen werden interessierte Mitarbeiter bei der Organisation unterstützt und mit passenden, personalisierten Formel D Laufshirts ausgestattet. Der Teamgeist der Mitarbeiter ist für Formel D ein wertvolles Gut. Aus diesem Grund werden Veranstaltungen/Events wie diese besonders gefördert. Auch dezentrale Veranstaltungen wie Sommer- und Weihnachtsfeste etc. stärken die Gemeinschaft und zeigen die Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnten im Jahr 2020 viele der Mitarbeitererevents nicht in der geplanten Form stattfinden – ähnliches gilt auch für 2021. Um dennoch den Gemeinschaftscharakter unter den Mitarbeitern zu stärken, bietet die Unternehmensgruppe alternative Veranstaltungen digital an. So konnten zum Beispiel Formel D Teams weltweit an einer Online-Escape-Room-Challenge teilnehmen.

Darüber hinaus fand ein Online-Tippspiel anlässlich der Europameisterschaft 2021 großen Anklang – und das weltweit auch bei den nichteuropäischen Kollegen. Mehrere Hundert Teilnehmer tippten nicht nur um die Wette, sondern tauschten sich auch via integrierter Chatfunktion im Tippspiel über den aktuellen Turnierverlauf aus. Sobald es die Corona-Situation wieder erlaubt, wird Formel D die im vorherigen Absatz aufgeführten Events wieder in der bekannten Form durchführen.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG. UMSETZUNG.

FORMEL D LEITSÄTZE | WERTE

Die Identifikation mit dem Unternehmen wird unter anderem durch den neu überarbeiteten Formel D Wertekanon erreicht. Da Unternehmenswerte nur dann mit Leben gefüllt werden, wenn möglichst viele Mitarbeiter diese Prinzipien teilen, war es Formel D besonders wichtig, zahlreiche Mitarbeiter der verschiedensten Positionen, Bereiche und Regionen in die Entwicklung einzubinden. Die Aktualisierung wurde initiiert, weil sich seit der letzten Überarbeitung der Werte bei Formel D, z. B. in Bezug auf Mitarbeiterzahl, Wachstum und Globalität, aber auch in der Branche und in der gesamten Arbeitswelt vieles gewandelt hat.



MITARBEITERENTWICKLUNG UND -FÖRDERUNG

In den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen erfolgt die gemeinsame Identifikation der persönlichen Entwicklungsfelder. Vereinbarte Schulungen werden im Schulungsplan dokumentiert, um Mitarbeiter zu entwickeln, zu motivieren und langfristig an das Unternehmen zu binden. Hier ist zudem die interne Karrieremöglichkeit ein wertvolles Instrument der Mitarbeiterbindung und Potenzialentwicklung. In der internen Stellenbörse können sich Mitarbeiter ganz unverbindlich nach neuen Herausforderungen oder interessanten Tätigkeiten innerhalb der Formel D Group umschauen.

Seit 2021 trennt Formel D weltweit das Mitarbeitergespräch vom Gehaltsüberprüfungsgespräch, um ein einheitliches, faires und transparentes Vorgehen in allen Landesgesellschaften

FORMEL D. THE DRIVING FORCE.

zu gewährleisten. Mit der Einführung des „Compensation Review Process“ stärkt die Unternehmensgruppe den Gleichbehandlungsgrundsatz und knüpft Gehaltsüberprüfungen an global einheitliche Überprüfungskriterien.

Grundsätzlich stehen unsere **Trainings** und **digitalen Lernformate** weltweit allen Mitarbeitern von Formel D im Intranet zur Verfügung und können nach Rücksprache mit den Vorgesetzten in Anspruch genommen werden.

Auszug unserer Entwicklungsprogramme und -kurse

- Leadership Development Programm | Virtuell und Präsenz
- Globales Programm PMQ | PM Qualification Programm
- Trainingskurse (allein in Deutschland rund 150 Trainings mit rund 1.000 Teilnehmern in 2019 und 2020)
- Formel D Trainingsakademie
- „Train the Trainer“ | International
- New Employee Onboarding Program | NEO I und NEO II

NACHWUCHSFÖRDERUNG

Darüber hinaus ist uns die Nachwuchsförderung wichtig. Formel D bildet in den Ausbildungsberufen Kfz-Mechatroniker/-in, Kaufmann/-frau für Büromanagement und Fachinformatiker/-in für Systemintegration aus. Für 2021 ist zusätzlich der Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau geplant. Hinsichtlich dualer Studiengänge kooperiert Formel D mit verschiedenen Hochschulen wie der FOM, der EUFH, der FHDW und der IUBH München.

Unser Bereich HR Development arbeitet in Abstimmung mit den unterschiedlichen Regionen daran, die Themen Ausbildung und Nachwuchsförderung international noch weiter auszurollen bzw. auszubauen.

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Formel D ist sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst und unterstützt die Mitarbeiter bei ihrer Altersvorsorge mit einem finanziellen Zuschuss.

ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT

Mehrere Auszeichnungen unterstreichen den positiven Status von Formel D als Arbeitgeberin. In 2019 und 2020 wurde Formel D vom Wirtschaftsmagazin Capital jeweils als einer der besten Ausbildungsbetriebe Deutschlands ausgezeichnet. Die Unternehmensgruppe schaffte den Sprung unter die Top-Unternehmen im Ranking in den beiden Kategorien Ausbildung und Duales Studium. Basis für die Auswertung war die Beantwortung eines detaillierten Fragenkatalogs mit mehr als 90 Fragen.

Bei einer Bevölkerungsumfrage der auflagenstarken überregionalen Tageszeitung „Die Welt“ zu „Deutschlands besten Arbeitgebern“ erreichte Formel D ebenfalls ein deutlich überdurchschnittliches Ergebnis und kam im Ranking der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands zu einer sehr guten Platzierung.

STAR CARE E. V.

Ganz besonders liegt uns das Wohl kranker und benachteiligter Kinder sowie von Kindern in sozialen Notlagen am Herzen. Im Rahmen einer Partnerschaft mit dem gemeinnützigen Verein Star Care e. V. unterstützte Formel D in den Jahren 2019 und 2020 wie bereits in den Vorjahren deutschlandweit lokale soziale Projekte. Mit viel Leidenschaft, großem Engagement und schneller unbürokratischer Hilfe fördern Mitglieder und Partner unter anderem medizinische Einrichtungen, Behinderteninstitutionen und Kinderheime.

1999 als gemeinnütziger Verein in Stuttgart gegründet, zählt das Netzwerk inzwischen 25 Mitglieder, die sich persönlich und ehrenamtlich engagieren. Rund 30 Partnerunternehmen, Privatpersonen und externe Freunde setzen sich für den Verein ein. Die Einnahmen durch Star Care-Aktionen, Veranstaltungen und Spenden kommen hilfsbedürftigen Kindern zugute. Im Juni 2019 unterstützten wir den STAR CARE Charity Golf Cup in Stuttgart, dessen Spenden dem Landesschulsportfest für Blinde und Sehbehinderte der Länder Baden-Württemberg und Bayern zugute kamen.

Auch im Sommer 2020 waren wir Partner des Golfturniers. Diesmal wurde durch die Spenden ein Weiterbildungsprojekt zur Ausbildung pädagogischer Fachkräfte im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit gefördert.

www.starcare.de

BLUTSPENDE-AKTIONSTAG

Im Jahr 2019 führte Formel D in Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz erstmals einen Blutspende-Aktionstag im damaligen Troisdorfer Headquarter durch, an dem 42 Mitarbeiter teilnahmen. Weitere Blutspende-Aktionstage – auch an anderen Standorten – sind in Planung, konnten allerdings aufgrund der Corona-Pandemie bislang nicht umgesetzt werden.



SPENDENAKTION ALTER LAPTOPS AN HEY, ALTER E. V.

Nahezu alle Schüler in Deutschland wurden im Laufe der Corona-Pandemie bereits mit Homeschooling konfrontiert. Darüber hinaus soll der Unterricht zukünftig immer digitaler ausgerichtet werden. Für die Vorbereitung auf das Berufsleben ist ein geübter Umgang mit Hardware und Software mittlerweile oft Voraussetzung. Aufgrund dieser Entwicklung möchte die Initiative Hey, Alter! Kindern und Jugendlichen, die keinen eigenen Rechner besitzen, zu mehr Chancengleichheit verhelfen. Formel D unterstützt die Idee und spendet – nach dem Austausch der Festplatte – alle aktuell vorhandenen, abgeschriebenen Laptops an die Initiative. Darüber hinaus haben Formel D Mitarbeiter ebenfalls die Möglichkeit, alte Laptops bzw. Tablets an Hey, Alter! zu spenden.



BOBBYCAR-SPENDE AN KITAS

Wie bereits im Jahr 2018 plant Formel D auch Ende 2021 eine Bobbycar-Spende an verschiedene Kita-Einrichtungen deutschlandweit und möchte damit kleinen „Nachwuchsfahrern“ wieder ein Lächeln ins Gesicht zaubern.



ECOVADIS

Für ihr aktives Engagement im Bereich Corporate Social Responsibility wurde Formel D von EcoVadis zertifiziert. Die Auszeichnung der unabhängigen Zertifizierungsstelle unterstreicht sowohl die hohe Transparenz, die Formel D mit ihren internationalen Geschäftspartnern pflegt, als auch ihren besonderen Einsatz für mehr Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in der gesamten Lieferkette. EcoVadis bewertet Unternehmen seit 2007 nach 21 CSR-Indikatoren in den vier Themenbereichen Umwelt, Soziales, Ethik und nachhaltige Beschaffung.

Die dabei eingesetzte Bewertungsmethodik der Rating-Agentur basiert auf internationalen CSR-Standards wie der Global Reporting Initiative, dem United Nations Global Compact sowie ISO 26000 und berücksichtigt 198 Einkaufskategorien sowie 155 Länder. Bei dem Rating überzeugte Formel D mit einem branchenüberdurchschnittlichen Gesamtergebnis, insbesondere in dem Bereich Soziales, der das Arbeits- und Menschenrecht umfasst.

www.ecovadis.com



GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG.

MESSUNG DER ERGEBNISSE.

Als Ergebnis der sorgfältigen Auswahl unserer Partner, Stiftungen etc. sind im Berichtszeitraum 2019 – 2021 keine Fälle von Missbrauch unserer Spendengelder bekannt geworden.

Wenn es dazu kommen sollte, dass Gelder nicht dem vereinbarten Zweck zugeführt werden, die Organisation aus unterschiedlichen Gründen in öffentlichen Verruf gerät, oder Projekte bzw. Veranstaltungen nicht den gesetzten sozialen Zielen dienen, werden wir jegliche Zusammenarbeit umgehend stoppen bzw. das laufende Projekt oder die laufende Veranstaltung aussetzen und uns kurzfristig um einen adäquaten Ersatz kümmern.

MITARBEITERENTWICKLUNG UND -FÖRDERUNG

- Tracking des Onboarding und des Mitarbeitergesprächsprozesses durch jährliche Messung der Umsetzung
- Qualitative Messungen/Überprüfung in internen und externen Audits
- Mitarbeitergespräche/Performance Management
- Schulungen werden durch Wissenstests und praktische Prüfungen gemessen.

All diese Prozesse werden wir ab 2021 über unser Talent Management Tool digital managen.

MITARBEITEREVENTS

- Aktive Einholung von Mitarbeiter-/Teilnehmer-Feedbacks.

SOZIALE PROJEKTE

- Reporting und Feedback der Projektpartner
- Online Tracking der Projekte und Projektpartner
- Regelmäßige, aktive Prüfung der Projekte und Projektpartner

PROZESS FÜR DIE ANALYSE UND PLANUNG DER MITARBEITERENTWICKLUNG

PERFORMANCE – RETENTION – EFFICENCY – SATISFACTION – LEADERSHIP SKILLS & CULTURE

ANALYSIS	PLANNING	MEASURES & PROGRAMS	ANALYSIS
FD Values & Competencies	Onboarding Plan	Onboarding Program	Effectiveness Assessment
Qualification Matrix	Qualification Plan	(Virtual) Leadership Trainings	Tests
Selected Job Profiles	Employee Appraisal	(Virtual) PMQ Program	Evaluation Sheets
Employee Appraisals Career Conversations	Annual Training Demand Analysis	Other (Virtual) Trainings	Onboarding Plan Tracking
Onboarding	Success Planning Process	(Virtual) Fireside Evenings	Employee Appraisal Tracking
Online (Potential) Assessments		Coachings	Tracking Qualification Plans
Management Appraisals Process		On The Job Training	
Succession Planning Process		International Assignments	
		Job Enrichment Promotions	



FORMEL D. THE DRIVING FORCE.

KORRUPTIONS- BEKÄMPFUNG

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

KORRUPTIONS- BEKÄMPFUNG. BEWERTUNG, STRATEGIEN UND ZIELE.

Formel D toleriert keine korrupten und andere rechtswidrige Verhaltensweisen (Zero Tolerance). Von unseren Führungskräften, Mitarbeitern und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie korrupte Verhaltensweisen in jedem Land unterlassen.

Dies ist auch in unserem [Code of Conduct](#) und in unseren Kartellbestimmungen dokumentiert. Bereits jeder Anschein von Bestechung oder Bestechlichkeit ist zu vermeiden. In der [Anti-Korruptionsrichtlinie](#) sind spezifische Verhaltensweisen definiert.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Organen, dass sie sich keiner korrupten oder sonstigen rechtswidrigen Praktiken bedienen. Alle Organe und Mitarbeiter bei Formel D sind angewiesen, keinen inländischen oder ausländischen Amtsträgern, Mitarbeitern oder Beauftragten anderer Unternehmen persönliche Vorteile (Geschenke, Einladungen, etc.) zu gewähren, selbst wenn die Vorteile nur einen geringen persönlichen Wert haben. Es herrscht das allgemeine Verbot aktiver und passiver Bestechung. Weiterhin verbieten wir unberechtigte Zahlungen an Mitarbeiter oder Beauftragte anderer Unternehmen in direkter oder indirekter Weise, um im geschäftlichen Verkehr unlauter bevorzugt zu werden. Es dürfen keine persönlichen Vorteile im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten gefordert oder angenommen werden.

Geschenke, Einladungen und andere persönliche Vorteile können Mitarbeitern oder Beauftragten anderer Unternehmen nur gewährt werden, wenn der Gesamtwert und die besonderen Umstände nicht den Eindruck hinterlassen, vom Empfänger werde erwartet, sich aufgrund des Vorteils in einer bestimmten Weise zu verhalten. Dabei sind die konkreten Umstände des Einzelfalls wichtig, welche die soziale Angemessenheit oder gar Erforderlichkeit der Gewährung des Vorteils, den Wert des Vorteils, die Häufigkeit, in der Vorteile an den Empfänger gewährt werden und die Stellung des Empfängers innerhalb unseres Unternehmens zu bewerten sind.

Geschenke, Einladungen und andere persönliche Vorteile dürfen niemals heimlich gewährt werden und sind stets an die offizielle Geschäftsanschrift des Empfängers zu senden. Transparenz ist wichtig! In keinem Fall dürfen unsere Mitarbeiter Bargeld oder Bargeldäquivalente verschenken. Bevor eine Einladung ausgesprochen wird oder ein Geschenk überreicht wird, ist sicherzustellen, dass der Empfänger den Vorteil in rechtmäßiger Weise annehmen kann.

Im Umgang mit allen Dienstleistern von Formel D ist zu beachten, dass eine schriftliche Vereinbarung zur Verhinderung von Korruption mit dem Dienstleister zu unterzeichnen ist. In dieser Vereinbarung müssen die von dem Dienstleister zu erbringenden Leistungen und die dafür zu entrichtende Vergütung detailliert und präzise festgelegt sein. Das bedeutet auch, dass die Vergütung, die der Dienstleister erhalten soll, zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung genau in Zahlen und Prozent in der Vereinbarung dokumentiert sein muss. Auch die folgende Zusammenarbeit zwischen Formel D und dem Dienstleister muss schriftlich dokumentiert werden.

Da uns die nachhaltige Entwicklung in unserer Lieferkette wichtig ist, haben wir unsere Regelungen zur Anti-Korruption im [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) der Formel D Group integriert. Darin ist festgelegt, dass unsere Lieferanten alle anwendbaren nationalen und internationalen Regeln des Kartellrechts und der Handelskontrollen einhalten. Darüber hinaus erwarten wir, dass sie Korruption und Bestechung entgegenwirken und damit sicherstellen, dass sich persönliche Beziehungen nicht auf geschäftliche Tätigkeiten auswirken. Unsere Lieferanten enthalten sich jeglicher Form von Geldwäscheaktivitäten.

Ebenfalls verfügen wir über Codes of Conduct unserer Kunden. Diese wurden durch unseren Chief Compliance Officer bestätigt. Sie sind durch alle Mitarbeiter in Projekten mit den jeweiligen Kunden zu berücksichtigen und einzuhalten.

KORRUPTIONS- BEKÄMPFUNG. UMSETZUNG.

Formel D leistet keine unberechtigten Zahlungen an Organe, Mitarbeiter und Vertreter anderer Unternehmen, weder unmittelbar noch durch Dienstleister.

Da korruptes Verhalten für die beteiligten Personen und für Formel D zu schwerwiegenden Sanktionen führen kann, überwachen wir die Einhaltung von Gesetzen und internen Regelungen im Rahmen des Compliance-Managements.

Formel D hat ein **Compliance-Programm** eingeführt, welches unter anderem Verstöße gegen unsere Anti-Korruptionsvorschriften vermeiden soll. Zum Compliance-Programm gehört auch die Richtlinie zur Anti-Korruption, die jeder Mitarbeiter mit seinem Arbeitsvertrag erhalten, zur Kenntnis genommen haben und beachten muss.

Um unseren Mitarbeitern die Umsetzung unserer Compliance-Regeln im Arbeitsalltag zu erleichtern und praktische Beispiele zu geben, stellen wir seit 2015 Schulungsunterlagen zur Verfügung. In diesem Schulungsformat werden Grundlagen zur Korruptionsbekämpfung vermittelt und typische Situationen beschrieben, bei denen es im Arbeitsalltag zu Konflikten mit regelkonformem Verhalten kommen könnte. Dieses Tool ist sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache für alle Formel D Standorte verfügbar. Zusätzlich absolvieren neue Führungskräfte im Rahmen des NEO-II-Trainings eine Schulung zu den Compliance-Richtlinien bei Formel D.

Um Formel D und ihre Mitarbeiter sowie Organe vor diesen Nachteilen zu schützen, genügt die Vermeidung tatsächlich korrupten Verhaltens alleine nicht. Es soll nicht einmal der Anschein möglichen korrupten Verhaltens entstehen. Bereits zur Vermeidung des Verdachts von Korruption und der damit verbundenen Nachteile müssen die Vorschriften unserer [Anti-Korruptionsrichtlinie](#) beachtet werden.

In organisatorischer Hinsicht hat Formel D einen Chief Compliance Officer und in jedem Land, respektive jeder Region, einen lokalen Compliance Officer. Darüber hinaus gibt es auch noch ein globales Compliance Team, welches den Chief Compliance Officer unterstützt.

In Zweifelsfällen sowie bei Verdacht auf korrupte Verhaltensweisen muss der Mitarbeiter eine der beiden Kontaktpersonen kontaktieren. Darüber hinaus hat Formel D Wertgrenzen und Genehmigungspflichten eingeführt, bei welchen es einer Genehmigung des zuständigen Chief Compliance Officers oder des Compliance Officers bedarf. Geschenke, Einladungen zu Veranstaltungen oder sonstige Vorteile bis zu einem Wert von 30,- Euro bedürfen keiner Genehmigung. Übersteigt der Wert 30,- Euro, ist die vorherige Genehmigung durch den Chief Compliance Officer oder den Compliance Officer notwendig. Einladungen zu Geschäftsessen sind bis zu einer Höhe von 50,- Euro genehmigungsfrei. Ab 50,- Euro ist die Erlaubnis des Chief Compliance Officers oder des Compliance Officer erforderlich. Die Gewährung eines Geschenkes und der Name des Empfängers ist unserem zuständigen Compliance Officer anzuzeigen. Die Compliance Officers führen für ihren Zuständigkeitsbereich eine Liste, in der die Geschenke und die Empfänger ausgewiesen werden. Der zuständige Compliance Officer hat die Erteilung bzw. Versagung einer Genehmigung mit Bezeichnung des Anfragenden und der Anfrage zu dokumentieren.

KORRUPTIONS- BEKÄMPFUNG. MESSUNG DER ERGEBNISSE.

Die Organe von Formel D sind für die Erfüllung sämtlicher Regelungen der [Anti-Korruptionsrichtlinie](#) innerhalb ihrer Gesellschaft verantwortlich. Die Einhaltung der Richtlinie wird überprüft, und zwar sowohl mittels allgemeiner Prüfung als auch – wenn erforderlich – durch Sonderprüfungen. Diese Maßnahmen entbinden die Mitarbeiter und Organe von Formel D jedoch nicht von ihren Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie.

Verstöße gegen die Anti-Korruptionsprinzipien, zu denen auch die Mitwirkung bei der Verschleierung von Verstößen gehört, können arbeitsrechtliche Folgen haben. Darum erwartet Formel D von den Organen und Mitarbeitern, dass sie Verstöße melden.

Die zentrale Kontrolle und das Berichtswesen der Compliance-Grundsätze sind bei Formel D klar geregelt. Einzelne Vorfälle werden davon unabhängig und unmittelbar der Geschäftsleitung gemeldet, damit diese geeignete Maßnahmen einleiten kann.

COMPLIANCE MANAGEMENT | BERICHTSWESEN



ANHANG.

CODE OF CONDUCT.

VERHALTENSRICHTLINIEN DER FORMEL D GROUP.

REVISION: 9 | STAND: 14.02.2022

VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der Erfolg der Formel D GmbH sowie der mit dieser im Sinne der §§ 15 ff Aktiengesetz verbundenen Unternehmen (nachfolgend: „Formel D“ oder „Formel D Group“) hängt nicht zuletzt von der Integrität ihrer Organe, d. h. insbesondere der Geschäftsführer, Beiratsmitglieder und Gesellschafter (nachfolgend: „Organe“) und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ der Formel D ab. Denn Integrität ist die Voraussetzung für die Reputation und den wirtschaftlichen Erfolg eines global tätigen Unternehmens. Ein wesentliches Element von Integrität ist korrektes Verhalten im tagtäglichen Geschäftsbetrieb und Unternehmensalltag. Als international tätiges Unternehmen muss Formel D zahlreiche rechtliche Regelungen im In- und Ausland beachten. Verstöße gegen solche Regelungen müssen unbedingt vermieden werden. Denn bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße von Organen und Mitarbeitern können das Ansehen von Formel D erheblich beeinträchtigen und Formel D großen – auch finanziellen – Schaden zufügen. Zudem können Rechtsverstöße auch für Sie als Organ oder Mitarbeiter der Formel D gravierende persönliche Folgen haben.

Wir erwarten deshalb, dass Sie, die Organe und Mitarbeiter von Formel D, die Verhaltensrichtlinie in Ihrer täglichen Praxis vollumfänglich beachten und umsetzen.

Sollten Sie weitere Fragen zu dieser Verhaltensrichtlinie haben, sind der lokal zuständige Compliance-Officer sowie der Chief-Compliance-Officer Ihre ersten Ansprechpartner.

1. BEACHTUNG DES GELTENDEN RECHTS UND ANDERER RECHTLICHER REGELUNGEN

Alle Organe und Mitarbeiter der Formel D sind verpflichtet, die Gesetze und sonstigen einschlägigen Regelungen der Staaten, in denen sie tätig sind, zu befolgen. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Sollten sich gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Regelungen in einem Land, in dem Formel D tätig ist, von den Bestimmungen dieser Verhaltensrichtlinie unterscheiden, sind die jeweils strengeren Bestimmungen anzuwenden und einzuhalten.

2. INTERESSENKONFLIKTE

Formel D erwartet von seinen Organen und Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sie sind deshalb verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen und finanziellen Interessen mit den Interessen von Formel D in Konflikt geraten. Insbesondere ist es ihnen untersagt, sich an Unternehmen von Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder mit Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit bei Formel D in irgendeiner Form zu beeinflussen. Eine solche Beteiligung beinhaltet primär jedes wirtschaftliche Engagement bei Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden. Darüber hinaus fallen hierunter alle Fälle einer nicht unwesentlichen Mitarbeit wie z. B. die Übernahme von Mandaten oder die Eingehung von Beratungsverhältnissen oder -verträgen oder vergleichbaren Aufträgen. Ebenso sind seitens der Organe und Mitarbeiter der Formel D keine Geschäftsbeziehungen – weder unmittelbar noch mittelbar – mit Mitarbeitern der Formel D oder deren Angehörigen einzugehen.

3. KORRUPTION

Als Organ oder Mitarbeiter von Formel D dürfen Sie inländischen oder ausländischen Amtsträgern keinerlei persönliche Vorteile (Geschenke, Einladungen etc.) gewähren, selbst wenn die Vorteile nur einen geringen persönlichen Wert haben. Als Organ oder Mitarbeiter von Formel D sind Sie ebenso verpflichtet, keinem Organ oder Mitarbeiter eines anderen Unternehmens und keinem sonstigen Dritten im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten persönliche Vorteile anzubieten oder zu gewähren oder von diesen Personen im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten persönliche Vorteile zu fordern oder anzunehmen.

¹Zur besseren Lesbarkeit werden im nachfolgenden Text nur die Begriffe „Organe“ und „Mitarbeiter“ verwendet. Damit sollen trotzdem Personen aller Geschlechter angesprochen werden.

Alle Organe und Mitarbeiter von Formel D sind verpflichtet, jeden Anschein von Bestechung oder Bestechlichkeit unbedingt zu verhindern.

Einzelheiten und spezifische Verhaltenshinweise sind der Richtlinie „Anti-Korruption“ zu entnehmen, welche im Intranet der Formel D in ihrer jeweils gültigen Fassung hinterlegt ist.

4. VERHALTEN IM WETTBEWERB

Es entspricht der Unternehmenspolitik von Formel D, einen unverfälschten Wettbewerb zu fördern und sicherzustellen. Wettbewerbswidrige Verhaltensweisen lehnt Formel D ab. Als Organ oder Mitarbeiter von Formel D sind Sie verpflichtet, insbesondere keine unzulässige Absprachen wie z. B. Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Aufteilungen regionaler Märkte und Preisbindungen vorzunehmen. Ebenso sind alle Organe und Mitarbeiter der Formel D verpflichtet, bei allen Kontakten mit Wettbewerbern sich nicht über vertrauliche oder wettbewerbsrelevante Inhalte auszutauschen. Verstöße gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften sind ausnahmslos zu unterlassen.

Einzelheiten und spezifische Verhaltenshinweise sind der Richtlinie „Kartellrecht“ zu entnehmen, welche im Intranet der Formel D in ihrer jeweils gültigen Fassung hinterlegt ist.

5. INTERNATIONALER HANDEL

Formel D ist sich ihrer Verantwortung im internationalen Handel bewusst. Die für die Produkte und Dienstleistungen von Formel D im internationalen Handel geltenden Rechtsvorschriften sind verbindlich. Formel D hält insbesondere alle Vorschriften, die die Exportkontrolle betreffen, ein, wie etwa das Verbot des wirtschaftlichen Kontaktes zu Personen und Staaten, die in Embargoverordnungen aufgeführt sind. Die Organe und Mitarbeiter der Formel D sind verpflichtet, die vorgenannten Rechtsvorschriften im internationalen Handel einzuhalten.

6. UMGANG MIT INTERNEM WISSEN, VERTRAULICHKEIT

Als Organe und Mitarbeiter von Formel D sind Sie verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht ohne rechtfertigenden Grund vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind richtig und vollständig an andere Geschäftsbereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen vorrangige Interessen (z. B. Geheimhaltungsvereinbarungen) vorliegen.

FORMEL D. THE DRIVING FORCE.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse (z. B. technische Daten, betriebsbezogene Ton-, Bild- und Videoaufnahmen, Finanzdaten, Betriebsdaten, Kundeninformationen) sind von den Organen und Mitarbeitern der Formel D vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung Formel D, deren Vertragspartner oder Kunden ein berechtigtes Interesse haben. Solche Informationen dürfen nur zu legitimen, im Interesse von Formel D liegenden Zwecken verwendet und nicht ohne Erlaubnis an außenstehende Dritte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht unabhängig, d. h. neben etwaigen einzelvertraglich vereinbarten Geheimhaltungsvereinbarungen. Sie besteht auch nach Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses fort.

7. DATENSCHUTZ

Als Organe und Mitarbeiter haben Sie die geltenden gesetzlichen und betrieblichen Grundsätze zum Schutz der personenbezogenen Daten von Beschäftigten, Kunden und Investoren einzuhalten. Zum Schutz personenbezogener Daten ist im Rahmen der zugewiesenen Aufgabe die notwendige Sorgfalt anzuwenden. Es ist zu berücksichtigen, dass die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten nur auf der gesetzlichen Grundlage oder mit Einwilligung des Betroffenen erfolgen darf. Festgestellte Mängel sind dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Datenschutzbeauftragten unverzüglich mitzuteilen.

8. DOKUMENTATION VON GESCHÄFTSVORFÄLLEN

Alle Geschäftstransaktionen müssen seitens der Organe und Mitarbeiter der Formel D vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und den darüber hinaus bei Formel D geltenden Vorschriften und Prozessen dokumentiert werden.

9. UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM UND -VERMÖGEN

Die Organe und Mitarbeiter der Formel D haben die Pflicht, mit dem Eigentum und dem Vermögen der Formel D zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortlich umzugehen. Das materielle und immaterielle Vermögen von Formel D darf ausschließlich für betriebliche Zwecke eingesetzt werden, sofern nicht im Einzelfall oder aufgrund allgemeiner betrieblicher Regelungen etwas Abweichendes bestimmt ist. Kein Organ oder Mitarbeiter darf Wirtschaftsgüter und Dienstleistungen des Unternehmens in unzulässiger Weise privat nutzen.

10. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Formel D respektiert die Würde des Menschen und setzt sich für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte ein. Die Organe und Mitarbeiter der Formel D sind verpflichtet, für die Einhaltung dieser allgemein gültigen Rechte Sorge zu tragen. Dies gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens, sondern selbstverständlich auch für das Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von Formel D nicht toleriert. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Dies ist von den Organen und Mitarbeitern der Formel D zwingend einzuhalten.

Alle Formen von Zwangsarbeit lehnt Formel D ab. Kein Organ oder Mitarbeiter der Formel D darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Die Organe und Mitarbeiter der Formel D sind verpflichtet, jede Form von Zwangsarbeit zu unterbinden.

11. RESPEKTVOLLES MITEINANDER UND VERBOT DER DISKRIMINIERUNG

In der Vielfalt der Mitarbeiter liegt hohes Potential. Daher beschäftigt Formel D aus Überzeugung Mitarbeiter und Organe unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung. Alle Organe und Mitarbeiter der Formel D sind verpflichtet, eine Atmosphäre respektvollen Miteinanders zu schaffen und jede Diskriminierung, insbesondere aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität zu verhindern und umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Jedwede Form von Diskriminierung seitens Organen und Mitarbeitern der Formel D ist in jedem Fall untersagt.

12. BEZIEHUNGEN BEI DER ARBEIT

Dieser Abschnitt soll den Organen und Mitarbeitern der Formel D Hinweise in solchen Bereichen geben, in denen sich persönliche Beziehungen mit Arbeitsbeziehungen überschneiden und sicherstellen, dass keine unangemessenen Handlungen, Voreingenommenheiten, Amtsmiss-

bräuche oder Interessenkonflikte auftreten. Die Organe und Mitarbeiter der Formel D sollten sensibel auf tatsächliche oder wahrgenommene Konflikte reagieren, die sich aus persönlichen Beziehungen zu anderen Mitarbeitern der Formel D ergeben könnten. Wenn persönliche Beziehungen zwischen Mitarbeitern der Formel D bestehen oder sich entwickeln, sollte dies dem jeweiligen Vorgesetzten gegenüber vertraulich erklärt werden.

Wenn sich Organe oder Mitarbeiter der Formel D in einer Vorgesetztenposition gegenüber dem Mitarbeiter, mit dem eine persönliche Beziehung besteht, befinden, sollte es vermieden werden, an der Einstellung, Auswahl, Beurteilung, Beförderung, Vergütung oder sonstigen Management-Prozessen oder -Maßnahmen hinsichtlich dieses Mitarbeiters bzw. an denen dieser Mitarbeiter involviert ist, beteiligt zu sein. Organe und Mitarbeiter der Formel D sollten im Falle einer persönlichen Beziehung mit Mitarbeitern der Formel D erwägen, die Berichtsbeziehung so schnell wie möglich zu wechseln. Darüber hinaus sollten sie es vermeiden, mit einem Mitarbeiter der Formel D unter solchen Umständen zusammenzuarbeiten, nach denen ein Interessenkonflikt, eine Verletzung der Vertraulichkeit oder ein unfairer Vorteil aufgrund der Überschneidung der persönlichen und beruflichen Beziehung angenommen werden könnte.

Wenn Formel D der Ansicht ist, dass sich eine persönliche Beziehung zwischen Formel D Mitarbeitern nachteilig auf das Unternehmen auswirken könnte, wenn hierdurch ein erkennbares Geschäftsrisiko besteht oder es zu sonstigen nachteiligen betrieblichen Auswirkungen kommt bzw. sich solche androhen, hat Formel D das Recht, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dieser Situation zu begegnen. Dies kann insbesondere die Versetzung einer der Mitarbeiter in einen anderen Unternehmensbereich beinhalten oder, wenn dies nicht möglich ist, kann eine Partei aufgefordert werden, das Arbeitsverhältnis mit Formel D zu beenden.

13. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Alle Organe und Mitarbeiter haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und -praktiken ist unverzichtbare Voraussetzung für unsere unternehmerische Tätigkeit. Alle Organe und Mitarbeiter der Formel D sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

14. UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT

Formel D ist sich der ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichtet sich, den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt sowie Kulturgüter zu schützen. Alle Organe und Mitarbeiter sind verpflichtet, dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende und vermindernende Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

Als vorausschauendes, globales Unternehmen legen wir besonderen Wert auf einen ressourcenschonenden Umgang im gesamten Arbeitsprozess. Auf Basis unseres firmeninternen Nachhaltigkeitsprinzips, das soziales und ökologisches Engagement sowie Nachhaltigkeit mit einschließt, richten wir unser tägliches Handeln aus.

15. SOZIALE NETZWERKE UND MEDIEN

Die Organe und Mitarbeiter der Formel D sind für das, was sie in sozialen Netzwerken und Medien tun und veröffentlichen, selbst verantwortlich. Mit dieser Verantwortung muss im eigenen Interesse und im Interesse der Formel D bewusst umgegangen werden.

Wenn sich Organe und Mitarbeiter der Formel D ohne einen dienstlichen Auftrag in sozialen Netzwerken und Medien zu einem Thema äußern, müssen sie stets deutlich machen, dass sie hier ihre persönliche Meinung vertreten und nicht für die Formel D sprechen. Daher ist in solchen Fällen die Formulierung „ich“ statt „wir“ zu verwenden.

Wenn sich privat zu einem Thema rund um die Arbeit oder den Arbeitgeber geäußert wird, sollte, z. B. in einem Disclaimer, deutlich offengelegt werden, dass man bei der Formel D beschäftigt ist. Dies gilt insbesondere für Antworten in Foren oder Blog-Kommentaren.

Werden Posts im Firmenauftrag getätigt, so ist dies ebenfalls zu kennzeichnen, z. B. durch eine entsprechende Unterschrift: „Vorname, Nachname, Formel D“.

Soweit soziale Netzwerke und Medien von den Organen und Mitarbeitern der Formel D genutzt werden, finden grundsätzlich alle vertraglichen Verpflichtungen, die aufgrund der Beschäftigung bei Formel D eingegangen wurden, vollumfänglich Anwendung. Insbesondere dürfen vertrauliche Informationen von den Organen und Mitarbeitern der Formel D nicht gegenüber Dritten offengelegt werden. Der Datenschutz muss stets eingehalten werden. Verleumderische, beleidigende oder anderweitig rechtswidrige Inhalte dürfen nicht veröffentlicht werden. Inhalte ohne entsprechende Urheberverweise dürfen nicht ins Internet gestellt werden, Urheberrechte Dritter müssen eingehalten und das Recht Dritter am eigenen Bild darf nicht verletzt werden. Zudem dürfen Wettbewerber oder deren Produkte sowie die Formel D und ihre Mitarbeiter durch Beiträge in den sozialen Netzwerken und Medien weder unmittelbar noch mittelbar diskreditiert werden.

16. VERBOT VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

In den meisten Staaten der Welt bestehen Gesetze gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Wir halten alle Organe und Mitarbeiter der Formel D Gruppe an, keinerlei Maßnahmen zu tätigen, die gegen in- oder ausländische Vorschriften zu Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung verstoßen können.

Es ist unser Ziel, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht. Daher prüfen wir stets sorgfältig die Identität unserer Geschäftspartner. Eingehende Zahlungen ordnen wir unverzüglich den korrespondierenden Leistungen zu und buchen sie. Wir sorgen für transparente und offene Zahlungsströme.

Soweit verdächtiges Verhalten von Geschäftspartnern beobachtet wird, ist dies unverzüglich an den Chief Compliance Officer zu melden.

17. INTERNE COMPLIANCE-ORGANISATION

Formel D hat unter anderem für die Überwachung der in dieser Verhaltensrichtlinie niedergelegten Grundsätze einen Chief Compliance Officer sowie in den einzelnen Tochtergesellschaften diesem fachlich unterstellte weitere Lokal Compliance Officer ernannt.

Die Kontaktdaten des Chief Compliance Officers und der Lokal Compliance Officer sind im Intranet unter der Rubrik Compliance angezeigt.

Hinweise über Verstöße gegen diese Verhaltensrichtlinie oder gegen die hierin in Bezug genommenen Richtlinien sowie sonstige Hinweise oder Anregungen zu dieser Verhaltensrichtlinie oder anderen Compliance-Aspekten können dem Chief Compliance Officer oder einem Lokal Compliance Officer mitgeteilt werden.

18. EINHALTUNG UND UMSETZUNG DER VERHALTENSRICHTLINIE

Eine besondere Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung dieser Verhaltensrichtlinie tragen die Organe und die anderen Führungskräfte von Formel D. Sie sind verpflichtet, den Mitarbeitern der Formel D die Bedeutung und die Inhalte dieser Verhaltensrichtlinie zu vermitteln, vorzuleben und sie bei ihrer Umsetzung sowie Einhaltung zu unterstützen.

Die Organe und die anderen Führungskräfte von Formel D sind dafür verantwortlich, dass die Verhaltensrichtlinie von allen Mitarbeitern der Formel D befolgt wird. Sie überwachen daher auch ihre Einhaltung.

Zusätzlich werden die Geschäftsführer der Formel D GmbH und der Chief Compliance Officer die Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie überprüfen lassen, sowohl mittels allgemeiner Prüfungen, als auch – wenn erforderlich – durch Sonderprüfungen.

Verstöße seitens der Organe und Mitarbeiter der Formel D gegen die Verhaltensrichtlinie werden in keinem Fall toleriert und werden je nach Schwere des Verstoßes zu dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Mit der nachfolgenden Unterzeichnung verpflichten sich die Unterzeichner, die vorgenannten Regelungen dieser Verhaltensrichtlinie einzuhalten, umzusetzen und jeden Verstoß umgehend der jeweiligen zuständigen Stelle im Unternehmen (im Zweifel dem Chief Compliance Officer) zu melden.

ANHANG.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT.

VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN DER FORMEL D GROUP.

REVISION: 5 | STAND: 18.11.2021

VORWORT

Bei der Auswahl unserer Lieferanten sowie der Beurteilung neuer und bestehender Lieferbeziehungen sind für uns bei Formel D neben wirtschaftlichen Kriterien auch der Schutz der Umwelt, die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie Antidiskriminierungs- und Antikorruptionsvorgaben relevant. In unserer Geschäftstätigkeit kombinieren wir wirtschaftlichen Erfolg, gesellschaftliche Verantwortung und Umweltschutz und ermöglichen unseren Kunden, die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse der Gesellschaft zu erfüllen.

Wir verbinden unsere Stärken mit der Kompetenz unserer Lieferanten und nutzen dabei alle Chancen, die uns eine nachhaltige Entwicklung eröffnen. Hierzu gehört auch, dass wir von unseren Lieferanten und auch deren Lieferanten und Zulieferern erwarten, allen anwendbaren Gesetzen in vollem Umfang gerecht zu werden und die international anerkannten Umwelt-, Sozial- und Corporate Governance-Standards einzuhalten.

Insbesondere von Ihnen als Lieferanten erwarten wir, dass Sie die nachfolgenden Standards anwenden und unterstützen. Diese basieren auf den zehn Prinzipien der Global Compact-Initiative der Vereinten Nationen.

1. UMWELT

- Sie verfahren hinsichtlich Umweltproblematiken nach dem Vorsorgeprinzip. Sie ergreifen Initiativen zur Förderung von mehr Umweltverantwortung sowie der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.
- Sie gewährleisten in allen Phasen der Produktion einen optimalen Umweltschutz. Dazu gehört eine proaktive Vorgehensweise, um die Folgen von Unfällen, die sich negativ auf die Umwelt auswirken können, zu vermeiden oder zu minimieren.
- Sie typisieren und überwachen die allgemeinen Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen und Produktionsabwässer vor ihrer Freisetzung und behandeln diese bei Bedarf, um eine optimale Luft- und Wasserqualität zu erhalten. Besondere Bedeutung kommt dabei der Anwendung und Weiterentwicklung energie- und wassersparender Technologien – geprägt durch den Einsatz von Strategien zur Emissionsreduzierung, Wiederverwendung, Wiederaufbereitung, Abfallvermeidung sowie dem optimalen Einsatz natürlicher Ressourcen – zu.
- Sie gewährleisten, dass alle entlang der Lieferkette hergestellten Produkte die Umweltstandards ihres jeweiligen Marktsegments erfüllen. Dies schließt alle bei der Produktion eingesetzten Materialien und Stoffe ein. Chemikalien und andere Stoffe, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, müssen identifiziert sein. Für sie ist ein Gefahrstoffmanagement eingerichtet, damit sie durch geeignete Vorgehensweisen sicher gehandhabt, transportiert, gelagert, wiederaufbereitet oder wiederverwendet und entsorgt werden können.
- Sie berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien bei der fortlaufenden Verbesserung Ihrer Umweltpinzipien und fördern die Erhaltung unseres Ökosystems.

2. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

- Sie gewährleisten die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Mitarbeiter und fördern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.
- Sie halten das geltende Arbeitsrecht strikt ein, wenden alle Sicherheitsverordnungen, -richtlinien, -vorschriften und -praktiken an und überwachen die Umsetzung der Inhalte.
- Sie treffen präventive Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitsschutzes und fördern die Unfallverhütung.

- Sie schaffen eine ergonomische Arbeitsumgebung und bieten Vorsorgeuntersuchungen an, um die Gesundheitsrisiken für die Mitarbeiter zu minimieren
- Sie führen im Bereich Arbeitssicherheit regelmäßige Unterweisungen und Schulungen dokumentiert durch und überwachen die Umsetzung der Inhalte.
- Sie betreiben ein systematisches und nachvollziehbares Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und garantieren den sicheren und verantwortungsbewussten Schutz Ihrer Mitarbeiter.

3. GESELLSCHAFT

- Sie unterstützen den Schutz international verkündeter Menschenrechte. Hierzu zählen auch Mindestlohn und Arbeitsstunden.
- Sie kämpfen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Sie unterstützen das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

4. GOVERNANCE

- Sie halten alle anwendbaren nationalen und internationalen Regeln des Kartellrechts und der Handelskontrolle ein.
- Sie wirken Korruption und Bestechung entgegen und stellen sicher, dass sich persönliche Beziehungen nicht auf geschäftliche Tätigkeiten auswirken.
- Sie enthalten sich jeglicher Form von Geldwäscheaktivitäten.
- Sie fördern den Erhalt einer offenen, transparenten und compliance-konformen Unternehmenskultur durch die Verwendung eines Whistleblower Systems. Anhand dieses Systems ermöglichen Sie eine sichere und anonyme Kommunikation und wahren den Schutz des Hinweisgebers.

5. DATENSCHUTZ

- Sie halten die einschlägigen gesetzlichen und betrieblichen Grundsätze zum Schutz personenbezogener und ggf. auch sensibler Daten Ihrer Beschäftigten, Kunden und Investoren ein.
- Sie wenden zum Schutz personenbezogener und ggf. auch sensibler Daten im Rahmen der zugewiesenen Aufgaben die erforderliche Sorgfalt an.
- Sie berücksichtigen, dass die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener und ggf. auch sensibler Daten nur auf der jeweils einschlägigen gesetzlichen Grundlage oder mit Einwilligung des Betroffenen erfolgen darf.

4. VERTRAUEN

Unsere Beziehungen mit Ihnen basieren auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt. Sie können Ihr Engagement für die vorstehend genannten Prinzipien auch durch Ihren eigenen Verhaltenskodex bezeugen oder durch Ihre eigene Firmenpolitik, die diese Standards umfasst.

Formel D behält sich jedoch vor, mit einer der nachfolgenden Methoden zu überprüfen, inwiefern Sie diese Standards einhalten, sowie weitere Maßnahmen zu ergreifen, wenn Anlass zur Besorgnis besteht:

▪ **Selbstauskunft:**

Wir behalten uns vor, Sie um das Ausfüllen eines Fragebogens zur Einhaltung der oben genannten Standards zu bitten.

▪ **Bewertung durch Dritte:**

Wir behalten uns vor, auch Dritte – beispielsweise Datenlieferanten – um Desktop-Informationen bezüglich der Einhaltung und des Umgangs mit den oben genannten Standards zu bitten.

▪ **Zertifikate/Stellungnahmen:**

Wir behalten uns vor, Sie um ein Zertifikat oder eine Stellungnahme zu bitten, das die Einhaltung der oben genannten Standards bestätigt.

▪ **Audits vor Ort:**

Wir oder ein von uns beauftragter Dritter könnte Sie um Erlaubnis bitten, die Einhaltung der oben genannten Standards vor Ort nachzuweisen.

Es ist uns wichtig, die Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung in unserer Lieferkette sicherzustellen. Sie sind Teil dieser Lieferkette – Formel D zählt auf Sie!

ANHANG.

CODE OF ANTI-CORRUPTION POLICY.

ANTIKORRUPTIONSRICHTLINIE DER FORMEL D GROUP.

REVISION: 7 | STAND: 21.06.2019

1. EINLEITUNG

Wir, die Formel D GmbH und ihre Tochtergesellschaften (nachfolgend zusammen „Formel D“), beachten das Recht aller Staaten, in denen wir tätig sind. Korruption und andere rechtswidrige Verhaltensweisen lehnen wir ab und wir dulden solche Verhaltensweisen auch nicht. Wir erwarten von Ihnen, den Organen und Mitarbeitern von Formel D, dass Sie sich keiner wie auch immer gearteten korrupten oder sonstigen rechtswidrigen Praktiken bedienen. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

2. MÖGLICHE FOLGEN KORRUPTEN VERHALTENS

Aktive Korruption (Bestechung, Vorteilsgewährung) und passive Korruption (Bestechlichkeit, Vorteilsannahme) sind schwere Straftaten. Korruptes Verhalten kann für die beteiligten Personen und für Formel D zu schwerwiegenden Sanktionen und anderen gravierenden Folgen führen. Behörden verfolgen Korruptionsfälle mit zunehmender Intensität. Die Risiken der Entdeckung und Bestrafung sind hoch.

Um Formel D und ihre Mitarbeiter und Organe vor diesen Nachteilen zu schützen, genügt die Vermeidung tatsächlich korrupten Verhaltens alleine nicht. Es soll bereits nicht der Anschein möglichen korrupten Verhaltens entstehen. Zur Vermeidung bereits des Verdachts von Korruption und der damit verbundenen Nachteile müssen die Vorschriften dieser Richtlinie gewissenhaft beachtet werden.

3. VORGABEN ZUR VERHINDERUNG PASSIVER KORRUPTION

Als Organe und Mitarbeiter von Formel D dürfen Sie von derzeitigen oder möglichen Geschäftspartnern für sich oder für Ihnen nahe stehende Personen (z. B. Ehe- und Lebenspartner, Verwandte, Freunde) persönliche Vorteile (z. B. Einladungen in Restaurants oder zu Events, Geschenke, persönliche Rabatte oder andere Vergünstigungen) nur annehmen, wenn nicht der Eindruck entstehen kann, von Ihnen werde eine Gegenleistung erwartet. Dies gilt selbst dann, wenn Sie Ihr Verhalten gegenüber einem Geschäftspartner nicht ändern werden, d. h., wenn der Vorteil keinen Einfluss auf Ihr Verhalten hat.

Zu Ihrer eigenen Sicherheit hat Formel D folgende Wertgrenzen und Genehmigungspflichten eingeführt:

Adressat | Empfänger

- Organe und Mitarbeiter der Formel D Gruppe

Geschenke, Einladungen zu Veranstaltungen und sonstige Vorteile

- Bis EUR 30,- ohne Genehmigung
- Über EUR 30,- nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des zuständigen Compliance Officers oder des Chief Compliance Officers

Einladungen zu Geschäftsessen

- Bis EUR 50,- ohne Genehmigung
- Über EUR 50,- nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des zuständigen Compliance Officers oder des Chief Compliance Officers

Der zuständige Compliance Officer hat die Erteilung bzw. die Versagung einer Genehmigung (siehe oben) mit Bezeichnung des Anfragenden und der Anfrage zu dokumentieren.

Darüber hinaus ist stets Folgendes zu beachten:

- Vorteile dürfen niemals heimlich angenommen werden.
- Sie dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile annehmen, die an Ihre Privatanschrift oder an Ihnen nahestehende Personen gesandt werden.
- Bargeld oder Bargeldäquivalente (z. B. Gutscheine) dürfen in keinem Fall angenommen werden.
- Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen in potenziell imageschädigende oder auch nur zweifelhafte Einrichtungen dürfen nicht angenommen werden.
- Wenn Sie von Lieferanten, Kunden oder anderen Geschäftspartnern Waren oder Dienstleistungen für private Zwecke beziehen, müssen Sie dafür den marktüblichen Preis entrichten und die Zahlung dokumentieren.
- Wenn unklar ist, ob ein Vorteil angenommen werden darf, ist vor der Annahme der zuständige Compliance Officer anzusprechen.

4. VERHALTEN IM WETTBEWERB

4.1. EINLADUNGEN, GESCHENKE UND ANDERE VORTEILE; WERTGRENZEN

Das Anbieten, Versprechen oder Gewähren persönlicher Vorteile (z. B. Einladungen in Restaurants oder zu Events, Geschenke, persönliche Rabatte oder Vergünstigungen) an Mitarbeiter oder Vertreter anderer Unternehmen oder an diesen nahe stehende Personen (z. B. Ehe- und Lebenspartner, Verwandte, Freunde) ist nur zulässig, wenn der Gesamtwert des Vorteils und die konkreten Umstände des Einzelfalles nicht den Eindruck erwecken, von dem Empfänger des Vorteils werde ein bestimmtes Verhalten als Gegenleistung erwartet.

Ob dies der Fall ist, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab, insbesondere von folgenden Faktoren:

- Wert des Vorteils
- Häufigkeit, in der Vorteile gewährt werden
- Stellung des Empfängers innerhalb seines Unternehmens
- Soziale Angemessenheit oder gar Erforderlichkeit der Gewährung des Vorteils (z. B. das Überreichen eines Blumenstraußes bei einer Einladung).

Darüber hinaus ist stets Folgendes zu beachten:

- Vorteile dürfen niemals heimlich gewährt werden.
- Einladungen, Geschenke oder andere Vorteile sind stets an die offizielle Geschäftsanschrift des Empfängers zu senden, nicht an die Privatanschrift.
- In keinem Fall dürfen Bargeld oder Bargeldäquivalente (z. B. Gutscheine) verschenkt werden.
- Zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen in potenziell imageschädigende oder auch nur zweifelhafte Einrichtungen darf nicht eingeladen werden.
- Einige Staaten und Unternehmen untersagen Organen und Mitarbeitern die Annahme von Einladungen oder Geschenken vollständig. Andere Staaten und Unternehmen sehen Wertgrenzen für Vorteile vor, die von Organen und Mitarbeitern angenommen werden dürfen. Bevor eine Einladung ausgesprochen oder ein Geschenk überreicht wird, ist sicherzustellen, dass der Empfänger den Vorteil in rechtmäßiger Weise annehmen kann.
- Die Gewährung eines Geschenkes und der Name des Empfängers ist dem zuständigen Compliance Officer anzuzeigen. Die Compliance Officer führen für ihren Zuständigkeitsbereich eine Liste, in der die Geschenke und die Empfänger ausgewiesen werden.
- Wenn unklar ist, ob ein Vorteil gewährt werden darf, ist zuvor der zuständige Compliance Officer anzusprechen.

4.2. STRENGERE VORSCHRIFTEN FÜR KONTAKTE MIT AMTSTRÄGERN

Das Antikorruptionsrecht zahlreicher Staaten enthält strenge Vorschriften in Bezug auf in- und ausländische Amtsträger (Beamte, gewählte Mandatsträger, Soldaten oder andere Inhaber öffentlicher Ämter). In einigen Ländern, zum Beispiel in Deutschland, ist die Gewährung persönlicher Vorteile verboten, selbst wenn die Vorteile nur einen geringen Wert haben und akzeptabel wären, wenn sie Mitarbeitern oder Organen eines Unternehmens gewährt würden. Vor diesem Hintergrund gewähren Formel D und ihre Organe und Mitarbeiter in- und ausländischen Amtsträgern keine persönlichen Vorteile, selbst wenn die Vorteile nur einen geringen Wert haben.

4.3. KEINE BESCHLEUNIGUNGSZAHLUNGEN/ „FACILITATION PAYMENTS“

In manchen Staaten sind Zahlungen an öffentliche Amtsträger auf der Arbeitsebene üblich, durch die die beschleunigte Vornahme von Amtshandlungen, auf die ein rechtlicher Anspruch besteht, erreicht werden soll. Diese sogenannten Beschleunigungszahlungen oder „Facilitation Payments“ sind in den meisten Fällen und Ländern – unter anderem in Deutschland – rechtswidrig. Formel D und ihre Organe und Mitarbeiter leisten daher keine Beschleunigungszahlungen/ „Facilitation Payments“.

4.4. BEZIEHUNGEN ZU DIENSTLEISTERN

Im Umgang mit allen Dienstleistern ist stets Folgendes zu beachten:

Bevor ein Dienstleister für oder im Namen von Formel D tätig wird, ist eine schriftliche Vereinbarung mit dem Dienstleister zu unterzeichnen. In dieser Vereinbarung müssen die von dem Dienstleister zu erbringenden Leistungen und die dafür zu entrichtende Vergütung detailliert und präzise festgelegt sein. Das bedeutet auch, dass die Vergütung, die der Dienstleister erhalten soll, zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung genau in Zahlen oder Prozent (etwa bei einer Provision auf einen Kaufpreis) in der Vereinbarung dokumentiert sein muss.

Auch die folgende Zusammenarbeit zwischen Formel D und dem Dienstleister muss schriftlich dokumentiert werden:

Es müssen aussagekräftige Unterlagen, die die Tätigkeit des Dienstleisters belegen (etwa Tätigkeitsberichte eines Vertriebsmittlers über seine Kundenbesuche etc.) vorliegen. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass es unzureichend ist, wenn ausschließlich Rechnungen des Dienstleisters ohne weitere Nachweise der tatsächlichen Erbringung seiner Leistungen vorgelegt werden.

4.5. ZAHLUNGEN SEITENS FORMEL D

Formel D leistet keine unberechtigten Zahlungen an Organe, Mitarbeiter oder Vertreter anderer Unternehmen, weder unmittelbar noch durch Dienstleister. Selbst wenn solche Zahlungen in einigen Staaten üblich sein sollten, sind sie rechtswidrig und für Formel D inakzeptabel.

Alle Zahlungen an Kunden (und deren Organe und Mitarbeiter) sind so zu dokumentieren, dass Formel D im Falle behördlicher Ermittlungen den Nachweis führen kann, dass die Zahlungen die in **Anlage 1** festgelegten Voraussetzungen erfüllen und dass es sich um legitime Zahlungen an Kunden handelt und nicht etwa um Kick-Backs (hierunter werden Zahlungen, Darlehen und sonstige Leistungen verstanden, die unmittelbar oder mittelbar durch einen Mitarbeiter oder einen Mittler zu dem Zweck gewährt werden, im Rahmen einer Geschäfts- oder Vertragsbeziehung einen nicht ordnungsgemäßen Vorteil zu erhalten oder zu vergüten).

5. SPENDEN

Spenden an politische Parteien oder deren Funktionsträger sind verboten. Andere Spenden – etwa zur Förderung von Wissenschaft und Forschung, für Kunst, Kultur und Sport oder für soziale und karitative Aufgaben – sind stets vorab vom Chief Compliance Officer zu genehmigen.

Jede Spende muss so verbucht werden, dass der Empfänger und der Verwendungszweck zweifelsfrei erkennbar sind.

6. BEFOLGUNG STRENGERER REGELN

Es ist möglich, dass die Gesetze einzelner Länder strengere Regeln zur Vermeidung von Korruption vorsehen als diese Richtlinie. In solchen Fällen sind stets diese strengeren Regeln zu befolgen. Wenn – umgekehrt – die Regeln dieser Richtlinie strenger sind als das anwendbare Recht, ist diese Richtlinie zu befolgen.

7. VERANTWORTLICHKEIT UND KONTROLLE

Die Organe von Formel D sind für die Einhaltung sämtlicher Regelungen dieser Richtlinie innerhalb ihrer Gesellschaft verantwortlich. Die Einhaltung dieser Richtlinie wird überprüft, und zwar sowohl mittels allgemeiner Prüfungen als auch – wenn erforderlich – durch Sonderprüfungen. Diese Maßnahmen entbinden die Mitarbeiter und Organe von Formel D jedoch nicht von ihren Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie.

8. FOLGEN VON VERSTÖßEN GEGEN DIESE RICHTLINIE

Verstöße gegen diese Richtlinie, zu denen auch die Mitwirkung bei der Verschleierung von Verstößen gehört, können arbeitsrechtliche Folgen haben. Dies gilt auch bei Verstößen gegen die Dokumentationspflichten gemäß **Anlage 1** dieser Richtlinie.

Formel D erwartet von ihren Organen und Mitarbeitern, dass sie Verstöße melden, und berücksichtigt diese Informationen zugunsten der Meldenden, selbst wenn sie an Verstößen mitgewirkt haben sollten.

9. FRAGEN UND ZWEIFELSFÄLLE

Wenn Sie Fragen haben, die diese Richtlinie nicht beantwortet, oder wenn Sie sich unsicher sind, ob ein Verhalten rechtmäßig ist, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Compliance Officer oder an den Chief Compliance Officer.

ANHANG.

CODE OF CARTEL LAW.

KARTELLRECHTS-RICHTLINIE DER FORMEL D GROUP.

REVISION: 6 | STAND: 18.12.2017

1. ZIELSETZUNG

Die vorliegende Richtlinie soll die Beachtung des deutschen und EU-Kartellrechts bei der Formel D GmbH und ihren Tochtergesellschaften („Formel D“), sofern sich deren Geschäftstätigkeit innerhalb des Gebietes der Bundesrepublik Deutschland oder der sonstigen Europäischen Union auswirken kann, sicherstellen. Ihre Hauptfunktion ist es, Verstöße gegen kartellrechtliche Bestimmungen durch Aufstellung verbindlicher Leitlinien zu verhindern.

Diese Richtlinie entbindet dabei nicht von der Pflicht, Kartellrechtsordnungen anderer Jurisdiktionen zu beachten, sofern diese jeweils anwendbar sind.

2. VORBEUGEN GEGEN KARTELLVERSTÖSSE BEI DER FORMEL D

Verstöße gegen kartellrechtliche Verbote können schwerwiegende Konsequenzen zur Folge haben, die sowohl dem Unternehmen schaden als auch individuell die handelnden Personen treffen können.

Verstöße gegen kartellrechtliche Verbote können unter anderem

- zur Unwirksamkeit von vertraglichen Bestimmungen führen,
- zum Schadensersatz verpflichten,
- zu Hausdurchsuchungen, Beschlagnahmen und Verhören sowie Bußgeldern und Untersagungsbescheiden der Kartellbehörden führen,
- eine persönliche Haftung der beteiligten Personen sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung begründen,
- im Fall von Bieterabsprachen bei Ausschreibungen sogar eine strafrechtliche Haftung nach sich ziehen.

2.1. KENNTNIS UND BEACHTUNG DURCH ALLE MITARBEITER

Das wichtigste Element der Vorbeugung ist die Kenntnis aller Mitarbeiter über die grundsätzlichen Anforderungen des Kartellrechts und deren Beachtung in der täglichen Praxis.

2.2. DER COMPLIANCE OFFICER

Eine zentrale Rolle bei der Vorbeugung gegen Kartellverstöße spielt der Compliance Officer der Formel D. In allen Zweifels- und Verdachtsfällen ist daher stets der Compliance Officer zu informieren. **Die Kontaktdaten des Compliance Officers sind im Intranet hinterlegt unter Compliance/Compliance Meldung.**

2.3. BEHANDLUNG VON ZWEIFELSFÄLLEN

Die vorliegende Richtlinie gibt einen Überblick über die wichtigsten Verbote im Umgang mit Wettbewerbern, Abnehmern und Lieferanten und Grenzen kartellrechtlich zulässiger Vertragsklauseln. Gleichwohl werden in der täglichen Praxis Fallgestaltungen auftauchen, in denen ohne sachverständige Unterstützung eine ausreichende Einschätzung der kartellrechtlichen Zulässigkeit nicht möglich ist. **Sofern Zweifelsfälle auftauchen, ist vor jeder Maßnahme zwingend vorab mit dem Compliance Officer Rücksprache zu halten.** Dieser wird Ihnen mitteilen, wie zu verfahren ist. Die letzte Entscheidungsbefugnis, ob und welche Maßnahmen in kartellrechtlich **zweifelhaften Fällen zu treffen sind, liegt jedoch bei der Geschäftsführung der Formel D GmbH.**

2.4. FOLGEN VON VERSTÖSSEN GEGEN DIESE RICHTLINIE

Verstöße gegen diese Richtlinie, zu denen auch die Mitwirkung bei der Verschleierung von Verstößen gehört, können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Formel D erwartet, dass Sie Verstöße melden, und berücksichtigt diese Informationen zugunsten der Meldenden, selbst wenn sie an Verstößen mitgewirkt haben sollten.

3. KARTELLRECHTLICHE ANFORDERUNGEN

Deutsches und EU-Kartellrecht ist im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen („GWB“) sowie im EU-Recht (insbesondere in Artikel 101 und 102 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union [„AEUV“]) geregelt. Danach

- sind wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen oder aufeinander abgestimmte Maßnahmen zwischen Unternehmen grundsätzlich nicht zulässig („**Verbot wettbewerbsbeschränkender Abreden**“), Art. 101 AEUV, § 1 GWB;
- dürfen **marktbeherrschende oder marktstarke Unternehmen** keine einseitigen Missbrauchs- oder Behinderungsstrategien gegenüber Lieferanten, Abnehmern oder Wettbewerbern verfolgen, Art. 102 AEUV, §§ 19, 20 GWB;
- ist das **Bojkottverbot** des § 21 Abs. 1 GWB zu beachten.

3.1. DAS VERBOT WETTBEWERBSBESCHRÄNKENDER VEREINBARUNGEN

Das Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen verbietet Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken.

Der Begriff der „Vereinbarung“ ist weit auszulegen und verlangt keine rechtsverbindliche Abrede. Auch informelle oder konkludente Absprachen gehören dazu. Unter „aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen“ wird jede Form der unausgesprochenen, aber bewussten Koordinierung des Wettbewerbsverhaltens gefasst; erlaubt ist hingegen eine autonome Reaktion auf Maßnahmen von Wettbewerbern.

3.1.1. ANFORDERUNGEN AN DEN UMGANG MIT WETTBEWERBERN

Die strengsten Anforderungen stellt das Kartellrecht an den Umgang eines Unternehmens mit seinen Wettbewerbern, wobei zu unterscheiden ist zwischen den in der Regel strikt verbotenen „Hardcore“-Kartellen und den sonstigen Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern.

3.1.2. HARDCORE-KARTELLE

„Hardcore-Kartelle“ werden regelmäßig mit hohen Bußgeldern geahndet. Durch die „Kronzeugenregelung“, wonach ein Kartellmitglied, das zur Aufdeckung des Verstoßes beiträgt, straffrei ausgehen kann, besteht zudem ein hohes Entdeckungsrisiko für alle anderen Kartellmitglieder.

Die Beteiligung an Hardcore-Kartellen ist in jedem Fall strikt untersagt!

Zu den verbotenen Hardcore-Kartellen zwischen Wettbewerbern gehören insbesondere

- **Preisabsprachen** sowie alle Absprachen über unmittelbar preisrelevante Konditionen, Absprachen zur Stabilisierung des Preisniveaus oder der Begünstigung einzelner Unternehmen in Ausschreibungen, Absprachen über Höchst- und Mindestpreise, über Preisbestandteile, Kostenkalkulationsschemata, den Umfang von Rabatten oder über den Zeitpunkt von Preisänderungen,
- **Marktaufteilungen** wie die Zuweisung von bestimmten Gebieten oder Kunden oder die Festlegung bestimmter (Absatz-) Quoten oder Produktionskapazitäten,
- **Absprachen über nicht unmittelbar preisbezogene Konditionen**, z. B. über den Umfang von Gewährleistungen und Garantien, eingeräumte Zahlungsziele etc.; allerdings kann die Angleichung der Bedingungen dem Kunden einen besseren Vergleich von Preis und Leistung ermöglichen und so unter Umständen zulässig sein; ob und wann diese Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt sind, muss sorgfältig im Einzelfall geprüft werden,

- **Austausch von Informationen**, wenn der Austausch eine – auch unausgesprochene – Koordinierung bei den Preisen, Kunden, Quoten, Konditionen etc. fördert, insbesondere wenn sich einzelne Wettbewerber über ihre Preise, Rabatte, Kosten, Konditionen, Produktionsquoten oder Kunden unterrichten.

Bei Treffen, auf denen zwei oder mehr Wettbewerber anwesend sind (etwa Verbandstreffen, Kundenveranstaltungen, Messen) ist daher besondere Vorsicht geboten. Sollten bei einem solchen Treffen unzulässige Absprachen getroffen bzw. Informationen ausgetauscht werden, besteht für jeden, auch passiv teilnehmenden Anwesenden die Gefahr, dass ihm der Verstoß gegen das Kartellverbot zugerechnet wird. Um dies zu vermeiden, müssen Sie als Teilnehmer sofort protestieren, Ihren Protest zu Protokoll geben und, sofern der Verstoß fortgesetzt wird, das Treffen verlassen. Im Anschluss daran müssen Sie den Compliance Officer über den Vorfall unterrichten. Nicht ausreichend ist, dass Sie nur schweigen und dem Gespräch ohne aktive Teilnahme zuhören.

3.1.3. SONSTIGE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN WETTBEWERBERN

Neben den Hardcore-Kartellen kann auch eine sonstige Zusammenarbeit von Wettbewerbern im Einzelfall unzulässig sein. Dies betrifft etwa eine Zusammenarbeit im Bereich

- Forschung und Entwicklung
- Lizenzverträge
- Produktion
- Einkauf
- Vertrieb
- Festlegung von Normen und Standards
- der Beauftragung von Wettbewerbern als Unterauftragnehmer.

Derartige Vereinbarungen, wenn sie unter Wettbewerbern erfolgen, dürfen nur nach vorheriger Einbindung des Compliance Officers eingegangen werden.

3.1.4. ANFORDERUNGEN IM UMGANG MIT KUNDEN ODER LIEFERANTEN

In Verträgen mit Kunden oder Lieferanten können insbesondere folgende Vereinbarungen kartellrechtlich kritisch sein:

- **Preisbindungen**, bei denen der liefernde Vertragspartner seinem Abnehmer die Weiterverkaufspreise für die Vertragsprodukte vorschreibt oder Druck im Hinblick auf bestimmte Weiterverkaufspreise ausübt bzw. Anreize dazu setzt, hierbei handelt es sich um eine besonders kritische und potentiell bußgeldrelevante Verhaltensweise,
- **Weiterverkaufsverbote**, bei denen der liefernde Vertragspartner seinem Abnehmer den Weiterverkauf der Vertragsprodukte ganz oder in bestimmter Hinsicht (insbesondere in bestimmte Länder oder an bestimmte Kundengruppen) verbietet; hierbei handelt es sich um eine besonders kritische und potentiell bußgeldrelevante Verhaltensweise,
- **Meistbegünstigungsklauseln**, bei denen ein Abnehmer seinen Lieferanten vertraglich verpflichtet, ihm stets die günstig(er)en Bedingungen einzuräumen, die er auch anderen Abnehmern einräumt,
- **Exklusivregelungen**, wie etwa **Wettbewerbsverbote** (d. h. der Abnehmer darf seinen gesamten oder überwiegenden (80 %) Bedarf an den Vertragsprodukten nur bei dem liefernden Vertragspartner beziehen), oder **Alleinbelieferungsverpflichtungen** (d. h. der liefernde Vertragspartner darf nur an einen Abnehmer liefern); dazu gehören auch „faktische“ Exklusivregelungen, wie z. B. die Verpflichtung des Abnehmers zum Bezug bestimmter Mengen.
- Exklusivregelungen oder Rechtebeschränkungen in **Lizenzverträgen oder F&E-Verträgen**.

Dies beinhaltet auch mögliche Abweichungen derartigen Verhaltens.

Sämtliche derartige Vereinbarungen dürfen nur nach vorheriger Einbindung des Compliance Officers eingegangen werden.

3.1.5. VERTRIEBSORGANISATION

Weitergehende Anforderungen stellt das Kartellrecht an die Organisation einer Vertriebsstruktur. Diese werden hier nicht dargestellt; für sie sollte im Einzelnen Rechtsrat eingeholt werden.

3.2. DAS VERBOT DES MISSBRAUCHS EINER MARKTBEHERRSCHENDEN STELLUNG

Das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung richtet sich nur an Unternehmen,

- die eine marktbeherrschende Stellung innehaben oder
- die eine marktstarke Stellung innehaben.

Marktbeherrschend ist ein Unternehmen, das keinem oder keinem wesentlichen Wettbewerb ausgesetzt ist oder dessen Marktstellung so überragend ist, dass sein Verhaltensspielraum durch den Wettbewerb nicht ausreichend kontrolliert werden kann. Indiz für eine marktbeherrschende Stellung ist insbesondere ein hoher Marktanteil als Anbieter oder Nachfrager auf dem relevanten Markt.

Eine (widerlegbare) Vermutung für die Marktbeherrschung besteht bei einem Marktanteil von 40 %. Auch bei einer Gesamtheit von Unternehmen (zwei oder mehr) kann eine gemeinsame marktbeherrschende Stellung vorliegen (sogenanntes Oligopol).

Marktstark ist ein Unternehmen, soweit von ihm kleine oder mittlere Unternehmen als Anbieter oder Nachfrager in der Weise abhängig sind, dass ausreichende und zumutbare Ausweichmöglichkeiten nicht bestehen.

Marktbeherrschenden/marktstarken Unternehmen sind **Ausbeutungen der Marktgegenseite** (Kunden oder Lieferanten) sowie **Behinderungen der Wettbewerber** (auch indirekt etwa durch lange Exklusivbindung der Kunden) verboten. Insbesondere zählen zu den verbotenen Verhaltensweisen auf Seiten des marktbeherrschenden/marktstarken Lieferanten:

- Wettbewerbsverbote, mit denen der Abnehmer veranlasst wird, seinen gesamten oder überwiegenden Bedarf an den Vertragsprodukten bei dem Lieferanten zu beziehen.
- Rabattsysteme, mit denen der Lieferant seine Abnehmer durch preisliche Anreize an sich bindet, insbesondere durch Treuerabatte.
- Diskriminierung, bei denen der Lieferant von gleichartigen Abnehmern bei gleich gelagerten Bedingungen unterschiedliche Preise oder Konditionen verlangt.
- Lieferverweigerungen, bei denen der Lieferant einzelne Nachfrager nicht beliefert, obwohl sie eigentlich zu dem Typ von Unternehmen gehören, die normalerweise beliefert werden,

- Koppelungen, bei denen der Lieferant die Produkte, bei denen er marktbeherrschend ist, nur im Paket mit anderen Produkten veräußert, obwohl er beide Produkte ebenso gut getrennt veräußern könnte,
- Dumpingpreise, bei denen der Lieferant unter Einstands-/Herstellungspreis verkauft, um Wettbewerber zu verdrängen.

Die Beantwortung der Frage, ob und auf welchen Märkten Formel D marktbeherrschend ist, sollten Sie nicht für sich selber und alleine treffen. Sie sollten daher keine der für Marktbeherrscher verbotenen Verhaltensweisen ergreifen, ohne nicht zuvor den Compliance Officer eingeschaltet zu haben. Dieser wird dann prüfen, welche Schritte geboten sind.

3.3. BOYKOTTVERBOT

Das Boykottverbot verbietet einem Unternehmen, ein anderes Unternehmen aufzufordern, nicht bei einem dritten Unternehmen zu beziehen oder ein drittes Unternehmen nicht zu beliefern, um dieses dritte Unternehmen unbillig zu beeinträchtigen.

Beispiel:

Fordert eine Fachhändlervereinigung einen Hersteller auf, künftig nicht mehr an Nicht-Fachhändler zu liefern (Liefer Sperre) oder fordert sie ihre Mitglieder auf, nicht mehr von einem bestimmten Hersteller zu beziehen (Bezugssperre), liegt ein Boykott vor.

Derartige Praktiken sollten allenfalls nach vorheriger Einbindung des Compliance Officers ausgeübt werden; im Zweifel sind sie zu unterlassen.

ANHANG.

NACHHALTIGKEITSRICHTLINIE FÜR SOZIALE VERANTWORTUNG.

Die **Nachhaltigkeitsrichtlinie** ist die Grundlage für die Ansprüche der Formel D Group in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung. Ziel dieser Richtlinie ist insbesondere das Schaffen einer gemeinsamen verantwortungsbewussten und nachhaltigen Basis mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten.

1. ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müssen mindestens im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet sein. Zudem ist eine stetige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

2. LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN, ARBEITSZEITEN

Vergütungen und Sozialleistungen müssen den Grundprinzipien hinsichtlich Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebener Sozialleistungen entsprechen. Die Arbeitszeiten müssen mindestens den geltenden Gesetzen entsprechen.

3. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND VERSAMMLUNGSFREIHEIT

Die Arbeitnehmer müssen offen und mit Respekt sowie mit gegenseitigem Vertrauen innerhalb des Unternehmens und mit der Unternehmensleitung bezüglich der Arbeitsbedingungen kommunizieren können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich zusammenzuschließen, einer Arbeitnehmerorganisation beizutreten sowie eine Vertretung zu ernennen und sich als solche wählen zu lassen.

4. FREIE ARBEITSPLATZWahl

Die freie Wahl des Arbeitsplatzes muss respektiert werden. Jede Art von Zwangsarbeit oder Menschenhandel darf nicht toleriert werden. Jede Arbeitsleistung muss freiwillig erbracht werden und die Arbeitnehmer können das Beschäftigungsverhältnis zu jeder Zeit auflösen.

5. VERBOT VON KINDERARBEIT

Die Formel D Group verurteilt Kinderarbeit und hält die Gesetze und Vorschriften bezüglich des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung und Arbeit ein. Alle Kunden und Lieferanten sind aufgefordert, sich ebenfalls an diese Vorschriften zu halten.

6. DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Aktive und passive Formen der Diskriminierung von Beschäftigten in jeglicher Form sind unzulässig.

7. UMWELTSCHUTZ UND ENERGIEMANAGEMENT

Die Formel D Group versucht die Belastung der Umwelt so gering wie möglich zu halten, indem mit den natürlichen Ressourcen sorgfältig und sparsam gewirtschaftet wird, so dass Reststoffe und Abfälle minimiert werden. Hierbei beachtet das Unternehmen alle bestehenden Umweltgesetze und Verordnungen und erwartet dies auch von allen Beschäftigten und Geschäftspartnern.

ANHANG. MEETING RULES. MEETING SPIELREGELN.



Formel D

MEETING RULES

	ICH BEREITE MICH VOR, damit ich konstruktiv mitarbeiten kann.	I PREPARE MYSELF, so I can make a constructive contribution.
	ICH KOMME UND BEGINNE PÜNKTLICH, damit ich niemanden warten lasse.	I ARRIVE AND START ON TIME, so I don't keep anyone waiting.
	ICH WÄHLE EINEN LEITSATZ FÜR DIE LEITSATZRUNDE, um über meine aktuellen Themen zu informieren.	I CHOOSE ONE OF OUR GUIDING PRINCIPLES FOR THE GUIDING PRINCIPLE "ROUND", to inform the others about my current issues.
	ICH ARBEITE AKTIV MIT, damit jeder seinen Teil zur Zielerreichung beiträgt.	I ACTIVELY TAKE PART, to ensure that everyone helps to achieve our goal.
	ICH FASSE MICH KURZ UND BLEIBE BEIM THEMA, damit alle zu Wort kommen und Entscheidungen zügig getroffen werden.	I SPEAK CONCISELY AND STICK TO THE TOPIC, so everyone has a chance to speak and decisions can be made quickly.
	ICH RESPEKTIERE DIE MEINUNG ANDERER, damit das bestmögliche Ergebnis erzielt wird.	I RESPECT THE OPINIONS OF OTHERS, to ensure the best possible result is achieved.
	ICH LASSE ANDERE AUSREDEN, damit jeder Beitrag volle Beachtung bekommt.	I LET OTHERS FINISH SPEAKING, so each contribution gets the attention it deserves.
	ICH ÄUSSERE INHALTICHE BEDENKEN, denn Schweigen bedeutet Zustimmung.	I EXPRESS MY DOUBTS ON THE CONTENT BEING DISCUSSED, because silence means consent.
	ICH NUTZE MOBILE GERÄTE NUR NACH ABSPRACHE, damit jeder konzentriert und effizient arbeiten kann.	I CHECK WITH THE OTHERS BEFORE USING MOBILE DEVICES, so everyone can concentrate and work efficiently.

FORMEL D.
GLOBAL PARTNER FOR
VEHICLE, PARTS AND
SERVICE READINESS.

FORMEL D
HAUPTSITZ | SCHANZENSTRASSE 6-20 | GEBÄUDE 2.08 | 51063 KÖLN | DEUTSCHLAND
TELEFON +49 221 67006-0
INFO@FORMELD.COM | WWW.FORMELD.COM

Titel: iStock.com_RomoloTavani
S. 2: AdobeStock_LAYW
S. 5: FormelD
S. 7: formeld.com
S. 8: AdobeStock_fizkes
S. 12: iStock.com_SolStock
S. 16: FormelD / AdobeStock_kapinon
S. 17: AdobeStock_NDABCREATIVITY
S. 18: AdobeStock_ipopba
S. 20: AdobeStock_GabrieleMaltinti
S. 22: AdobeStock_photon_photo
S. 24: FormelD
S. 26: FormelD
S. 27: iStock.com_vladm
S. 28: FormelD
S. 30: AdobeStock_jirsak
Back: formeld.com

03 | 2022

