



Code of
Conduct

Código de
Conducta

FORVIA



Tabla de contenido

Prefacio	5
1. Actuar de forma legal e íntegra	8
2. Ámbito de aplicación	9
3. Principios laborales y sociales	10
3.1 Diversidad e inclusión	10
3.2 No al trabajo infantil	11
3.3 No a los trabajos forzados	11
3.4 Libertad de asociación y derecho a negociaciones colectivas	11
3.5 Horarios de trabajo	11
3.6 Remuneración	11
4. Medio ambiente, salud y seguridad, seguridad de productos	12
4.1 Medio ambiente, salud y seguridad (EHS)	12
4.1.1 Salud y seguridad	12
4.1.2 Protección del medio ambiente	13
4.2 Seguridad de productos	13
5. Prácticas comerciales justas	14
5.1 Competencia justa	14
5.2 Anticorrupción	15
5.2.1 No a la corrupción	15
5.2.2 Ofrecer y recibir ventajas	15
5.3 Conflictos de intereses	16
5.4 Contra el lavado de dinero	17

Tabla de contenido

6. Tratamiento de la información	18
6.1 Información confidencial	18
6.2 Seguridad de la información	18
6.3 Protección de datos	19
6.4 Información interna	19
6.5 Comunicación pública	19
6.6 Registros precisos	20
6.7 Presentación de informes correctos	20
7. Manejo de las propiedades de la empresa y de terceros, IP, activos y recursos	21
8. Comercio exterior, control de exportaciones e impuestos	22
8.1 Comercio exterior y control de exportaciones	22
8.2 Impuestos	22
9. Cumplimiento del Código de Conducta	23
9.1 Responsabilidad	23
9.1.1 Responsabilidad de los empleados	23
9.1.2 Responsabilidad de la dirección	23
9.2 Notificar una violación del Código de Conducta	24
9.2.1 Deber de notificar cualquier violación	24
9.2.2 Notificación directa	24
9.2.3 tellUS!	24
9.3 Gestión de las violaciones denunciadas	24
9.4 Violaciones y sanciones	25



Code of Conduct

*La igualdad de derechos es uno de los principios básicos de FORVIA HELLA.
Para una mejor legibilidad, cuando el texto haga referencia a un género en específico,
debe entenderse que se hace referencia a todos los géneros.*

Estimados/as compañeros/as:

La reputación de FORVIA HELLA y su éxito duradero se basan en la cultura empresarial establecida desde hace 100 años y que se mantiene viva en la actualidad. Esto es la base de la confianza que nuestros clientes, proveedores, otros socios comerciales y terceros depositan en FORVIA HELLA. La cultura empresarial de FORVIA HELLA se basa en seis valores: manejar, responsabilidad, trabajo en equipo, agilidad, respeto, mente abierta. Estos seis valores empresariales nos sirven como orientación para nuestras actuaciones diarias y el trabajo en la red global de FORVIA HELLA.

Este Código de Conducta representa los valores empresariales de FORVIA HELLA y enmarca las expectativas de conducta de cada uno de los empleados de FORVIA HELLA. Nos ayuda a distinguir entre un comportamiento correcto e incorrecto, así como a abordar los retos legales que enfrentamos en nuestras interacciones diarias con nuestros colegas, clientes, proveedores, otros socios comerciales y terceros. Por consiguiente, se puede entender este código como un tipo de brújula que nos muestra la dirección correcta en nuestra cooperación y trabajo cotidiano.

El Código de Conducta de FORVIA HELLA tiene que ser cumplido y es obligatorio para todos los empleados de FORVIA HELLA en todo el mundo. Esto es importante tanto para FORVIA HELLA como para cada individuo.

De esto resulta la expectativa de que cada uno de nosotros en FORVIA HELLA se sienta personalmente responsable de cumplir el Código de Conducta y de actuar siempre en forma legal y ética.

En Lippstadt, enero 2024

Bernard Schäferbarthold
CEO

Dr. Frederik Born
Director de Legal & Compliance



«El cumplimiento corporativo (“Compliance”) es un deber para todos nosotros - para cada uno, en cualquier parte, todos los días en FORVIA HELLA. Sin embargo, Compliance es más que eso. Es parte de nuestra convicción y aspiración. Nos guía en nuestras acciones diaras.»

Bernard Schäferbarthold
CEO



«El cumplimiento de las leyes y normas es el centro de nuestras actividades diarias. Actuar con responsabilidad es un valor fundamental de FORVIA HELLA y significa, sobre todo, tomar las decisiones correctas, ética y legalmente.»

Dr. Frederik Born
Director de Legal & Compliance

Actuar de forma legal e íntegra

«La continuidad del éxito y la reputación de FORVIA HELLA depende del comportamiento legal y honesto de cada uno de nosotros en cada situación.»

1. ACTUAR DE FORMA LEGAL E ÍNTEGRA

La continuidad del éxito y la reputación de FORVIA HELLA depende del comportamiento legal y honesto de cada uno de nosotros en cada situación.

Debemos obedecer y cumplir todas las leyes y regulaciones siempre que hagamos negocios, así como cumplir con las reglas internas de FORVIA HELLA en nuestro trabajo diario. Por lo tanto, no se tolerarán las violaciones a estas reglas, que pueden dar como resultado graves consecuencias para el grupo FORVIA HELLA y las personas implicadas.

Asimismo, debemos respetar los valores de FORVIA HELLA, en todas nuestras acciones.



Ámbito de aplicación

«El presente Código de Conducta se aplica y es vinculante para todos nosotros ..., independientemente de nuestra posición, nuestra función o nuestro nivel de empleo.»

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Conducta es aplicable y vinculante para todas las unidades de la organización y las empresas del grupo en las que la HELLA GmbH & Co. KGaA posee de manera directa o indirecta acciones por valor de más del 50% (grupo FORVIA HELLA). En el caso de los accionistas minoritarios y los miembros de organizaciones, aquellos de nosotros que representen al grupo FORVIA HELLA en los puestos encargados de tomar decisiones, éstos deberán tomar todas las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de los principios establecidos en el presente Código de Conducta.

El presente Código de Conducta se aplica y es vinculante para todos nosotros como empleados del grupo FORVIA HELLA y miembros de los órganos empresariales de las compañías de FORVIA HELLA, independientemente de nuestra posición, nuestra función o nuestro nivel de empleo.



Principios laborales y sociales

«Cultivamos un entorno en el que el trabajo en equipo y el respeto son esenciales.»

3. PRINCIPIOS LABORALES Y SOCIALES

Cultivamos un entorno en el que el trabajo en equipo y el respeto son esenciales.

Por lo tanto, tratamos a nuestros empleados, socios comerciales y cualquier tercero con dignidad y respeto, cumpliendo con los estándares reconocidos a nivel internacional en cuanto a derechos humanos y actuando de conformidad con los siguientes principios.

3.1. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Valoramos la diversidad y fomentamos un entorno de trabajo inclusivo.

Respetamos a todos los empleados, socios comerciales y cualquier tercero independientemente de su género, origen étnico, entorno social, nacionalidad, color de piel, orientación sexual, religión o creencias, actividad sindical, edad, discapacidad u otras características protegidas por la ley.

Los empleados son contratados y promovidos en función de sus aptitudes y habilidades.

Rechazamos cualquier comportamiento que cree un entorno de trabajo ofensivo, hostil o intimidante, así como cualquier forma de abuso, incluyendo abuso sexual, mental o físico.

3.2. NO AL TRABAJO INFANTIL

Rechazamos toda forma de trabajo infantil y cumplimos con los requisitos de contratación basados en la edad mínima de los empleados estipulados por la legislación local vigente.

3.3. NO A LOS TRABAJOS FORZADOS

Rechazamos toda forma de trabajo forzado incluyendo la esclavitud y la trata de personas.

3.4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Respetamos el derecho de todos los empleados a establecer y unirse a sindicatos y organismos de representación en conformidad con la legislación local vigente.

3.5. HORARIOS DE TRABAJO

El horario de trabajo no deberá exceder el máximo de horas establecido por la legislación local vigente.

3.6. REMUNERACIÓN

La remuneración abonada a los empleados de FORVIA HELLA deberá estar de acuerdo con todas las leyes locales vigentes sobre remuneración inclusive las leyes relativas al salario mínimo.

*«Valoramos la diversidad
y fomentamos un entorno
de trabajo inclusivo.»*



Medio ambiente, salud y seguridad, seguridad de productos

«La mayor prioridad de la seguridad laboral consiste en garantizar la seguridad de los empleados en su puesto de trabajo.»

4. MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD, SEGURIDAD DE PRODUCTOS

Nos resulta primordial nuestra responsabilidad con la salud y la seguridad de nuestros empleados, clientes y proveedores así como el control de nuestro impacto medioambiental.

4.1. MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD (EHS)

4.1.1. Salud y seguridad

Un entorno de trabajo seguro y saludable contribuye a mejorar la calidad de los productos, servicios y la moral de los trabajadores. La mayor prioridad de la seguridad laboral consiste en garantizar la seguridad de los empleados en su puesto de trabajo.

Para este fin, cumplimos con todas las precauciones prescritas por la ley para garantizar un lugar de trabajo seguro. Somos responsables de promover un entorno de trabajo seguro y saludable, por ejemplo, usando siempre los equipos de seguridad proporcionados, detectando y comunicando de condiciones inseguras y conociendo los procedimientos de emergencia.

4.1.2. Protección del medio ambiente

Damos un gran valor a la innovación, y estamos comprometidos en asegurar la sustentabilidad. Esto se traduce en optimizar continuamente los productos y las tecnologías y, al mismo tiempo, mantener una gestión responsable de los recursos, evitar el impacto negativo sobre el medio ambiente, cumplir con la legislación medioambiental de desarrollo y producción buscando continuamente nuevo potencial para la protección del medio ambiente.

En el desarrollo de productos y tecnologías, nos esforzamos por reducir el consumo de recursos y aumentar la eficiencia. Además, somos responsables a título individual de minimizar el impacto medioambiental utilizando prácticas conscientes con el medio ambiente como parte de nuestras actividades cotidianas.

4.2. SEGURIDAD DE PRODUCTOS

Nuestra máxima prioridad es obtener productos de primera calidad que sean seguros y cumplan con los requisitos legales. Los productos de FORVIA HELLA se evalúan y supervisan con estrictos sistemas de gestión de calidad. Pasan por un proceso de supervisión de seguridad a lo largo de la producción y después de su introducción en el mercado. Somos responsables de identificar, comunicar y tramitar los problemas de seguridad de los que tengamos sospechas. En caso necesario, comunicaremos los defectos a las autoridades competentes y tomaremos las medidas necesarias para asegurar la seguridad de los productos.

«Nuestra máxima prioridad es obtener productos de primera calidad que sean seguros y cumplan con los requisitos legales.»



Prácticas comerciales justas

«No recurrimos a prácticas injustas o ilegales para ganar en el mercado.»

5. PRÁCTICAS COMERCIALES JUSTAS

Confiamos en que podemos obtener negocios gracias a la calidad y el valor de nuestros productos. No recurrimos a prácticas injustas o ilegales para ganar en el mercado.

5.1. COMPETENCIA JUSTA

Estamos comprometidos con una competencia justa y respetuosa con todas las leyes sobre competencia y antimonopolios internacionales y locales.

Se prohíbe cualquier acuerdo, arreglo o comportamiento coordinado con la intención de restringir o que lleve a una restricción de la competencia. Esto incluye especialmente que:

- » no realizamos acuerdos sobre precios con la competencia.
- » no presentamos ofertas falsas para licitaciones ni asignamos licitadores, clientes o territorios; y
- » no revelamos ni comentamos información sensible para la competencia (como información sobre precios, costes, estrategias de mercado o condiciones de venta) con otros competidores.

Somos conscientes del contenido de las discusiones con los socios comerciales, especialmente con competidores, y de la manera de obtener información competitiva. Al asistir a reuniones de asociaciones industriales u otros grupos de trabajo, debemos preocuparnos de forma especial por respetar las leyes sobre la competencia. Lo mismo se aplica a las actividades de benchmarking en las que participamos.

Incluso las conversaciones casuales e informales pueden violar la ley antimonopolio. Es importante que se evite incluso que una conducta parezca contraria a la competencia, lo cual puede derivarse especialmente de un contacto con un competidor.

5.2. ANTICORRUPCIÓN

5.2.1. No a la corrupción

Cumplimos con las leyes locales e internacionales que prohíben las prácticas empresariales corruptas en el trato con terceros (funcionarios públicos y empresas del sector privado).

FORVIA HELLA no tolera la corrupción. Las prácticas comerciales transparentes y correctas son obligatorias y son siempre posibles. No damos ni aceptamos sobornos, ni directa ni indirectamente, y tampoco implicamos a terceros.

Se prohíbe ofrecer o entregar cualquier cosa de valor (incluyendo dinero en efectivo o equivalente, regalos o servicios) a un tercero con el objetivo de obtener un negocio o cualquier otra ventaja indebida (por ejemplo, impedir que un cliente realice una demanda legítima). Se debe evitar incluso que algo parezca inapropiado. Por otro lado, no debemos utilizar nuestra posición o cargo dentro de la empresa para reclamar, aceptar u obtener ventajas personales.

5.2.2. Ofrecer y recibir ventajas

Las ventajas en forma de regalos, invitaciones a comidas o a eventos comerciales o de entretenimiento que puedan influir sobre las decisiones de los socios comerciales podrían interpretarse como corrupción y como tales pueden constituir una violación del derecho penal. Debe evitarse incluso que parezca que se puede estar ejerciendo una influencia.

Por ello, tan sólo podrán concederse o aceptarse ventajas si están de acuerdo con la legislación local y las reglas internas de FORVIA HELLA, especialmente si:

- » son apropiadas por su valor y en relación con la posición del destinatario y las circunstancias de la ventaja (éstos son los criterios típicos que se usan para determinar los requisitos legales);
- » están de acuerdo con las prácticas comerciales habituales y razonables.

Ofrecer o recibir artículos promocionales y regalos ocasionales (de cortesía) de valor razonable, así como ofrecer o aceptar invitaciones razonables a comidas o eventos comerciales, es aceptable. Se debe tomar especial precaución en relación con los funcionarios públicos y empleados administrativos. En particular no se les debe ofrecer ni conceder ninguna ventaja para que realicen o expidan un proceso oficial. Las ventajas deben ser transparentes y documentadas correctamente (de manera comprensible, verdadera y completa, y con los detalles razonables).

5.3. CONFLICTOS DE INTERESES

Nos resulta importante que nuestras actividades y decisiones comerciales no causen conflictos entre nuestros intereses privados y los de FORVIA HELLA. Tales conflictos de intereses no están prohibidos per se. En cualquier caso, deben hacerse transparentes presentando una declaración. En caso de dudas, contacte a su manager directo, el departamento de recursos humanos o a su oficial de Compliance. En los casos en que un conflicto de intereses sea incompatible con los intereses de FORVIA HELLA, este se deberá resolver.

Escenarios de conflictos de intereses típicos en los que debemos obtener el consentimiento previo expreso por iniciativa propia son los siguientes:

- » Intereses financieros y compromisos externos, incluidos los empleos externos,
- » Relaciones personales en FORVIA HELLA y/o que impliquen a otras empresas, y
- » Conflictos relacionados con cargos públicos.

5.4. CONTRA EL LAVADO DE DINERO

Cumplimos con todas nuestras obligaciones legales para impedir el lavado de dinero. Debemos estar atentos e informar al departamento financiero responsable sobre cualquier transacción financiera inusual, en especial aquellas que impliquen dinero en efectivo, o cualquier comportamiento que haga sospechar que el dinero implicado se obtuvo por medios ilegales, así como de cualquier otra actividad de lavado de dinero que pueda haberse producido.

Tratamiento de la información

«FORVIA HELLA respeta la privacidad de sus empleados y socios comerciales y reconoce que las relaciones saludables se basan en la confianza.»

6. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

6.1. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

No debemos revelar información comercial que no sea pública. Esta información se trata de forma confidencial y no puede compartirse con personas no autorizadas a no ser que así lo requiera la ley. Este estándar también se aplica a la información confidencial perteneciente a nuestros clientes u otros socios comerciales. La obligación de mantener la confidencialidad continúa incluso una vez finalizado el contrato de empleo de un empleado o finalizado el contrato con el socio comercial. Se prohíbe el uso directo o indirecto de información comercial confidencial para obtener ventajas personales, de terceros o para el detrimento del grupo FORVIA HELLA.

6.2. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Un sistema de gestión de seguridad de la información debe combatir de forma efectiva el número creciente de posibles ataques, tanto internos como externos, así como los riesgos asociados, en constante aumento.

Garantizar la seguridad de la información (es decir, evitar el acceso a los datos confidenciales sin autorización) no es sólo una responsabilidad de la dirección. Todos nosotros y nuestros proveedores de servicios externos contratados por el grupo FORVIA HELLA son responsables de la seguridad de la información en nuestros respectivos campos de actividad. Es nuestro deber garantizar un alto nivel de seguridad de la información conforme a los requisitos y desarrollos aplicables en todas nuestras actividades.

6.3. PROTECCIÓN DE DATOS

FORVIA HELLA respeta la privacidad de sus empleados y socios comerciales y reconoce que las relaciones saludables se basan en la confianza. Por lo tanto, protegemos el derecho de cada individuo a la privacidad de sus datos. Cada individuo tiene el derecho a determinar si revela sus datos personales y cómo se procesan estos. Nuestro uso de los datos personales es transparente. Además, los empleados y socios comerciales pueden decidir en cada momento si se usan y cómo se procesan sus datos personales, a no ser que la legislación vigente estipule otra cosa o su uso sea necesario para los procesos comerciales de FORVIA HELLA. Los datos personales sólo se recopilan, procesan y usan en la medida en que lo permitan las leyes vigentes y las políticas internas.

6.4. INFORMACIÓN INTERNA

Tratamos y publicamos la información interna de conformidad con las leyes aplicables sobre el mercado de capitales. La información interna es cualquier información relacionada con FORVIA HELLA que pueda afectar considerablemente al precio de las acciones de FORVIA HELLA (u otros instrumentos financieros) y que no se haya publicado todavía. Esta información debe tratarse de manera estrictamente confidencial, incluso frente a familiares cercanos, y con la debida precaución. Está prohibido revelar tal información de forma interna o externa y usarla para el comercio (o dar recomendaciones relativas al comercio) de valores.

6.5. COMUNICACIÓN PÚBLICA

Sólo personas especialmente autorizadas pueden dar declaraciones oficiales en nombre del grupo FORVIA HELLA o una compañía de FORVIA HELLA.

Aunque FORVIA HELLA respete la libertad de expresión, tenemos que asegurar como empleados de FORVIA HELLA que nuestra imagen en público no dañe la reputación de FORVIA HELLA. Al expresar opiniones en privado, debemos dejar claro que las opiniones que expresamos son las nuestras y no las de FORVIA HELLA.

6.6. REGISTROS PRECISOS

El fraude se produce al alterar, falsificar u omitir información de los registros de la empresa (por ejemplo, en sistemas informáticos), bien para nuestro propio beneficio o el de un tercero. Esto puede provocar una pérdida o un daño a los activos y recursos de FORVIA HELLA.

En FORVIA HELLA rechazamos el fraude asegurando que todos nuestros registros de información comercial, datos, transacciones y actividades, ya sea por escrito o en formato electrónico, sean siempre precisos, completos, actualizados y fidedignos.

6.7. PRESENTACIÓN DE INFORMES CORRECTOS

Todos los registros e informes como documentos de contabilidad (por ejemplo, declaraciones financieras), informes comerciales, informes de auditoría y demás que se elaboren de forma interna o a través de subcontratados deberán ser correctos y fidedignos.



Manejo de las propiedades de la empresa y de terceros, IP, activos y recursos

«La propiedad de FORVIA HELLA sólo puede usarse para los fines comerciales de FORVIA HELLA.»

7. MANEJO DE LAS PROPIEDADES DE LA EMPRESA Y DE TERCEROS, IP, ACTIVOS Y RECURSOS

Todos los activos y propiedades tangibles e intangibles, incluyendo la propiedad y los recursos intelectuales (“la propiedad”) que pertenecen a FORVIA HELLA y toda la propiedad de terceros confiada a FORVIA HELLA, deben tratarse con cuidado y protegerse contra pérdida y uso indebido para evitar daños graves a FORVIA HELLA.

La propiedad de FORVIA HELLA sólo puede usarse para los fines comerciales de FORVIA HELLA. Cualquier uso privado tiene que autorizarse previamente. La propiedad de terceros, en especial la propiedad intelectual, sólo puede usarse si así se autoriza. El uso privado de la propiedad de terceros queda prohibido.



Comercio exterior, control de exportaciones e impuestos

«Cada uno de nosotros contribuye al cumplimiento de las leyes, regulaciones y reglas internas de FORVIA HELLA en este campo.»

8. COMERCIO EXTERIOR, CONTROL DE EXPORTACIONES E IMPUESTOS

8.1. COMERCIO EXTERIOR Y CONTROL DE EXPORTACIONES

Como empresa global cumplimos con todas las regulaciones comerciales y leyes de control de importaciones y exportaciones de carácter local e internacional en relación con nuestras transacciones comerciales internacionales. Esto incluye cualquier sanción económica o disposición con el fin de luchar contra el terrorismo. Cada uno de nosotros contribuye al cumplimiento de las leyes, regulaciones y reglas internas de FORVIA HELLA en este campo.

8.2. IMPUESTOS

FORVIA HELLA asume la responsabilidad derivada de sus obligaciones fiscales. En este sentido cumplimos con todas las leyes fiscales vigentes en los países en los que llevamos a cabo negocios. Esto incluye la aplicación del principio de plena competencia como estándar de precios de transferencia internacionales. Asimismo, cada uno de nosotros contribuye al cumplimiento de las leyes, regulaciones y reglas internas de FORVIA HELLA en este campo.



Cumplimiento del Código de Conducta

«Todos tenemos que adherirnos al Código de Conducta de FORVIA HELLA y adoptar sus principios como el estándar vinculante para nuestro trabajo cotidiano.»

9. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Cada uno de nosotros, y en particular los miembros de la dirección deben asumir su responsabilidad personal por el cumplimiento de este Código de Conducta y asegurar que se comunique cualquier violación de este Código de Conducta para que sea tratada correctamente.

9.1. RESPONSABILIDAD

9.1.1. Responsabilidad de los empleados

Todos tenemos que adherirnos al Código de Conducta de FORVIA HELLA y adoptar sus principios como el estándar vinculante para nuestro trabajo cotidiano.

9.1.2. Responsabilidad de la dirección

Los directores de FORVIA HELLA de todos los niveles tienen que adaptar su comportamiento a este Código de Conducta y asegurar que el Código de Conducta se cumpla en el área de su responsabilidad. Los directores deben emprender todos los pasos necesarios para asegurar que sus empleados sean

conscientes de los principios contenidos en este Código de Conducta y capaces de actuar conforme a las leyes y seguir este Código de Conducta en su trabajo diario.

9.2. NOTIFICAR UNA VIOLACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

9.2.1. Deber de notificar cualquier violación

Siempre que detectemos una violación de este Código de Conducta, tenemos que notificarla para evitar o reducir los posibles daños a nuestra compañía, los empleados y los socios comerciales.

9.2.2. Notificación directa

Generalmente, el primer punto de contacto para las cuestiones relativas a este Código de Conducta o una posible violación de este código es el supervisor directo. Además, las inquietudes pueden dirigirse a un miembro de la dirección, al Departamento de Recursos Humanos o a la Oficina de Compliance.

9.2.3. **tellUS!**

Si la notificación directa no es posible por algún motivo, deben comunicarse las violaciones graves a través de **tellUS!**, el canal de denuncias por Internet, que permite realizar denuncias tanto con identificación como anónimas en <https://hella.whistleblownetwork.net>.

9.3. GESTIÓN DE LAS VIOLACIONES DENUNCIADAS

La Oficina de Compliance recibe y evalúa el informe. Puede implicar a otros departamentos de peritaje para el mejor tratamiento del informe. Aclara los hechos, evalúa las conclusiones, resume los resultados y recomienda medidas de seguimiento, en caso necesario.

Toda la información recibida se tratará siempre de forma confidencial. FORVIA HELLA protegerá la confidencialidad del denunciante y de las demás personas mencionadas en la denuncia de conformidad con la ley. Los denunciantes están protegidos contra cualquier forma de represalia causada por la denuncia.

9.4. VIOLACIONES Y SANCIONES

Las infracciones del presente Código de Conducta pueden tener graves consecuencias jurídicas, financieras y de reputación para FORVIA HELLA. Cualquier infracción del Código de Conducta puede exponer al empleado a medidas disciplinarias, hasta la rescisión del contrato de trabajo, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales. En particular, penas de prisión y multas elevadas.

Además, cualquier violación de este código puede causar una pérdida financiera incalculable para FORVIA HELLA y un daño de su reputación. Para asegurar el cumplimiento del Código de Conducta (y de las leyes y reglas internas aplicables), en caso de duda, se debe buscar el asesoramiento jurídico del departamento especializado antes de actuar.



Code of Conduct

¿ALGUNA PREGUNTA?

CONTACTA:

FORVIA HELLA COMPLIANCE OFFICE

compliance.hella@forvia.com

FORVIA



HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75
D-59552 Lippstadt / Germany
info@hella.com
www.hella.com

©HELLA GmbH & Co. KGaA,
Lippstadt