



Code of
Conduct

Gedragcode

FORVIA




Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Rechtmatig en integer handelen	8
2. Toepassingsgebied	9
3. Arbeid en sociale principes	10
3.1 Diversiteit en inclusie	10
3.2 Geen kinderarbeid	11
3.3 Geen gedwongen arbeid	11
3.4 Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen	11
3.5 Werktijden	11
3.6 Beloning	11
4. Milieu, gezondheid en veiligheid, productveiligheid	12
4.1 Milieu, gezondheid en veiligheid (EHS)	12
4.1.1 Gezondheid en veiligheid	12
4.1.2 Milieu bescherming	13
4.2 Productveiligheid	13
5. Eerlijke handelspraktijken	14
5.1 Eerlijke competitie	14
5.2 Anticorruptie	15
5.2.1 Geen corruptie	15
5.2.2 Ontvangen en aanbieden van voordelen	15
5.3 Belangenverstreming	16
5.4 Anti witwassen van geld	17

Inhoudsopgave

6. Behandeling van informatie	18
6.1 Vertrouwelijke informatie	18
6.2 Informatiebeveiliging	18
6.3 Data Privacy	19
6.4 Interne Informatie	19
6.5 Openbare communicatie	19
6.6 Nauwkeurige registratie van gegevens	20
6.7 Correcte rapportage	20
7. Afhandeling van bedrijfseigendommen en van derden, activa en hulpbronnen	21
8. Buitenlandse handel, exportcontrole en belastingen	22
8.1 Buitenlandse handel en exportcontrole	22
8.2 Belasting	22
9. Naleving van de gedragscode	23
9.1 Verantwoordelijkheid	23
9.1.1 Verantwoordelijkheid van de werknemer	23
9.1.2 Management verantwoordelijkheid	23
9.2 Melding van een schending van de Gedragscode	24
9.2.1 Meldingsplicht bij overtreding	24
9.2.2 Directe rapportage	24
9.2.3 tellUS!	24
9.3 Omgaan met gemelde overtredingen	24
9.4 Overtredingen en sancties	25



Code of Conduct

*Gelijke rechten is een van de basisprincipes van FORVIA HELLA.
Voor een betere leesbaarheid, waar de volgende tekst verwijst naar een specifiek geslacht,
moet het worden opgevat als betrekking hebbend op alle geslachten.*

Beste collega's,

De reputatie en het langdurige succes van FORVIA HELLA zijn gebaseerd op een bedrijfscultuur die meer dan 100 jaar geleden is ontstaan en nog steeds wordt nageleefd. Het vormt de basis voor het vertrouwen dat klanten, leveranciers, andere zakelijke partners en derden in FORVIA HELLA hebben. De bedrijfscultuur van FORVIA HELLA is gebaseerd op zes waarden: gedrevenheid, verantwoordelijkheid, teamwerk, flexibiliteit, respect en ruimdenkendheid. Deze zes bedrijfswaarden dienen als maatstaf voor ons dagelijks handelen en werken binnen het wereldwijde FORVIA HELLA-netwerk.

Deze gedragscode belichaamt de bedrijfswaarden van FORVIA HELLA en bepaalt de gedragsverwachtingen van elke FORVIA HELLA-medewerker. Het helpt om goed van fout gedrag te onderscheiden en juridische uitdagingen aan te gaan die zich voordoen in ons dagelijks werk met collega's, klanten, leveranciers, andere zakenpartners en derden. Daarom kan het worden opgevat als een soort kompas dat richting geeft aan de dagelijkse samenwerking en acties.

De FORVIA HELLA Gedragscode moet worden nageleefd en is bindend voor alle medewerkers van de FORVIA HELLA Groep wereldwijd. Dit is belangrijk voor FORVIA HELLA en voor elk individu. Hieruit vloeit de verwachting voort dat ieder van ons bij FORVIA HELLA zich persoonlijk verantwoordelijk voelt voor het naleven van de Gedragscode en altijd wettig en ethisch handelt.

Lipstadt, januari 2024

Bernard Schäferbarthold
CEO

Dr. Frederik Born
Group General Counsel &
Chief Nalevingsfunctionaris



*“Naleving is een plicht voor ons
allemaal – voor iedereen, overal,
elke dag bij FORVIA HELLA.
Maar Compliance is meer dan dat.
Het is onze overtuiging en ambitie.
Het stuurt onze dagelijkse handelingen.”*

Bernard Schäferbarthold
CEO



“Naleving van wetten en regels staat centraal in onze dagelijkse activiteiten. Verantwoordelijk handelen is een kernwaarde van FORVIA HELLA en betekent vooral de juiste beslissingen nemen, op ethische en wettelijke wijze.”

Dr. Frederik Born
**Group General Counsel &
Chief Nalevingsfunctionaris**

Rechtmatig en integer handelen

“Het voortdurende succes en de reputatie van FORVIA HELLA hangen af van het feit of ieder van ons zich altijd rechtmatig en eerlijk gedraagt.”

1. RECHTMATIG EN INTEGER HANDELEN

Het voortdurende succes en de reputatie van FORVIA HELLA hangen af van het feit of ieder van ons zich altijd rechtmatig en eerlijk gedraagt.

We moeten alle wetten en regels naleven, waar we ook zaken doen, evenals de interne regels van FORVIA HELLA in ons dagelijks werk. Overtredingen worden niet getolereerd en kunnen ernstige gevolgen hebben voor de FORVIA HELLA Groep en de betrokkenen.

Bovendien moeten we in al onze handelingen de waarden van FORVIA HELLA hoog houden.



Toepassingsgebied

“Deze Gedragscode geldt voor en is bindend voor ons allemaal... ongeacht onze positie, functie of niveau van tewerkstelling.”

2. TOEPASSINGSGEBIED

Deze Gedragscode geldt voor en is bindend voor alle organisatorische eenheden en houdstermaatschappijen waarin HELLA GmbH & Co. KGaA direct of indirect meer dan 50 % van de aandelen bezit (FORVIA HELLA Groep). In het geval van minderheidsbelangen en lidmaatschappen in organisaties, zullen diegenen onder ons die de FORVIA HELLA Groep vertegenwoordigen in de respectievelijke besluitvormingsorganen alle nodige maatregelen nemen om de naleving van de principes in deze Gedragscode te garanderen.

Deze Gedragscode geldt voor en is bindend voor ons allemaal, als medewerkers van de FORVIA HELLA Groep en leden van de cor- portabele organen van de FORVIA HELLA bedrijven, ongeacht onze positie, functie of werkniveau.



Arbeid en sociale principes

“We cultiveren een omgeving waarin teamwerk en respect vanzelfsprekend zijn.”

3. ARBEID EN SOCIALE PRINCIPES

We cultiveren een omgeving waarin teamwerk en respect vanzelfsprekend zijn.

Daarom behandelen we onze werknemers, zakenpartners en andere derde partijen met waardigheid, respect en in overeenstemming met de internationaal erkende mensenrechten-normen en handelen we in overeenstemming met de volgende principes.

3.1. Diversiteit en Inclusie

We waarderen diversiteit en moedigen een inclusieve werkomgeving aan.

We respecteren alle werknemers, zakenpartners en andere derden ongeacht geslacht, etnische afkomst, sociale achtergrond, nationaliteit, huidskleur, seksuele geaardheid, religie of geloofsovertuiging, vakbondsactiviteit, leeftijd, handicap en andere wettelijk beschermde kenmerken.

Werknemers worden aangeworven en gepromoveerd op basis van hun kwalificaties en vaardigheden.

We verwerpen elk gedrag dat een beledigende, vijandige of intimiderende werkomgeving creëert, evenals alle vormen van intimidatie, inclusief seksuele intimidatie en geestelijke of lichamelijke mishandeling.

3.2. Geen kinderarbeid

We verwerpen alle vormen van kinderarbeid en houden ons aan de minimumleeftijd voor tewerkstelling zoals bepaald door de geldende lokale wetgeving.

3.3. Geen gedwongen arbeid

Wij verwerpen alle vormen van dwangarbeid, inclusief slavernij en mensenhandel.

3.4. Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen

We respecteren het recht van alle werknemers om vakbonden en vertegenwoordigende organen op te richten en zich daarbij aan te sluiten en deel te nemen aan collectieve onderhandelingen in overeenstemming met de geldende lokale wetgeving.

3.5. Werktijden

De werktijden mogen niet meer bedragen dan het maximum dat is vastgelegd in de geldende lokale wetgeving.

3.6. Beloning

De beloning van de werknemers van FORVIA HELLA dient in overeenstemming te zijn met alle toepasselijke lokale beloningwetten, waaronder wetten op het minimumloon.

“We waarderen diversiteit en moedigen een inclusieve werkomgeving aan.”



Milieu, gezondheid en veiligheid, productveiligheid

“De grootste prioriteit van arbeidsveiligheid bestaat uit het waarborgen van de veiligheid van werknemers op hun werkplek.”

4. MILIEU, GEZONDHEID EN VEILIGHEID, PRODUCTVEILIGHEID

Onze verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van onze werknemers, klanten en leveranciers en het beheersen van onze impact op het milieu is van het grootste belang.

4.1. Milieu, gezondheid en veiligheid (EHS)

4.1.1. Gezondheid en veiligheid

Een veilige en gezonde werkomgeving draagt bij aan de verbetering van de kwaliteit van goederen, diensten en het moreel van het personeel. De grootste prioriteit van arbeidsveiligheid is het waarborgen van de veiligheid van werknemers op hun werkplek.

Daarom voldoen we aan alle wettelijk vereiste voorzorgsmaatregelen om een veilige werkplek te garanderen. We zijn verantwoordelijk voor het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving, bijvoorbeeld door altijd de verstrekte veiligheidsuitrusting te gebruiken, onveilige omstandigheden te detecteren en te melden en de noodprocedures te kennen.

4.1.2. Milieu Bescherming

We hechten veel waarde aan innovatie en streven naar duurzaamheid. Dit betekent dat producten en technologieën voortdurend worden geoptimaliseerd met het oog op een verantwoord beheer van hulpbronnen, het voorkomen van negatieve gevolgen voor het milieu, het naleven van milieuwetten en -normen bij de ontwikkeling en productie en het voortdurend zoeken naar nieuwe mogelijkheden voor milieubescherming.

Bij de ontwikkeling van producten en technologieën streven we ernaar het verbruik van hulpbronnen te verminderen en de efficiëntie te verhogen. Daarnaast hebben we een individuele verantwoordelijkheid om de impact op het milieu te minimaliseren door milieubewuste praktijken te gebruiken als vast onderdeel van onze dagelijkse activiteiten.

4.2. Productveiligheid

Onze hoogste prioriteit zijn producten van topkwaliteit die veilig zijn en voldoen aan de wettelijke vereisten. Producten van FORVIA HELLA worden geëvalueerd en gecontroleerd door strenge kwaliteitsmanagementsystemen. Ze ondergaan een veiligheidscontroleproces tijdens de productie en na de marktintroductie. Wij zijn verantwoordelijk voor het identificeren, rapporteren en escaleren van verdachte veiligheidsproblemen. Waar nodig rapporteren we tekortkomingen aan de relevante autoriteiten en nemen we de nodige maatregelen om de veiligheid van producten te garanderen.

“Onze hoogste prioriteit is producten van topkwaliteit die veilig zijn en voldoen aan de wettelijke vereisten.”



Eerlijke handelspraktijken

“We gebruiken geen oneerlijke of illegale methoden om te winnen op de markt.”

5. EERLIJKE HANDELSPRAKTIJEN

We hebben er vertrouwen in dat we zaken kunnen winnen op basis van de kwaliteit en waarde van onze producten.

We gebruiken geen oneerlijke of illegale methoden om te winnen in de markt.

5.1. Eerlijke competitie

We streven ernaar eerlijk te concurreren en alle internationale en lokale mededingings- en antitrustwetten te respecteren.

Elke overeenkomst, afspraak of gecoördineerd gedrag die tot doel heeft de concurrentie te beperken of die resulteert in een beperking van de concurrentie, is verboden. Dit houdt in het bijzonder in dat we:

- » geen prijsafspraken maken met concurrenten.
- » geen schijnoffertes doen voor aanbestedingen of toewijzen aan klanten of gebieden; en
- » geen concurrentiegevoelige informatie bekendmaken aan of bespreken met concurrenten (zoals prijsgerelateerde informatie, kosten, marktstrategieën, verkoopvoorwaarden).

We letten goed op wat we bespreken met zakenpartners, vooral concurrenten, en hoe we concurrentie-informatie krijgen. Wanneer we vergaderingen van brancheverenigingen of andere werkgroepen bijwonen, moeten we er speciaal op letten dat we de mededingingswetgeving niet overtreden. Hetzelfde geldt voor benchmarkactiviteiten waaraan we deelnemen.

Zelfs toevallige, informele gesprekken of uitwisselingen kunnen in strijd zijn met de antitrustwetgeving. Het is belangrijk om zelfs de schijn van concurrentiebeperkend gedrag, dat vooral kan voortvloeien uit een contact met een concurrent, te vermijden.

5.2. Anticorruptie

5.2.1. Geen corruptie

We leven de lokale en internationale wetten na die corrupte handelspraktijken verbieden in de omgang met derden (overheidsfunctionarissen en bedrijven uit de privésector).

FORVIA HELLA tolereert geen corruptie. Transparant en correct zakendoen is verplicht en altijd mogelijk. We geven of nemen geen steekpenningen - direct noch indirect - door er een derde partij bij te betrekken.

Het aanbieden of geven van iets van waarde (inclusief contant geld of geld in natura, geschenken of diensten) aan een derde partij met als doel zaken te winnen of enig ander on gepast voordeel te behalen (bijvoorbeeld een klant ervan weerhouden legitieme claims in te dienen) is verboden. Zelfs de schijn van on gepastheid moet worden vermeden. Op onze beurt zullen we onze positie of rol binnen het bedrijf niet gebruiken om persoonlijk voordeel te vragen, te aanvaarden of te verkrijgen.

5.2.2. Ontvangen en aanbieden van voordelen

Voordelen in de vorm van geschenken, uitnodigingen voor maaltijden, zakelijke evenementen of entertainment, die beslissingen van zakenpartners kunnen beïnvloeden, kunnen worden geïnterpreteerd als corruptie en als zodanig een overtreding van het strafrecht vormen. Zelfs de indruk van de mogelijke uitoefening van invloed moet worden vermeden.

Uitkeringen worden daarom alleen toegekend of geaccepteerd als ze in overeenstemming zijn met de lokale wetgeving en de interne regels van FORVIA HELLA, in het bijzonder als ze:

- » passend in waarde en met betrekking tot de positie van de ontvanger en de omstandigheden zijn (dit zijn de typische criteria die worden gebruikt om de wettelijke vereisten te onderzoeken);
- » in lijn zijn met gebruikelijke en redelijke zakelijke praktijken.

Het aanbieden of ontvangen van promotieartikelen en incidentele (relatie)geschenken van redelijke waarde, evenals het aanbieden of accepteren van uitnodigingen voor redelijke maaltijden of zakelijke evenementen is acceptabel. Extra zorg moet worden besteed aan ambtenaren en administratief personeel. In het bijzonder mag geen voordeel worden aangeboden of toegekend om hen een officiële procedure te laten uitvoeren of versnellen. Voordelen moeten transparant zijn en correct worden gedocumenteerd (op een begrijpelijke, waarheidsgetrouwe en volledige manier en met redelijke details).

5.3. Belangenverstrengeling

Het is belangrijk voor ons dat onze zakelijke activiteiten en beslissingen geen conflicten veroorzaken tussen onze privébelangen en de belangen van FORVIA HELLA. Dergelijke belangenconflicten zijn niet per se verboden. Ze moeten in elk geval transparant worden gemaakt door een verklaring in te dienen. Neem bij twijfel contact op met het lijnmanagement, de afdeling Personeelszaken of de Compliance Office. Als het belangenconflict onverenigbaar is met de belangen van FORVIA HELLA, moet het worden opgelost.

Typische scenario's voor belangenverstrengeling zijn:

- » Financiële belangen en externe verbintenissen, inclusief externe tewerkstelling,
- » Persoonlijke relaties bij FORVIA HELLA en/of andere bedrijven, en
- » Conflicten in verband met openbare ambten.

5.4. Anti witwassen van geld

We voldoen aan al onze wettelijke verplichtingen om het witwassen van geld te voorkomen. We moeten attent zijn op ongebruikelijke financiële transacties, vooral die waarbij contant geld betrokken is, of gedrag dat doet vermoeden dat het betrokken geld op illegale wijze is verkregen of andere witwasactiviteiten die mogelijk hebben plaatsgevonden, en dit melden aan de verantwoordelijke financiële afdeling.



Behandeling van informatie

“FORVIA HELLA respecteert de privacy van haar medewerkers en zakenpartners en erkent dat gezonde relaties gebaseerd zijn op vertrouwen.”

6. BEHANDELING VAN INFORMATIE

6.1. Vertrouwelijke informatie

We zullen geen bedrijfsinformatie openbaar maken die niet openbaar is. Informatie wordt vertrouwelijk behandeld en mag niet worden gedeeld met onbevoegd personen, tenzij dit wettelijk verplicht is. Deze standaard is ook van toepassing op vertrouwelijke informatie van onze klanten of andere zakelijke partners. De verplichting tot geheimhouding blijft ook bestaan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer of de beëindiging van het contract met de zakenpartner. Het directe of indirecte gebruik van vertrouwelijke bedrijfsinformatie voor persoonlijk voordeel, ten voordele van derden en/of ten nadele van de FORVIA HELLA Groep is verboden.

6.2. Informatie Beveiliging

Een beheersysteem voor informatiebeveiliging moet de groeiende verscheidenheid aan potentiële aanvallen, zowel intern als extern, en de bijbehorende, voortdurend toenemende risico's effectief tegengaan.

Het waarborgen van informatiebeveiliging (d.w.z. voorkomen dat vertrouwelijke gegevens ongeautoriseerd toegankelijk zijn) is niet alleen een verantwoordelijkheid van het management. Ieder van ons en onze externe dienstverleners die door de FORVIA HELLA Groep zijn gecontracteerd, zijn verantwoordelijk voor informatiebeveiliging binnen hun respectievelijke werkgebieden. Het is onze plicht om te zorgen voor een hoog niveau van informatiebeveiliging, aangepast aan de geldende eisen en ontwikkelingen in al onze activiteiten.

6.3. Data Privacy

FORVIA HELLA respecteert de privacy van haar medewerkers en zakenpartners en erkent dat gezonde relaties gebaseerd zijn op vertrouwen. Daarom beschermen we het recht van het individu op gegevensbescherming. Elk individu heeft het recht om te bepalen of zijn persoonlijke informatie openbaar wordt gemaakt en hoe deze wordt beheerd. Ons gebruik van persoonlijke informatie is transparant. Bovendien kunnen werknemers en zakenpartners te allen tijde beslissen of en hoe hun persoonlijke gegevens worden gebruikt of verwerkt, tenzij dit wettelijk verplicht is of het gebruik ervan noodzakelijk is voor de bedrijfsprocessen van FORVIA HELLA. Persoonlijke gegevens worden alleen verzameld, verwerkt en gebruikt voor zover de geldende wetgeving en het interne beleid dit toestaan.

6.4. Interne Informatie

We behandelen en publiceren voorkennis in overeenstemming met de wetten die van toepassing zijn op de kapitaalmarkt. Voorkennis is alle FORVIA HELLA-gerelateerde informatie die de prijs van FORVIA HELLA-aandelen (of andere financiële instrumenten) aanzienlijk kan beïnvloeden en die niet openbaar is gemaakt. Deze informatie moet strikt vertrouwelijk worden behandeld, zelfs tegenover naaste familieleden, en met de nodige zorgvuldigheid worden behandeld. De informatie mag niet intern of extern openbaar worden gemaakt of worden gebruikt voor het verhandelen van (of het doen van aanbevelingen over) het verhandelen van effecten.

6.5. Openbare Communicatie

Officiële uitspraken namens de FORVIA HELLA Groep of een FORVIA HELLA bedrijf mogen alleen worden gedaan door personen die daartoe bevoegd zijn.

Hoewel FORVIA HELLA het recht op vrije meningsuiting respecteert, moeten we er als FORVIA HELLA-medewerkers voor zorgen dat ons optreden in het openbaar de reputatie van FORVIA HELLA niet schaadt. Bij het uiten van meningen in de privésfeer moet het duidelijk zijn dat de geuite meningen onze eigen meningen zijn en niet van FORVIA HELLA.

6.6. Nauwkeurige registratie van gegevens

Er is sprake van fraude als we informatie in bedrijfsgegevens (bijvoorbeeld in IT-systemen) wijzigen, vervalsen of weglaten, voor onszelf of voor iemand anders. Dit kan leiden tot verlies van of schade aan FORVIA HELLA-activa en -middelen.

Bij FORVIA HELLA wijzen we fraude af door ervoor te zorgen dat al onze documenten met zakelijke informatie, gegevens, transacties en activiteiten, zowel in geschreven als elektronische vorm, altijd accuraat, volledig, op tijd en waarheidsgetrouw zijn.

6.7. Correcte rapportage

Alle documenten en rapporten zoals boekhoudkundige documenten (bijv. jaarrekeningen), bedrijfsrapporten, auditrapporten en dergelijke die intern worden opgesteld of uitbesteed, moeten correct en waarheidsgetrouw zijn.

Afhandeling van bedrijfseigendommen en van derden, IP activa en hulpbronnen

“Eigendommen van FORVIA HELLA mogen alleen worden gebruikt voor zakelijke doeleinden van FORVIA HELLA.”

7. AFHANDELING VAN BEDRIJFSEIGENDOMMEN EN VAN DERDEN, ACTIVA EN HULPBRONNEN

Alle materiële en immateriële activa en eigendommen, inclusief eigendommen en middelen (“Eigendommen”) die toebehoren aan FORVIA HELLA en Eigendommen van derden die onder de hoede van FORVIA HELLA zijn geplaatst, moeten met zorg behandeld worden en beschermd worden tegen verlies en misbruik om ernstige schade aan FORVIA HELLA te voorkomen.

Eigendommen van FORVIA HELLA mogen alleen worden gebruikt voor zakelijke doeleinden van FORVIA HELLA. Privégebruik moet vooraf worden goedgekeurd. Eigendom van derden, in het bijzonder intellectueel eigendom, mag alleen worden gebruikt als daarvoor toestemming is gegeven. Privégebruik van eigendommen van derden is verboden.



Buitenlandse handel, exportcontrole en belastingen

“Ieder van ons draagt bij aan het naleven van de wet- en regelgeving en interne FORVIA HELLA-regels op dit gebied.”

8. BUITENLANDSE HANDEL, EXPORTCONTROLE EN BELASTINGEN

8.1. Buitenlandse handel en exportcontrole

Als internationaal bedrijf voldoen we aan alle lokale en internationale handelsvoorschriften en import- en exportcontrolewetten met betrekking tot onze internationale handelstransacties. Hieronder vallen ook economische sancties of regels die bedoeld zijn om terrorisme tegen te gaan. Ieder van ons draagt bij aan het naleven van de wet- en regelgeving en interne FORVIA HELLA-regels op dit gebied.

8.2. Belasting

FORVIA HELLA is verantwoordelijk voor zijn belastingverplichtingen. Daartoe houden we ons aan alle belastingwetten die gelden in de landen waar we zakendoen. Dit omvat de toepassing van het zakelijkheidsbeginsel als internationale norm voor verrekenprijzen. Ook hier draagt ieder van ons bij aan het naleven van de wet- en regelgeving en interne FORVIA HELLA-regels op dit gebied.



Naleving van de Gedragscode

“We moeten ons allemaal houden aan de FORVIA HELLA Gedragscode en de principes ervan als bindende norm hanteren voor ons dagelijks werk.”

9. NALEVING VAN DE GEDRAGSCODE

Ieder van ons, en in het bijzonder diegenen onder ons die deel uitmaken van het management, nemen persoonlijk de verantwoordelijkheid voor de naleving van deze Gedragscode en zorgen ervoor dat alle inbreuken op deze Gedragscode worden gerapporteerd om naar behoren te worden afgehandeld.

9.1. Verantwoordelijkheid

9.1.1. Verantwoordelijkheid van de werknemer

We zijn allemaal verplicht om de FORVIA HELLA Gedragscode na te leven en de principes ervan als bindende norm voor ons dagelijks werk te hanteren.

9.1.2. Management verantwoordelijkheid

Van FORVIA HELLA-managers op alle niveaus wordt in het bijzonder verwacht dat ze hun gedrag afstemmen op deze Gedragscode en dat ze ervoor zorgen dat deze Gedragscode in hun verantwoordelijkheidsgebied wordt nageleefd. Managers moeten alle nodige stappen ondernemen om ervoor te zorgen dat hun werknemers zich bewust zijn van de principes in deze Gedragscode en om hen in staat te stellen rechtmatig te handelen en deze Gedragscode dagelijks na te leven.

9.2. Melding van een schending van de Gedragscode

9.2.1. Meldingsplicht bij overtreding

Wanneer we ons bewust worden van een schending van deze Gedragscode, zijn we verplicht dit te melden om mogelijke schade aan ons bedrijf, onze werknemers en zakenpartners te voorkomen of te beperken.

9.2.2. Directe rapportage

Over het algemeen is de directe leidinggevende het eerste aanspreekpunt voor vragen over deze Gedragscode of een mogelijke schending ervan. Daarnaast kunnen zorgen worden gericht aan een lid van het management, de afdeling Personeelszaken of de Compliance Office.

9.2.3. **tellUS!**

Als rechtstreekse melding om welke reden dan ook niet mogelijk is, moeten ernstige overtredingen worden gemeld via **tellUS!**, het webgebaseerde meldkanaal, dat zowel anoniem als met naam melding mogelijk maakt op <https://hella.whistleblownetwork.net>.

9.3. Omgaan met gemelde overtredingen


De Compliance Office ontvangt en beoordeelt het rapport. Voor de beste behandeling van het rapport kunnen andere expertiseafdelingen nodig zijn. Ze verduidelijken de feiten, beoordelen de bevindingen, vatten de resultaten samen en bevelen, indien nodig, vervolgmaatregelen aan.

Alle ontvangen informatie wordt altijd vertrouwelijk behandeld. FORVIA HELLA zal de vertrouwelijkheid van de melder en van andere personen die in de melding genoemd worden, beschermen in overeenstemming met de wet. Personen die een melding doen, worden beschermd tegen elke vorm van vergelding als gevolg van de melding.

9.4. Overtredingen en sancties

Inbreuken op deze Gedragscode kunnen ernstige juridische, financiële en reputatiegevolgen hebben voor FORVIA HELLA. Elke inbreuk op de Gedragscode kan leiden tot disciplinaire maatregelen tegen de werknemer, tot en met de beëindiging van het arbeidscontract, zonder afbreuk te doen aan enig burgerlijk recht of strafrechtelijke sancties. Met name gevangenisstraffen en zware boetes.

Daarnaast kunnen inbreuken ook leiden tot onberekenbare financiële verliezen voor FORVIA HELLA en tot reputatieschade. Om ervoor te zorgen dat de Gedragscode (en toepasselijke wetten en interne regels) wordt nageleefd, dient u bij twijfel juridisch advies in te winnen bij de gespecialiseerde afdeling voordat u handelt.



Code of
Conduct

VRAGEN?

CONTACT:

FORVIA HELLA NALEVINGSKANTOOR

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