



Code of  
Conduct

Código de  
Conduta

**FORVIA**




# Índice

<b>Prefácio</b>	<b>5</b>
<b>1. Seguir as leis com Integridade</b>	<b>8</b>
<b>2. Aplicação</b>	<b>9</b>
<b>3. Relações de Trabalho e Sociais</b>	<b>10</b>
3.1 Diversidade e Inclusão	10
3.2 Contra Trabalho Infantil	11
3.3 Contra Trabalhos Forçados	11
3.4 Liberdade de Associação e o Direito à Negociação Coletiva	11
3.5 Horários de Trabalho	11
3.6 Remuneração	11
<b>4. Meio ambiente, Saúde e Segurança, Segurança dos Produtos</b>	<b>12</b>
4.1 Ambiente, Saúde e Segurança (EHS)	12
4.1.1 Saúde e Segurança	12
4.1.2 Proteção Ambiental	13
4.2 Segurança dos Produtos	13
<b>5. Práticas Comerciais Leais</b>	<b>14</b>
5.1 Concorrência Justa	14
5.2 Anti-Corrupção	15
5.2.1 Anti-Corrupção	15
5.2.2 Oferta e Recebimento de Benefícios	15
5.3 Conflitos de Interesse	16
5.4 Contra a Lavagem de Dinheiro	17

# Índice

<b>6. Tratamento da Informação</b>	<b>18</b>
6.1 Informação Confidencial	18
6.2 Segurança da Informação	18
6.3 Privacidade de Dados	19
6.4 Informação Privilegiada	19
6.5 Declarações Oficiais	19
6.6 Guarda de documentos	20
6.7 Comunicação Correta	20
<b>7. Tratamento dos Recursos, Ativos e Propriedade Intelectual (PI) da Empresa e de Terceiros</b>	<b>21</b>
<b>8. Comércio com o Estrangeiro e Controle das Exportações e Impostos</b>	<b>22</b>
8.1 Comércio com o Estrangeiro e Controle das Exportações	22
8.2 Impostos	22
<b>9. Cumprimento do Código de Conduta</b>	<b>23</b>
9.1 Responsabilidade	23
9.1.1 Responsabilidade do funcionário	23
9.1.2 Responsabilidade da Gestão	23
9.2 Comunicando um descumprimento do Código de Conduta	24
9.2.1 Dever de Comunicação de uma Violação	24
9.2.2 Comunicação Direta	24
9.2.3 <b>tellUS!</b>	24
9.3 Lidar com violações comunicadas	24
9.4 Violações e Sanções	25



# Code of Conduct

*A igualdade de direitos é um dos princípios básicos da FORVIA HELLA. Para facilitar a leitura, quando o texto a seguir se referir a um gênero específico, ele deve ser entendido como se referindo a todos os gêneros.*

Caros Colegas,

A reputação da FORVIA HELLA e seu sucesso duradouro são baseados em uma cultura corporativa estabelecida há mais de 100 anos e vigora até hoje. Isso fundamenta a confiança que os clientes, fornecedores, parceiros de negócios e terceiros depositam na empresa. A cultura corporativa da FORVIA HELLA é baseada em seis valores: conduzimos com visão, responsabilidade, trabalho em equipe, agilidade, respeito, mentalidade aberta. Esses seis valores corporativos servem como referência para nossas ações diárias dentro do grupo FORVIA HELLA.

O Código de Conduta incorpora os valores corporativos da FORVIA HELLA e estrutura as expectativas comportamentais de cada funcionário. Isso ajuda a separar o comportamento certo do errado e a dominar os desafios legais que surgem em nosso trabalho junto aos colegas, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e terceiros. Portanto, deve ser levado como uma bússola, direcionando as ações diárias.

O Código de Conduta da FORVIA HELLA deve ser seguido sempre, é obrigatório a todos os funcionários do Grupo FORVIA HELLA por todo o mundo. É tão importante para a empresa quanto para os indivíduos. Sendo assim, é esperado que cada um de nós se sinta responsável por defender e aplicar o Código de Conduta agindo sempre de forma legal e ética.

Lippstadt, Janeiro de 2024

**Bernard Schäferbarthold**  
CEO

**Dr. Frederik Born**  
Group General Counsel &  
Chief Compliance Officer



*“Conformidade é dever de todos -  
para todos, em todos os lugares,  
todos os dias na FORVIA HELLA.  
Mas conformidade é mais que isso.  
É nossa convicção e aspiração.  
Guia nossas atividades diárias”.*

Bernard Schäferbarthold  
**CEO**



*“O cumprimento das leis e regras está no centro das nossas atividades diárias. Agir com responsabilidade é um valor fundamental da FORVIA HELLA e significa, especialmente, tomar as decisões corretas, de forma ética e legal.”*

Dr. Frederik Born  
**Group General Counsel &  
Chief Compliance Officer**

# Seguir as leis com Integridade

*“O sucesso duradouro e a boa reputação da FORVIA HELLA se dá ao fato de sempre agirmos legalmente e com honestidade.”*

## 1. SEGUIR AS LEIS COM INTEGRIDADE

O sucesso duradouro e a boa reputação da FORVIA HELLA se dá ao fato de sempre agirmos legalmente e com honestidade.

Devemos cumprir todas as regulamentações dos lugares em que realizamos negócios além das regras internas da FORVIA HELLA no nosso trabalho diário. Violações às regras não são toleradas e podem resultar em graves consequências para o Grupo FORVIA HELLA e todos os envolvidos.

Além disso, devemos defender os valores da FORVIA HELLA, em todas as nossas ações.





# Aplicação

*“Este Código de Conduta se aplica a todos... independentemente do cargo, função ou nível hierárquico.”*

## 2. APLICAÇÃO

Este Código de Conduta se aplica a todas as unidades organizacionais e sociedades holding em que a HELLA GmbH & Co. KGaA detém, de forma direta ou indireta, mais de 50% das ações (Grupo FORVIA HELLA). No caso de participações minoritárias e adesões em organizações, os funcionários que representam o Grupo FORVIA HELLA nos respectivos órgãos de tomada de decisão são obrigados a fazer tudo o que puderem para assegurar que as regras básicas estabelecidas neste Código de Conduta sejam cumpridas.

Este Código de Conduta se aplica a todos os funcionários do grupo FORVIA HELLA, independentemente do cargo, função ou nível hierárquico.



# Relações de Trabalho e Sociais

*“Cultivamos um ambiente em que o trabalho em equipe e o respeito são evidentes.”*

## 3. RELAÇÕES DE TRABALHO E SOCIAIS

Cultivamos um ambiente onde o trabalho em equipe e o respeito são evidentes.

Sendo assim, tratamos nossos funcionários, parceiros de negócios e terceiros com dignidade, respeito e em conformidade com as normas de direitos humanos internacionalmente reconhecidas.

### 3.1. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Damos valor à diversidade e encorajamos um ambiente de trabalho inclusivo.

Respeitamos todos os funcionários, parceiros de negócios e terceiros independentemente do seu gênero, etnia, nível social, nacionalidade, cor da pele, orientação sexual, crença ou religião, partido político, idade, deficiências ou outras características.

Os funcionários são recrutados e promovidos com base nas suas habilidades e capacidades.

Rejeitamos qualquer comportamento que crie um ambiente de trabalho ofensivo, hostil ou intimidatório, assim como qualquer forma de assédio: moral, sexual ou abuso físico.

### **3.2. CONTRA TRABALHO INFANTIL**

Rejeitamos todas as formas de trabalho infantil e respeitamos os requisitos de idade mínima para os empregos estipulados pela lei.

### **3.3. CONTRA TRABALHOS FORÇADOS**

Rejeitamos todas as formas de trabalhos forçados, que incluem a escravidão e o tráfico de seres humanos.

### **3.4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E O DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Respeitamos o direito de qualquer funcionário que queira unir-se à sindicatos e organismos representativos e participar em negociações coletivas de acordo com a lei local aplicável.


### **3.5. HORÁRIOS DE TRABALHO**

Os horários de trabalho não ultrapassam o máximo definido pela lei local aplicável.

### **3.6. REMUNERAÇÃO**

A remuneração paga aos funcionários da FORVIA HELLA está de acordo com todas as leis locais aplicáveis à remuneração.

*“Damos valor à diversidade e encorajamos um ambiente de trabalho inclusivo.”*



# Meio ambiente, Saúde e Segurança, Segurança dos Produtos

*“É prioridade garantir a  
segurança dos funcionários  
no local de trabalho.”*

## **4. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA, SEGURANÇA DOS PRODUTOS**

Acreditamos ser de fundamental responsabilidade a saúde e segurança dos nossos funcionários, clientes e fornecedores, e também a minimização do impacto ambiental por nós causado.

### **4.1. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA (EHS)**

#### **4.1.1. Saúde e Segurança**

Um ambiente de trabalho seguro e saudável (saúde física e mental) contribui para a melhoria da qualidade dos bens e serviços. É prioridade garantir a segurança dos funcionários no local de trabalho.

Sendo assim, cumprimos com todas as precauções legais necessárias para termos um local de trabalho seguro. Somos responsáveis pela garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, promovendo o uso do equipamento de segurança correto, eliminação e comunicação de condições inseguras além de divulgar os procedimentos de emergência, etc.

### 4.1.2. Proteção Ambiental

Damos grande valor à inovação e estamos empenhados em garantir a sustentabilidade. Isto significa uma otimização contínua de produtos e tecnologias em conformidade com a gestão de recursos, prevenindo impactos negativos sobre o meio ambiente, agindo sempre em conformidade com as normas e leis ambientais.

No desenvolvimento de produtos e tecnologias, nós trabalhamos para reduzir o consumo de recursos e aumentar a eficiência. Além disso, temos uma preocupação ainda maior sobre a minimização do impacto ambiental através da utilização de práticas ambientalmente conscientes nas nossas atividades diárias.

### 4.2. SEGURANÇA DOS PRODUTOS

Priorizamos produtos com a melhor qualidade, que sejam seguros e que cumpram com os requisitos específicos. Os produtos FORVIA HELLA passam por um exigente sistema de gestão de qualidade, o que inclui um processo seguro de rastreamento e monitoramento ao longo da sua produção e após a introdução no mercado. Somos responsáveis pela identificação, comunicação e reporte em casos de suspeita de falhas. Se necessário, comunicamos as não conformidades aos responsáveis e tomamos as medidas necessárias para garantir que os produtos sejam seguros.

*“Priorizamos produtos com a melhor qualidade, que sejam seguros e que cumpram com os requisitos específicos.”*



# Práticas Comerciais Leais

*“Não recorremos a métodos injustos ou ilegais para vencer no mercado.”*

## 5. PRÁTICAS COMERCIAIS LEAIS

Fazemos negócios com base na qualidade e no valor agregado dos nossos produtos. Não recorremos a métodos injustos ou ilegais para vencer no mercado.

### 5.1. CONCORRÊNCIA JUSTA

Estamos empenhados em concorrer de forma justa e respeitar todas as leis anticorrupção locais e internacionais.

É proibida a realização de acordos ou combinar ações que resultem numa limitação da concorrência. Isto inclui:

- » não entrar em acordos sobre preços com os concorrentes;
- » não enviar falsos orçamentos para licitações ou clientes;
- » não revelar, nem discutir com os concorrentes quaisquer informações (relacionadas a preço, custos, estratégias de mercado, condições de vendas, etc).

Devemos ter atenção ao conversarmos com parceiros de negócios, especialmente os concorrentes e à forma de como obtermos as informações sobre a concorrência. Ao participarmos de reuniões de associações industriais ou de outros grupos de trabalho, devemos prestar atenção especial à lei da concorrência. O mesmo é aplicável às pesquisas comparativas (benchmarking) das quais participamos.

Até mesmo nas conversas ou interações casuais podem ser consideradas anticompetitivas. É importante evitar sequer a impressão de uma conduta anticompetitiva que poderá surgir especialmente num contato com um concorrente.

## **5.2. ANTI-CORRUPÇÃO**

### **5.2.1. Sem Corrupção**

Cumprimos com as leis locais e internacionais que proíbem as práticas comerciais corruptas ao lidar com terceiros (agentes públicos e empresas do setor privado).

A corrupção não é tolerada. É obrigatório na FORVIA HELLA ter sempre práticas comerciais corretas. Sendo assim, não oferecemos nem aceitamos subornos – direta ou indiretamente (através do envolvimento de terceiros).

A oferta ou recebimento de qualquer item de valor (incluindo dinheiro vivo em espécie, presentes ou serviços) a um terceiro com o objetivo de obter negócios ou de obter qualquer outra vantagem imprópria (por ex. impedindo a exigência de direitos por parte de um cliente) está proibida. Até mesmo passar a impressão de uma situação de corrupção deverá ser evitada. Por outro lado, não utilizamos a nossa posição ou cargo dentro da empresa para exigir, aceitar ou obter qualquer benefício pessoal.

### **5.2.2. Oferta e Recebimento de Benefícios**

É proibido receber benefícios como: presentes, convites para refeições, eventos comerciais ou de entretenimento que possam influenciar a tomada de decisões, devido ao fato de poderem ser interpretados como corrupção, que é um crime. Mesmo que seja somente a impressão de um possível suborno, deve ser evitado.

Sendo assim, os benefícios somente poderão ser concedidos ou aceitos se estiverem de acordo com a lei e as regras da FORVIA HELLA, que são:

- » Despesas e benefícios com valores adequados ao cargo e à posição do funcionário na empresa (geralmente é dessa forma que é analisado pelos órgãos regulamentadores);
- » em conformidade com as práticas comerciais habituais e legais

É aceitável oferecer ou receber itens promocionais e presentes ocasionais (de cortesia) de valor razoável, bem como oferecer ou aceitar convites para refeições razoáveis ou eventos de negócios. Cuidados extras devem ser tomados em relação aos funcionários públicos e funcionários administrativos. Em particular, nenhum benefício poderá ser oferecido ou concedido para forçá-los a executar ou agilizar um processo oficial.

Não poderá ser oferecido nem concedido qualquer benefício para que realizem ou agilizem um processo oficial. Benefícios precisam ser transparentes e os documentos armazenados corretamente (de forma clara acessível e com riqueza de detalhes).

### **5.3. CONFLITOS DE INTERESSE**

É importante que as decisões e atividades econômicas não causem conflitos entre nossos interesses particulares e os interesses da FORVIA HELLA. Conflitos de interesses não estão necessariamente proibido. Em qualquer caso, deverão ser transparentes e informar por meio de uma declaração. Em caso de dúvida, entre em contato com a gerência de linha, o departamento de Recursos Humanos ou o Escritório de Conformidade. Quando o conflito de interesses for incompatível com os interesses do FORVIA HELLA, ele deverá ser resolvido.

Os cenários típicos de conflitos de interesses são:

- » Interesses financeiros e compromissos externos, incluindo empregos externos,
- » Relacionamentos pessoais na FORVIA HELLA e/ou envolvendo outras empresas, e
- » Conflitos relacionados a cargos públicos.



#### **5.4. CONTRA A LAVAGEM DE DINHEIRO**

Cumprimos com as nossas obrigações legais para a prevenção de lavagem de dinheiro. Para tal, devemos estar atentos e comunicar o Departamento Financeiro sobre qualquer transação financeira estranha ou suspeita sobre valores altos ou que possam ter sido obtidos através de meios ilegais ou qualquer outra atividade de lavagem de dinheiro que possa ter ocorrido.

# Segurança da Informação

*“A FORVIA HELLA respeita a privacidade de seus funcionários e parceiros de negócios e entende que as relações saudáveis são construídas na base da confiança.”*

## 6. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

### 6.1. INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

Não revelamos informação comercial. Deve sempre ser tratada como confidencial e não pode ser compartilhada com pessoas não autorizadas, exceto por exigências legais. Esta norma também se aplica à informação confidencial de clientes ou de outros parceiros de negócios. A obrigação de guardar as informações continua mesmo após o término do contrato de trabalho ou de prestação de serviço.

É proibida a utilização direta ou indireta de informação comercial confidencial para benefício pessoal, de terceiros e/ou em benefício do Grupo FORVIA HELLA.

### 6.2. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Um sistema de segurança da informação deve combater constantemente os potenciais ataques, internos ou externos, deixando os riscos cada vez menores.

Garantir a Segurança da Informação (isto é, prevenir acessos sem autorização à dados confidenciais) não é responsabilidade somente da gestão, e sim dos funcionários e também fornecedores contratados pelo Grupo FORVIA HELLA. Todos têm a responsabilidade pela segurança dentro dos nossos respectivos campos de atividades. É nosso dever assegurar um alto nível de segurança adaptado aos desenvolvimentos e requisitos aplicáveis em nossas atividades.

### **6.3. PRIVACIDADE DE DADOS**

Um sistema de segurança da informação deve combater constantemente os potenciais ataques, internos ou externos, deixando os riscos cada vez menores. Garantir a Segurança da Informação (isto é, prevenir acessos sem autorização à dados confidenciais) não é responsabilidade somente da gestão, e sim dos funcionários e também fornecedores contratados pelo Grupo FORVIA HELLA. Todos têm a responsabilidade pela segurança dentro dos nossos respectivos campos de atividades. É nosso dever assegurar um alto nível de segurança adaptado aos desenvolvimentos e requisitos aplicáveis em nossas atividades.

### **6.4. INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA**

Lidamos com informações privilegiadas de acordo com as leis aplicáveis que regem o mercado de capitais. É considerada informação privilegiada qualquer informação relacionada à FORVIA HELLA que possa afetar de forma significativa o preço das ações e que não estejam publicadas em fontes públicas.

A informação deverá ser tratada como sendo estritamente confidencial e tratada com o devido cuidado, mesmo perante familiares próximos. Não poderá ser revelada interna ou externamente, nem utilizada para comércio (ou para a realização de recomendações sobre o mercado) de títulos.

### **6.5. DECLARAÇÕES OFICIAIS**

As declarações oficiais em nome do Grupo FORVIA HELLA ou de uma empresa FORVIA HELLA somente poderão ser feitas por pessoas autorizadas.

Apesar da FORVIA HELLA respeitar o direito à liberdade de expressão, enquanto funcionários, deveremos assegurar que a nossa aparência em público não prejudique a reputação da

FORVIA HELLA. Ao expressar opiniões particulares, deverá ser esclarecido que as opiniões expressadas são as suas próprias e não pertencem à FORVIA HELLA.


## **6.6. GUARDA DE DOCUMENTOS**

A fraude ocorre quando informações são alteradas, falsificadas ou omitidas nos registros da empresa (por ex. nos sistemas de TI), resultando na perda ou em danos para os ativos e recursos da FORVIA HELLA.

Na FORVIA HELLA rejeitamos a fraude ao assegurar que todos os nossos registros, documentos, dados, transações e atividades sob a forma escrita ou eletrônica sejam mantidos com confidencialidade de forma precisa e completa.

## **6.7. COMUNICAÇÃO CORRETA**

Todos os registros e relatórios de contabilidade (por ex. demonstrativos financeiros), relatórios comerciais, relatórios de auditoria e outros, preparados internamente ou obtidos de forma externa, devem estar corretos e com conteúdo verdadeiro.




# Tratamento dos Recursos, Ativos e Propriedade Intelectual (PI) da Empresa e de Terceiros

*“Os bens da FORVIA HELLA apenas poderão ser utilizados para fins comerciais da FORVIA HELLA.”*

## **7. Tratamento dos Recursos, Ativos e Propriedade Intelectual (PI) da Empresa e de Terceiros**

Todo bem, ativos tangíveis e intangíveis, incluindo “propriedade” intelectual, que pertencente à FORVIA HELLA ou qualquer bem de terceiros colocado sob o cuidado da FORVIA HELLA, deverá ser preservado contra a perda e má utilização.

Os bens da FORVIA HELLA apenas poderão ser utilizados para fins comerciais da FORVIA HELLA. O uso privado deverá ser previamente autorizado. Os bens de terceiros, em especial a propriedade intelectual, apenas poderá ser utilizada quando autorizada. O uso privado de bens de terceiros também está proibido.



# Comércio com o Estrangeiro e Controle das Exportações e Impostos

*“Cada um de nós contribui para o cumprimento das leis, regulamentos e regras internas da FORVIA HELLA.”*

## 8. COMÉRCIO COM O ESTRANGEIRO E CONTROLE DAS EXPORTAÇÕES E IMPOSTOS

### 8.1. COMÉRCIO COM O ESTRANGEIRO E CONTROLE DAS EXPORTAÇÕES

Enquanto empresa global, cumprimos com todos os regulamentos de comércio local e internacional além das leis de controle de exportação e importação relacionadas às nossas transações internacionais. Isto inclui qualquer regulamento ou sanção econômica destinada a impedir o terrorismo. Cada um de nós contribui para o cumprimento das leis, regulamentos e regras internas da FORVIA HELLA.

### 8.2. IMPOSTOS

A FORVIA HELLA assume a responsabilidade pelas suas obrigações fiscais. Para tal, cumprimos com todas as leis fiscais em vigor nos países que realizamos negócios. Isto inclui a aplicação do princípio de plena concorrência como a norma de preços de transferências internacionais. Além disso, cada um de nós contribui para o cumprimento das leis, regulamentos e regras internas da FORVIA HELLA.



# Cumprimento do Código de Conduta

*“Todos temos que respeitar o Código de Conduta da FORVIA HELLA e adotar os seus princípios como diretriz para o nosso trabalho diário.”*

## 9. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Todos nós e particularmente aqueles que ocupam cargos de gestão deverão se responsabilizar pela conformidade à esse Código de Conduta e garantir que qualquer infração ao Código será comunicada e devidamente tratada.

### 9.1. RESPONSABILIDADE

#### 9.1.1. Responsabilidade do funcionário

Todos temos que respeitar o Código de Conduta da FORVIA HELLA e adotar os seus princípios como diretriz para o nosso trabalho diário.

#### 9.1.2. Responsabilidade da Gestão

Os gestores da FORVIA HELLA em todos os níveis são encarregados de modelar os seus comportamentos mediante esse Código de Conduta e assegurar que é respeitado nas suas áreas de responsabilidade. Os gestores deverão tomar todas as medidas necessárias para garantir que os funcionários estejam cientes dos princípios contidos neste Código e permitir que atuem de forma legal e que sigam este Código de Conduta diariamente.

## 9.2. COMUNICANDO O DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

### 9.2.1. Dever de Comunicação de uma Violação

Sempre que tiver conhecimento de um descumprimento ao Código de Conduta, é obrigatório comunicar a fim de reduzir ou evitar um dano maior para a empresa, funcionários e parceiros de negócios.

### 9.2.2. Comunicação Direta

Geralmente, o primeiro contato para falar sobre o Código de Conduta ou alguma suspeita de violação ao código é o gestor direto. Além disso, as preocupações podem ser dirigidas a um membro da gerência, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Escritório de Conformidade.

### 9.2.3. **tellUS!**

Se, por algum motivo, a comunicação direta ao gestor não for possível, a denúncia deverá ser comunicada através do **tellUS!**, o canal de denúncias baseado na Web, que permite denúncias anônimas e nomeadas em <https://hella.whistleblownetwork.net>.

## 9.3. LIDAR COM VIOLAÇÕES COMUNICADAS

O Escritório de Conformidade recebe e avalia o relatório. Ele pode envolver outros departamentos especializados para o melhor tratamento do relatório. Eles esclarecem os fatos, avaliam as descobertas, resumem os resultados e recomendam medidas de acompanhamento, conforme necessário.


Toda informação recebida é tratada de forma confidencial. A FORVIA HELLA protegerá a confidencialidade do denunciante e de outras pessoas citadas na denúncia, de acordo com a lei. Os denunciantes estão protegidos contra qualquer forma de retaliação causada pela denúncia.



## 9.4. VIOLAÇÕES E SANÇÕES

Violar este código de Conduta pode gerar graves consequências jurídicas, financeiras e de reputação para a FORVIA HELLA. Qualquer infração ao Código de Conduta poderá ainda deixar o colaborador sujeito a ações disciplinares, até à rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo de eventuais sanções civis e criminais. Nomeadamente penas de prisão e multas pesadas.

Além disso, poderá também conduzir as perdas monetárias incalculáveis para a FORVIA HELLA além de danos para a sua reputação. Para garantir a conformidade com o Código de Conduta (e as leis e regras internas aplicáveis), caso tenha dúvidas, procure aconselhamento com o gestor ou com departamento legal antes de agir.



# Code of Conduct

TEM ALGUMA DÚVIDA?

CONTATO:

**ESCRITÓRIO DE CONFORMIDADE DA FORVIA HELLA**

[compliance.hella@forvia.com](mailto:compliance.hella@forvia.com)

**FORVIA**



**HELLA GmbH & Co. KGaA**

Rixbecker Straße 75  
D-59552 Lippstadt / Germany  
[info@hella.com](mailto:info@hella.com)  
[www.hella.com](http://www.hella.com)

©FORVIA HELLA GmbH & Co. KGaA,  
Lippstadt