



Code of  
Conduct

Code de  
Conduite

**FORVIA**




# Table des matières

<b>Avant-propos</b>	<b>5</b>
<b>1. Agir de manière respectueuse de la loi et intègre</b>	<b>8</b>
<b>2. Champ d'application</b>	<b>9</b>
<b>3. Principes sociaux et en matière de travail</b>	<b>10</b>
3.1 Diversité et inclusion	10
3.2 Pas de travail des enfants	11
3.3 Pas de travail forcé	11
3.4 Liberté d'association et le Droit à la négociation collective	11
3.5 Heures de travail	11
3.6 Rémunération	11
<b>4. Environnement, Santé et Sécurité, Sécurité des Produits</b>	<b>12</b>
4.1 Environnement, Santé et Sécurité (EHS)	12
4.1.1 Santé et Sécurité	12
4.1.2 Protection de l'Environnement	13
4.2 Sécurité des Produits	13
<b>5. Pratiques commerciales équitables</b>	<b>14</b>
5.1 Concurrence Loyale	14
5.2 Anti-corruption	15
5.2.1 Pas de corruption	15
5.2.2 Offre et acceptation des avantages	15
5.3 Conflits d'intérêts	16
5.4 Anti-blanchiment d'argent	17

# Table des matières

<b>6. Traitement de l'information</b>	<b>18</b>
6.1 Information confidentielle	18
6.2 Sécurité de l'information	18
6.3 Confidentialité des données	19
6.4 Information privilégiée	19
6.5 Communication publique	19
6.6 Bonne tenue des registres	20
6.7 Rapport correct	20
<b>7. Gestion du Patrimoine, de la Propriété Intellectuelle, des Actifs et des Ressources de la Société et des Tiers</b>	<b>21</b>
<b>8. Commerce Extérieur &amp; Contrôle des Exportations et Taxes</b>	<b>22</b>
8.1 Commerce Extérieur & Contrôle des Exportations	22
8.2 Taxes	22
<b>9. Conformité avec le Code de Conduite</b>	<b>23</b>
9.1 Responsabilité	23
9.1.1 Responsabilité de l'Employé	23
9.1.2 Responsabilité des Directeurs	23
9.2 Signalement d'une Violation du Code de Conduite	24
9.2.1 Devoir de signaler les Violations	24
9.2.2 Signalement direct	24
9.2.3 <b>tellUS!</b>	24
9.3 Traitement des Violations Signalées	24
9.4 Violations et Sanctions	25



# Code of Conduct

*L'égalité des Droits est l'un des principes de base de FORVIA HELLA. Pour une meilleure lisibilité, lorsque le texte suivant se réfère à un sexe en particulier, il doit être compris comme s'adressant à tous les sexes.*

Chers collègues,

La réputation et le succès ininterrompu de FORVIA HELLA reposent sur une culture d'entreprise établie il y a plus de 100 ans et qui perdure. Elle constitue le fondement de la confiance que les clients, fournisseurs, les autres partenaires commerciaux ainsi que les tiers accordent à FORVIA HELLA. La culture d'entreprise de FORVIA HELLA est fondée sur six valeurs: dynamisme, responsabilité, travail d'équipe, agilité, respect et ouverture d'esprit. Ces six valeurs d'entreprise servent de référence pour nos actions quotidiennes et notre travail au sein du réseau mondial FORVIA HELLA.

Ce Code de Conduite incarne les valeurs d'entreprise de FORVIA HELLA et définit les attentes comportementales de chaque collaborateur FORVIA HELLA. Cela nous permet de distinguer le bon comportement du mauvais et de relever les défis juridiques qui se présentent dans notre travail quotidien avec des collègues, des clients, des fournisseurs, d'autres partenaires commerciaux et des tierces parties. Par conséquent, il peut être considéré comme une sorte de boussole qui nous dirige dans la coopération et les activités quotidiennes.

Le Code de Conduite de FORVIA HELLA doit être respecté et engagé tous les employés du Groupe FORVIA HELLA dans le monde entier. Ceci est important pour FORVIA HELLA ainsi que pour chaque individu. Il en découle l'attente que chacun d'entre nous chez FORVIA HELLA se sente personnellement responsable du respect du Code de Conduite et agisse toujours de manière éthique et respectueuse de la loi.

Lippstadt, Janvier 2024

**Bernard Schäferbarthold**  
PDG

**Dr. Frederik Born**  
Directeur des Affaires juridiques  
& de la Conformité



*« La conformité est un devoir pour nous tous - pour tout le monde, partout, chaque jour chez FORVIA HELLA. Mais la conformité est plus que cela. C'est notre conviction et notre aspiration. Elle guide nos actions quotidiennes. »*

Bernard Schäferbarthold  
**PDG**



*« Le respect des lois et des règles est au coeur de nos activités quotidiennes. Agir avec responsabilité est une valeur fondamentale de FORVIA HELLA et signifie, en particulier, prendre les bonnes décisions, dans le respect de l'éthique et de la loi. »*

Dr. Frederik Born  
**Directeur des Affaires Juridiques  
& de la Conformité**

# Agir de manière respectueuse de la loi et intègre

*« Le succès continu et la réputation de FORVIA HELLA dépendent de chacun d'entre nous en se comportant de manière honnête et respectueuse de la loi. »*

## **1. AGIR DE MANIÈRE RESPECTUEUSE DE LA LOI ET INTÈGRE**

Le succès continu et la réputation de FORVIA HELLA dépendent de la capacité de chacun d'entre nous à se comporter de manière honnête et respectueuse de la loi.

Nous devons obéir et nous conformer à toutes les lois et réglementations partout où nous opérons aussi bien qu'aux règles internes de FORVIA HELLA dans notre travail quotidien. Les violations ne sont pas tolérées et peuvent entraîner de graves conséquences pour le groupe FORVIA HELLA et les personnes impliquées.

De surcroît, nous devons respecter les valeurs de FORVIA HELLA, en particulier l'intégrité, dans toutes nos actions.





# Champ d'application

*« Le présent Code de Conduite s'applique et nous lie tous,..., indépendamment de notre poste, de notre fonction ou de notre niveau d'emploi. »*

## 2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent Code de Conduite s'applique et est contraignant pour toutes les unités organisationnelles et sociétés dans lesquelles HELLA GmbH & Co. KGaA détient, directement ou indirectement, plus de 50 % du capital (Groupe FORVIA HELLA). Dans le cas de participations minoritaires et de membres de certaines organisations, les représentants du Groupe FORVIA HELLA dans les organes de décision respectifs prendront toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des principes énoncés dans le présent Code de Conduite.

Ce Code de Conduite s'applique et nous engage tous, en tant qu'employés du Groupe FORVIA HELLA et membres des organes sociaux des sociétés de FORVIA HELLA, indépendamment de notre poste, de notre fonction ou de notre niveau d'emploi.



# Principes sociaux et en matière de travail

*« Nous cultivons un environnement où le travail d'équipe et le respect vont de soi. »*

## 3. PRINCIPES SOCIAUX ET EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Nous cultivons un environnement où le travail d'équipe et le respect vont de soi.

Ainsi, nous traitons nos employés, partenaires commerciaux et autres tiers parties avec dignité et respect, dans le respect des normes internationalement reconnues en matière de Droit de l'Homme, et nous agissons conformément aux principes suivants.

### 3.1. DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous valorisons la diversité et encourageons un environnement de travail ouvert à tous.

Nous respectons tous les employés, partenaires commerciaux et autres tiers, indépendamment de leur sexe, de leur origine ethnique, de leur milieu social, de leur nationalité, de leur couleur de peau, de leur orientation sexuelle, de leur religion ou de leurs convictions, de leur activité syndicale, de leur âge, de leur handicap ou de toute autre caractéristique protégée par la loi.

Les employés sont recrutés et promus en fonction de leurs qualifications et leurs compétences.

Nous rejetons tout comportement qui crée un environnement de travail agressif, hostile ou intimidant ainsi que toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, moral et les abus mentaux ou physiques.

### **3.2. TRAVAIL DES ENFANT INTERDIT**

Nous rejetons toute forme de travail des enfants et nous respectons les prescriptions en matière d'âge minimal d'accès au travail de la loi locale applicable.

### **3.3. TRAVAIL FORCÉ INTERDIT**

Nous rejetons toute forme de travail forcé, ce qui inclut l'esclavage et la traite des êtres humains.

### **3.4. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT À LA NÉGOTIATION COLLECTIVE**

Nous respectons le droit de tous les employés de créer et d'adhérer à des syndicats, à des organes représentatifs et d'entreprendre des négociations collectives conformément à la législation locale applicable.

### **3.5. HEURES DE TRAVAIL**

Les heures de travail ne doivent pas dépasser le maximum fixé par la législation locale applicable.

### **3.6. RÉMUNÉRATION**

La rémunération versée aux employés de FORVIA HELLA doit être conforme aux lois locales en matière de rémunération, y compris les lois sur le salaire minimum.

*« Nous valorisons la diversité et encourageons un environnement de travail inclusif. »*



# Environnement, Santé & Sécurité, Sécurité des Produits

*« La principale priorité de la sécurité au travail consiste à assurer la sécurité des employés sur leur lieu de travail. »*

## **4. ENVIRONNEMENT, SANTÉ & SÉCURITÉ, SÉCURITÉ DES PRODUITS**

Notre responsabilité en matière de santé et de sécurité de nos employés, clients ou fournisseurs et la maîtrise de notre impact environnemental sont d'une importance primordiale.

### **4.1. ENVIRONNEMENT, SANTÉ & SÉCURITÉ (EHS)**

#### **4.1.1. Santé & Sécurité**

Un environnement sûr et sain contribue à l'amélioration de la qualité des biens et services et au moral du personnel. La principale priorité de la sécurité au travail consiste à assurer la sécurité des employés sur leur lieu de travail.

À cette fin, nous prenons toutes les précautions requises par la loi pour garantir un lieu de travail sûr et sécurisé. Nous sommes responsables de la mise en place d'un environnement de travail sûr et sain, par exemple, en utilisant toujours l'équipement de sécurité fourni, en identifiant et en signalant les conditions dangereuses et en connaissant les procédures d'urgence.

#### 4.1.2. Protection de l'Environnement

Nous attachons une grande importance à l'innovation et nous nous engageons à garantir la durabilité. Cela signifie l'optimisation constante des produits et des technologies dans le cadre de la gestion responsable des ressources, la prévention des effets néfastes sur l'environnement, la conformité à la législation en matière d'environnement dans le développement ainsi que la production et la recherche permanente de nouveaux potentiels pour la protection de l'environnement.

Dans le développement des produits et des technologies, nous nous efforçons de réduire la consommation de ressources et d'accroître l'efficacité. En outre, nous avons une responsabilité individuelle de minimiser l'impact environnemental en adoptant des pratiques respectueuses de l'environnement comme partie intégrante de nos activités quotidiennes.

#### 4.2. Sécurité des Produits

Notre priorité absolue est d'offrir des produits de haute qualité, sûrs et conformes aux exigences légales. Les produits FORVIA HELLA sont évalués et contrôlés par des systèmes de gestion de la qualité très stricts. Ils sont soumis à un processus de contrôle de la sécurité tout au long de la production et après leur lancement sur le marché. Nous sommes responsables de l'identification, du signalement et de la remontée des problèmes de sécurité suspectés. Si nécessaire, nous signalons les manquements aux autorités compétentes et prenons les mesures nécessaires pour assurer la Sécurité des Produits.

*« Notre priorité absolue est d'offrir des produits de haute qualité qui sont sûrs et répondent aux exigences juridiques. »*



# Pratiques Commerciales Équitables

*« Nous ne recourons pas à des méthodes déloyales ou illicites pour nous imposer sur le marché. »*

## 5. PRATIQUES COMMERCIALES ÉQUITABLES

Nous sommes confiants de pouvoir gagner des marchés fondés sur la qualité et la valeur de nos produits. Nous ne recourons pas à des méthodes déloyales ou illicites pour nous imposer sur le marché.

### 5.1. CONCURRENCE LOYALE

Nous nous engageons à exercer une concurrence loyale et à respecter toute loi en matière de concurrence et d'ententes internationales et locales.

Tout accord, entente ou comportement coordonné visant à restreindre ou entraînant la restriction de la concurrence est interdit. Cela implique, en particulier, que nous :

- » Ne nous entendons pas sur les prix avec les concurrents.
- » Ne soumettons pas d'offres fictives pour des appels d'offre et ne procédons pas à une répartition des marchés, clients ou territoires; et
- » Ne divulguons pas, et ne discutons pas avec des concurrents d'informations sensibles (telle que toute information relative aux prix, aux coûts, aux stratégies de marché, aux conditions de vente).

Nous sommes conscients de ce dont nous discutons avec nos partenaires commerciaux, notamment nos concurrents, et à la manière dont nous obtenons des informations sur la concurrence. Lorsque nous assistons à des réunions d'associations industrielles ou d'autres groupes de travail, nous devons accorder une attention particulière au respect de la loi sur la concurrence. Il en va de même pour les activités d'analyse comparative auxquelles nous prenons part.

Même des conversations ou échanges informels peuvent violer la loi anti-trust. Il est important d'éviter ne serait-ce que l'apparence d'un comportement anticoncurrentiel pouvant notamment résulter d'un contact avec un concurrent.

## **5.2. ANTI-CORRUPTION**

### **5.2.1. Pas de corruption**

Nous nous conformons aux lois locales et internationales qui interdisent la corruption dans les pratiques commerciales lors des négociations avec des tiers (fonctionnaires et sociétés privées).

FORVIA HELLA ne tolère pas la corruption. Des pratiques commerciales loyales et transparentes sont obligatoires et toujours possibles. Nous ne proposons ni n'acceptons pas de pots-de-vin, que ce soit directement ou indirectement par l'intermédiaire de tiers.

Il est interdit de proposer ou de donner quoi que ce soit de valeur (y compris de l'argent, des cadeaux ou des services) à un tiers dans le but de conclure un contrat ou d'obtenir tout autre avantage indu (p. ex., empêchant un client de déposer des plaintes légitimes). Même l'apparence d'une irrégularité doit être évitée. À notre tour, nous n'utiliserons pas notre poste ou rôle dans l'entreprise pour exiger, accepter ou obtenir tout avantage personnel.

### **5.2.2. Offre et acceptation des avantages**

Les avantages sous forme de cadeaux, invitations à des repas, à des événements professionnels ou de divertissement pouvant influencer les décisions des partenaires commerciaux peuvent être interprétés comme de la corruption et, par conséquent, comme une violation du droit pénal. Même l'impression d'un exercice d'influence potentiel doit être évitée.

Par conséquent, les avantages doivent être accordés ou acceptés s'ils sont conformes à la loi locale et aux règles internes de FORVIA HELLA, notamment s'ils sont :

- » Appropriés en valeur et au regard du poste du bénéficiaire et aux circonstances de l'avantage (il s'agit de critères typiques utilisés pour examiner les exigences réglementaires et législatives);
- » Conformes aux pratiques commerciales habituelles et raisonnables.

La remise ou l'acceptation d'articles promotionnels, de cadeaux de faible valeur ainsi que les invitations à des repas ou événements professionnels raisonnables sont acceptables. Une attention particulière doit être portée aux fonctionnaires et aux employés administratifs.

Aucun avantage ne doit être offert ou octroyé pour inciter à exécuter ou à accélérer une procédure officielle. Les avantages doivent être rendus transparents et être correctement documentés (d'une manière compréhensible, fidèle, complète et raisonnablement détaillée).

### **5.3. CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Il est important pour nous que nos activités et décisions commerciales ne créent pas de conflits entre nos intérêts privés et les intérêts de FORVIA HELLA. De tels conflits d'intérêts ne sont pas interdits en soi. Dans tous les cas, en tout état de cause, ils doivent être rendus transparents par le biais d'une déclaration. En cas de doute, il convient de contacter la hiérarchie, le département des Ressources Humaines ou le Bureau de Conformité. Lorsque le conflit d'intérêts est incompatible avec les intérêts de FORVIA HELLA, il doit être résolu.

Les scénarios typiques de conflits d'intérêts sont :

- » Intérêts financiers et engagements externes, y compris les emplois extérieurs,
- » Relations personnelles au sein de FORVIA HELLA et/ou impliquant d'autres sociétés, et
- » Conflits liés à l'exercice d'une fonction publique.



#### **5.4. ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT**

Nous remplissons toutes nos obligations légales en matière de prévention du blanchiment d'argent. Nous devons être attentifs, et signaler au Département des Finances responsable, toute transaction financière inhabituelle, en particulier celle impliquant des espèces, ou tout comportement créant un doute sur l'origine légale des fonds ou d'autres activités de blanchiment d'argent qui ont pu avoir lieu.



# Traitement de l'information

*« FORVIA HELLA respecte la vie privée de ses employés et de ses partenaires commerciaux et reconnaît que des relations saines sont bâties sur la confiance. »*

## 6. TRAITEMENT DE L'INFORMATION

### 6.1. INFORMATION CONFIDENTIELLE

Nous ne devons pas divulguer des informations commerciales qui ne sont pas publiques. L'information est traitée comme confidentielle et ne peut être partagée avec des personnes non-autorisées, sauf si la loi l'exige.

Cette règle s'applique également à l'information confidentielle appartenant à nos clients ou à d'autres partenaires commerciaux. L'obligation de confidentialité perdure même après la fin du contrat de travail de l'employé ou après la résiliation du contrat avec le partenaire commercial. L'utilisation directe ou indirecte d'informations commerciales confidentielles à des fins personnelles, au profit de tiers et/ou au détriment du Groupe FORVIA HELLA est interdite.

### 6.2. SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Un système de gestion de la sécurité de l'information doit être en mesure de neutraliser efficacement la variété croissante des attaques éventuelles, tant internes qu'externes, et les risques associés croissants.

Assurer la sécurité de l'information (c'est-à-dire empêcher l'accès à des données confidentielles sans autorisation) n'est pas seulement une responsabilité de la Direction. Chacun d'entre nous, ainsi que les prestataires de services externes engagés par le Groupe FORVIA HELLA, est responsable de la sécurité de l'information dans son domaine d'activité respectif. Il est de notre devoir d'assurer un niveau de sécurité élevé de l'information adapté aux exigences applicables et aux évolutions de toutes nos activités.

### **6.3. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES**

FORVIA HELLA respecte la vie privée de ses employés et de ses partenaires commerciaux et reconnaît que des relations saines sont basées sur la confiance. C'est pourquoi, nous protégeons le droit de l'individu à la confidentialité des données. Chaque individu a le droit de déterminer si ses informations personnelles sont divulguées et comment elles sont traitées. Notre utilisation des informations personnelles est transparente. En outre, les employés et les partenaires commerciaux peuvent décider à tout moment si et comment leurs données personnelles sont utilisées ou traitées, sauf disposition contraire de la loi ou que cela ne soit nécessaire pour les processus commerciaux de FORVIA HELLA. Les informations personnelles ne sont collectées, traitées et utilisées que dans les limites autorisées par la loi et la politique interne.

### **6.4. INFORMATION PRIVILÉGIÉE**

Nous traitons et divulguons les informations privilégiées conformément aux lois applicables aux marchés des capitaux. Une information privilégiée est toute information ayant rapport à FORVIA HELLA pouvant affecter de manière significative le prix des actions FORVIA HELLA (ou d'autres instruments financiers) et qui n'est pas rendue publique. Cette information doit être traitée de manière strictement confidentielle, même à l'égard des plus proches parents, et avec toute la prudence requise. Elle ne doit pas être divulguée en interne comme en externe ni utilisée pour négocier (ou faire des recommandations de négociation) des titres.

### **6.5. COMMUNICATION PUBLIQUE**

Des déclarations officielles au nom du groupe FORVIA HELLA ou d'une société de FORVIA HELLA ne peuvent être faites uniquement par les personnes qui y sont habilitées.

Bien que FORVIA HELLA respecte la liberté d'expression, en tant qu'employés de FORVIA HELLA, nous devons veiller à ce que nos apparitions publiques ne nuisent pas à la réputation de FORVIA HELLA. En exprimant ses opinions en privé, nous devons préciser que les opinions exprimées n'engagent que nous-mêmes et non FORVIA HELLA.

## **6.6. BONNE TENUE DES REGISTRES**

Il y a fraude lorsque nous altérons, falsifions ou omettons de l'information contenue dans les registres de la société (par exemple, dans les systèmes informatiques), que ce soit à notre profit ou au profit de quelqu'un d'autre. Cela peut entraîner une perte ou un dommage pour les actifs et les ressources de FORVIA HELLA.

Chez FORVIA HELLA, nous refusons la fraude en s'assurant que tous nos registres contenant de l'information, des données, des transactions et des activités commerciales, sous forme écrite ou électronique, sont toujours exactes, complètes, à jour et fiables.

## **6.7. RAPPORT CORRECT**

Tous les registres et rapports, tels que les documents comptables (par exemple les états financiers), les rapports d'activité, les rapports d'audit et autres, préparés en interne ou sous-traités doivent être corrects et fiables.



# Gestion du Patrimoine, de la Propriété Intellectuelle, des Actifs et des Ressources de la Société et des Tiers

*« La propriété de FORVIA HELLA ne peut être utilisée qu'à des fins professionnelles. »*

## **7. GESTION DU PATRIMOINE, DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE, DES ACTIFS ET DES RESSOURCES DE LA SOCIÉTÉ ET DES TIERS**

Tous les biens matériels et immatériels, y compris la propriété intellectuelle et les ressources (« propriétés ») appartenant à FORVIA HELLA et la propriété de tiers confiés à FORVIA HELLA doivent être traités avec précaution et protégés des pertes et abus pour éviter tout préjudice grave à FORVIA HELLA.

La propriété de FORVIA HELLA ne peut être utilisée qu'à des fins professionnelles. Tout usage privé doit être autorisé au préalable. La propriété de tiers, en particulier la propriété intellectuelle, ne peut être utilisée qu'avec leur autorisation. Toute utilisation privée de la propriété de tiers est interdite.



# Commerce Extérieur & Contrôle des Exportations et Taxes

*« Chacun de nous contribue au respect des lois, des règlements et des règles internes de FORVIA HELLA dans ce domaine. »*

## **8. COMMERCE EXTÉRIEUR & CONTRÔLE DES EXPORTATIONS ET FISCALITÉ**

### **8.1. COMMERCE EXTÉRIEUR & CONTRÔLE DES EXPORTATIONS**

En tant qu'entreprise mondiale, nous nous conformons à toutes les réglementations commerciales locales et internationales dans le cadre de nos échanges commerciaux internationaux. Cela inclut toute sanction économique ou réglementation visant à lutter contre le terrorisme. Chacun de nous tend à respecter les lois, les règlements et les règles internes de FORVIA HELLA dans ce domaine.

### **8.2. FISCALITÉ**

FORVIA HELLA assume la responsabilité en matière d'obligations fiscales. À cet effet, nous nous conformons à toutes les lois fiscales en vigueur dans les pays où nous exerçons une activité. Cela inclut l'application du principe de pleine concurrence en tant que norme internationale en matière de prix de transfert. Ici aussi, chacun d'entre nous contribue au respect des lois, des règlements et des règles internes de FORVIA HELLA dans ce domaine.



# Conformité avec le Code de Conduite

*« Nous sommes tous tenus de respecter le Code de Conduite FORVIA HELLA et d'adopter ses principes en tant que norme contraignante pour notre travail quotidien. »*

## 9. CONFORMITÉ AVEC LE CODE DE CONDUITE

Chacun d'entre nous, et en particulier la Direction, doit assumer la responsabilité personnelle du respect du présent Code de Conduite et veiller à ce que toute infraction à ce Code de Conduite soit signalée pour être traitée de manière appropriée.

### 9.1. RESPONSABILITÉ

#### 9.1.1. Responsabilité de l'employé

Nous sommes tous tenus d'adhérer au Code de Conduite FORVIA HELLA et d'adopter ses principes comme norme contraignante pour notre travail quotidien.

#### 9.1.2. Responsabilité des Directeurs

La Direction de FORVIA HELLA à tous les niveaux est particulièrement tenue de modeler son comportement sur ce Code de Conduite et de s'assurer que le présent Code de Conduite est respecté dans son domaine de responsabilité. La Direction doit prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que ses employés sont conscients des principes contenus dans le présent Code de Conduite et pour leur permettre d'agir légalement et de respecter le présent Code de Conduite au quotidien.

## 9.2. SIGNALEMENT D'UNE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

### 9.2.1. Obligation de signaler les violations

Chaque fois que nous avons connaissance d'une violation du présent Code de Conduite, nous sommes tenus de le signaler afin d'empêcher ou réduire tout préjudice possible pour notre société, nos employés et nos partenaires commerciaux.

### 9.2.2. Signalement direct

En règle générale, le premier point de contact pour les questions relatives au présent Code de Conduite ou à une violation potentielle du présent Code est le supérieur hiérarchique immédiat. En outre, les préoccupations peuvent être adressées à un membre de la Direction, au Département des Ressources Humaines ou au Bureau de Conformité.

### 9.2.3. **tellUS!**

Si, pour une raison quelconque, un signalement direct n'est pas possible, des violations graves doivent être signalées par l'intermédiaire de **tellUS!**, le portail de signalement de FORVIA HELLA en ligne, qui permet un signalement à la fois nominatif et anonyme à l'adresse email <https://hella.whistleblownetwork.net>.

## 9.3. TRAITEMENT DES VIOLATIONS SIGNALÉES

L'Office d'Évaluation de la Conformité reçoit et évalue le rapport. Il peut faire appel à d'autres services d'expertise pour traiter au mieux le rapport. Il clarifie les faits, évalue les conclusions, résume les résultats et recommande des mesures de suivi, le cas échéant.


Toute information reçue est toujours traitée de façon confidentielle. FORVIA HELLA protégera la confidentialité de la personne qui a fait le rapport ainsi que les autres personnes citées dans le rapport, conformément à la loi. Les personnes qui font un rapport sont protégées contre toute forme de représailles causées par le rapport.



## 9.4. VIOLATIONS ET SANCTIONS

Les violations du présent Code de Conduite peuvent avoir de graves conséquences juridiques, financières et peuvent entacher la réputation de FORVIA HELLA. Toute infraction au Code de Conduite peut également exposer l'employé à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail, sans préjudice des sanctions civiles et pénales. Notamment des peines d'emprisonnement et de lourdes amendes.

En outre, les infractions peuvent également entraîner des pertes financières incalculables pour FORVIA HELLA et porter atteinte à sa réputation. Pour garantir le respect du Code de Conduite (et des lois et règles internes applicables), en cas de doute, il convient de demander un avis juridique au service spécialisé avant d'agir.



# Code of Conduct

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

Merci de contacter :

**BUREAU DE CONFORMITÉ 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)

© HELLA GmbH & Co. KGaA,  
Lippstadt