

Gedragcode



Voorwoord

Bij FORVIA is ons succes gebaseerd op het vertrouwen en respect dat we verdienen van onze klanten, belanghebbenden, partners en elkaar. Als duidelijke uitdrukking van de waarden die de basis vormen van onze gedeelde cultuur, dient onze Gedragscode als een constante leidraad om ons te helpen uitdagingen het hoofd te bieden, weloverwogen beslissingen te nemen en zonder uitzondering de normen te handhaven die onze Groep kenmerken.



Deze code is niet alleen een reeks regels, maar weerspiegelt ook de principes die we bij FORVIA in onze beslissingen en acties hanteren en die ons bedrijf elke dag opnieuw vormgeven. Door ons aan deze richtlijnen te houden, handhaven we onze hoge normen van integriteit en zorgen we ervoor dat we verantwoordelijk, transparant en trouw blijven aan de waarden van FORVIA.

Iedere FORVIA-medewerker ontvangt een exemplaar van deze code en moet zich houden aan de principes en regels die erin zijn vastgelegd, zowel in interne als externe interacties. Medewerkers worden aangemoedigd om indien nodig vragen te stellen en na te denken over hoe we allemaal aan deze normen kunnen voldoen.

Onze gezamenlijke betrokkenheid bij de principes en regels die in deze gedragscode zijn vastgelegd, zal ervoor blijven zorgen dat FORVIA een bedrijf blijft waar we allemaal trots op kunnen zijn. Samen zullen we blijven handelen met de hoogste integriteit en een positieve, inclusieve en ethische omgeving bevorderen die ons bedrijf en onze impact op de wereld versterkt.

Martin FISCHER
Chief Executive Officer, FORVIA

Voorwoord

Als CEO van FORVIA HELLA, een onderdeel van de FORVIA Group, ben ik er trots op dat ik onze betrokkenheid bij ethisch en verantwoord gedrag kan bevestigen, ongeacht onze rol of positie. Onze gedeelde waarden zijn het kompas dat ons dagelijks begeleidt bij onze acties en beslissingen.



Ieder van ons speelt een essentiële rol in het vormgeven van een cultuur die is gebaseerd op integriteit, verantwoordelijkheid en wederzijds respect. Deze gedragscode weerspiegelt die cultuur en biedt een duidelijk kader dat ons helpt om uitdagingen het hoofd te bieden en consistent en doelgericht te handelen.

Het naleven van deze code betekent dat we onszelf en elkaar aan hoge normen houden, vragen stellen en doen wat juist is, zelfs als dat moeilijk is. Of we nu leidinggeven aan teams, samenwerken met andere afdelingen of samenwerken met partners, ons ethisch gedrag versterkt het vertrouwen en stimuleert duurzaam succes.

Laten we het goede voorbeeld blijven geven en de waarden hooghouden die FORVIA tot een bedrijf maken waar we trots op zijn deel van uit te maken.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters that appear to be 'BSB' followed by a long, flowing horizontal line.

Bernard SCHÄFERBARTHOLD
Chief Executive Officer, FORVIA HELLA

Inhoudsopgave

	De waarden van FORVIA hoog houden	05
	Arbeids- en mensenrechtenprincipes	07
	Milieu, gezondheid en veiligheid (EHS), productveiligheid	13
	Eerlijke handelspraktijken	16
	Omgaan met informatie	22
	Privacy van gegevens	25
	Cyberbeveiliging	27
	Omgang met eigendom van bedrijven en derden en intellectueel eigendom	29
	Buitenlandse handel en exportcontrole en belastingen	31
	Voldoen aan de Gedragscode	34

Gelijke rechten is een van de basisprincipes van HELLA. Voor een betere leesbaarheid moet daar waar in de volgende tekst verwezen wordt naar een specifiek geslacht, dit moet worden opgevat als verwijzing naar alle geslachten.



De waarden van FORVIA hoog houden





De waarden van FORVIA hoog houden



Het voortdurende succes en de reputatie van FORVIA hangt af van het feit of ieder van ons zich altijd wettig en eerlijk gedraagt. Als uitgangspunt moeten de bedrijven van de FORVIA Group en hun werknemers de wet- en regelgeving respecteren die van kracht is in de landen waar ze gevestigd zijn, evenals ons interne beleid. We moeten doorgaan en de waarden van FORVIA hooghouden, met name respect, verantwoordelijkheid en teamwork in ons dagelijks werk. Inbreuken worden niet getolereerd en kunnen ernstige gevolgen hebben voor de FORVIA Group en de betrokkenen.

1.1. Toepassingsgebied

Deze Code is van toepassing op en bindend voor alle organisatorische eenheden waarin de FORVIA Groep direct of indirect een meerderheidsbelang heeft.

Het is ook van toepassing op en bindend voor werknemers van de FORVIA Group, ongeacht onze positie , functie of werkniveau.



Arbeids- en mensenrech- tenprincipes



Arbeids- en mensenrechtenprincipes



We streven ernaar een omgeving te cultiveren waarin teamwork en respect vanzelfsprekend zijn. Wij behandelen onze werknemers, zakenpartners en andere derden met waardigheid, respect en in overeenstemming met de internationaal erkende mensenrechtennormen en wij handelen in overeenstemming met de volgende principes.

2.1. Diversiteit en inclusie

We hechten veel waarde aan diversiteit en stimuleren een inclusieve werkomgeving.

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 kenmerken die door de wet worden beschermd. Werknemers worden geworven op basis van kwalificaties en vaardigheden en gepromoveerd op basis van hun prestaties en potentieel.

We verwerpen elk gedrag dat een beledigende, vijandige of intimiderende werkomgeving creëert, evenals alle vormen van intimidatie, inclusief seksuele intimidatie en mentaal of fysiek misbruik.

2.2. Gelijke behandeling

In het kader van onze aanwervingsacties en loopbaanbeheer verbinden wij ons ertoe niet te discrimineren op basis van leeftijd, geslacht, huidskleur, nationaliteit, religie, gezondheid of handicap, seksuele geaardheid, politieke of filosofische opvattingen of lidmaatschap van een vakbond. Alle medewerkers hebben het recht om te werken in een gezonde omgeving, vrij van elke vorm van vijandigheid of intimidatie die als onwettig wordt beschouwd volgens de regelgeving en praktijken die van kracht zijn in de landen waar de Groep actief is. In het bijzonder verbiedt FORVIA elk onwettig gedrag dat wordt opgevat als seksuele of morele intimidatie.

2.3. Geen kinderarbeid

Wij verwerpen alle vormen van kinderarbeid. De kindertijd, waardigheid, gezondheid, veiligheid en opvoeding van kinderen moeten worden gerespecteerd en beschermd. De minimumleeftijd voor tewerkstelling van jongeren, alsmede hun gezondheid, veiligheid en goede zeden in een arbeidsrelatie moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen van de belangrijkste IAO-verdragen¹.

¹ILO C 138 - Verdrag betreffende de minimumleeftijd (1973) en ILO C 182 - Verdrag betreffende de ergste vormen van kinderarbeid (1999)

2.4. Geen dwangarbeid

Wij verwerpen alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, moderne slavernij en mensenhandel en maken bij onze activiteiten geen gebruik van enige vorm van gedwongen en verplichte arbeid. Alle praktijken moeten in overeenstemming zijn met de belangrijkste ILO-verdragen².

2.5. Vrijheid van meningsuiting en sociale dialoog

De FORVIA Group streeft ernaar een vertrouwensrelatie op alle niveaus van het bedrijf op te bouwen door haar medewerkers uit te nodigen zich vrijuit te uiten, met name met betrekking tot de verbetering van hun werkomgeving. De kwaliteit van de gesprekken en communicatie tussen elke medewerker en zijn leidinggevende is een centraal onderdeel van de sociale dialoog van de Group. De FORVIA Group verbindt zich ertoe de werknemersvertegenwoordigers in elke juridische entiteit of de werknemersvertegenwoordigers op Europees niveau tijdig te informeren en te raadplegen, en zich te houden aan de wettelijke verplichtingen die specifiek zijn voor elk land.

2.6. Vrijheid van vereniging

De FORVIA Group erkent het bestaan van vakbonden over de hele wereld en het recht van werknemers om de vakbondsorganisatie van hun keuze op te richten en/of de werknemersvertegenwoordiging te organiseren in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving. Het verbindt zich ertoe vakbondsleden en -leiders te beschermen en niet te discrimineren op basis van de uitgeoefende ambten.

²ILO C29 - Verdrag betreffende de gedwongen arbeid (1930), ILO C 105 - Verdrag betreffende de afschaffing van de gedwongen arbeid (1957) en Protocol van 2014 bij het Verdrag betreffende de gedwongen arbeid (1930).

2.7. Contractueel beleid

De FORVIA-Group verbindt zich ertoe een beleid van overleg en onderhandeling te bevorderen. Gezien de gedecentraliseerde juridische en managementstructuur is dit beleid verankerd in collectieve arbeids-overeenkomsten die worden gesloten met de individuele vestigingen enerzijds en de ondernemingen anderzijds.

2.8. Industriële en sociale herverdeling

Door haar programma-gebaseerde activiteit moet de FORVIA Group zich voortdurend aanpassen aan de levenscyclus van voertuigen (lancering, ontwikkeling en einde levensduur) en moet zij haar klanten begeleiden bij hun internationale groei. De industriële en sociale omschakeling van de Groep ondersteunt deze veranderingen voortdurend. Waar mogelijk zal de FORVIA-groep een toekomstgerichte aanpak hanteren bij haar industriële en sociale omschakelingsactiviteiten om de sociale impact te beperken.

2.9. Ontwikkeling van vaardigheden

2.9.1. Invoering en ontwikkeling van opleiding

De FORVIA-Group verbindt zich ertoe beroepsopleidingen te bevorderen om de professionele integratie van jongeren aan te moedigen, door het bevorderen van:

- Toegang tot de verschillende soorten contracten die beschikbaar zijn voor studenten tijdens hun studie (met name leercontracten)
- Toegang tot stages in het bedrijf

Wij zullen alles in het werk stellen om elke werknemer, ongeacht zijn werkplek in de wereld, leeftijd, geslacht of functie, gedurende zijn hele loopbaan toegang te geven tot de nodige opleiding om hem in staat te stellen zijn activiteit uit te oefenen en zijn carrière uit te stippelen.

2.9.2. Professionele ontwikkeling en inzetbaarheid

Gezien de specifieke aard van haar activiteiten en de noodzaak om te profiteren van haar expertise om de controle over haar programma's te garanderen, beschouwt de FORVIA Group de interne ontwikkeling van de inzetbaarheid van haar personeel als een prioriteit. FORVIA moedigt elke medewerker aan om actief deel te nemen aan zijn professionele ontwikkeling en verbindt zich ertoe gelijke kansen op professionele ontwikkeling en mobiliteit te waarborgen. FORVIA stimuleert geografische en professionele mobiliteit binnen het bedrijf om de inzetbaarheid van het personeel te vergroten. Bijzondere aandacht wordt besteed aan het beheer van de interne mobiliteit om ervoor te zorgen dat deze op korte en middellange termijn relevant is.

2.9.3. Werktijden en beloning

De werktijden mogen niet langer zijn dan het maximum dat is vastgesteld door de geldende lokale wetgeving. Bovendien moet de beloning die aan werknemers wordt betaald in overeenstemming zijn met alle geldende lokale wetten inzake beloning, waaronder wetten inzake het minimumloon.



Milieu, gezondheid en veiligheid (EHS), productveiligheid





Onze verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers, klanten en leveranciers en het beheersen van onze impact op het milieu staat voorop.

3.1. Gezondheid en veiligheid op de werkvloer

De FORVIA Group verbindt zich ertoe actieve beleidslijnen en methoden te implementeren om risico's te voorkomen die de gezondheid en veiligheid van werknemers kunnen beïnvloeden, om regelmatig de juiste toepassing ervan te controleren en hun efficiëntie te meten. De FORVIA Groep verbindt zich er in het bijzonder toe ervoor te zorgen dat haar functionarissen en werknemers de verantwoordelijkheid nemen voor de bescherming van de gezondheid en het voorkomen van ongevallen op de werkplek, en om ervoor te zorgen dat het ontwerp en de ontwikkeling van haar producten en productiefaciliteiten op een zodanige manier worden uitgevoerd dat de best mogelijke arbeidsomstandigheden worden bevorderd. Van alle onderaannemers die in de gebouwen van de bedrijven van de FORVIA Groep werken, wordt verwacht dat ze dit gezondheids- en veiligheidsbeleid toepassen en zich houden aan alle wetgeving die in de betrokken landen van kracht is.

3.2. Milieubescherming

We hechten veel waarde aan innovatie en zetten ons in voor duurzaamheid. Dit betekent dat producten en technologieën voortdurend moeten worden geoptimaliseerd in overeenstemming met een verantwoord beheer van hulpbronnen, dat negatieve effecten op het milieu moeten worden voorkomen, dat milieuwetten en normen bij de ontwikkeling en productie moeten worden nageleefd en dat er voortdurend moet worden gezocht naar nieuwe mogelijkheden voor milieubescherming. Bij product- en technologieontwikkeling 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 als een vast onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering te gebruiken.

3.3. Productveiligheid, beveiliging en conformiteit

Onze hoogste prioriteit is producten van topkwaliteit die veilig en betrouwbaar zijn en voldoen aan de wettelijke vereisten. Producten worden geëvalueerd en gecontroleerd door strikte kwaliteitsmanagementsystemen. Ze ondergaan een monitoringproces tijdens de ontwikkeling, productie en na de marktintroductie. Wij zijn verantwoordelijk voor het proactief identificeren, rapporteren en escaleren van vermoedelijke veiligheids-, beveiligings- of conformiteitsproblemen proactief naar de respectievelijke functies. Waar nodig melden we tekortkomingen aan de relevante autoriteiten en nemen we de nodige maatregelen om veilige, beveiligde en conforme producten te garanderen.



Eerlijke handelspraktijken



Eerlijke handelspraktijken



We zijn ervan overtuigd dat we zaken kunnen winnen op basis van de kwaliteit en waarde van onze producten.

We nemen geen toevlucht tot oneerlijke of illegale methoden om te winnen op de markt.

4.1. Eerlijke concurrentie

We doen er alles aan om eerlijk te concurreren en de regels en wetten die van toepassing zijn op concurrentie over de hele wereld te respecteren. Ze verbieden schriftelijke of informele afspraken, overeenkomsten, plannen, regelingen of gecoördineerd gedrag (collusie) tussen concurrenten die bedoeld zijn om de concurrentie te beperken of tot beperking ervan te leiden.

Dit houdt met name in :

- Deel geen commercieel gevoelige informatie met concurrenten met betrekking tot prijzen, marktaandeel, strategieën, toetredingen/uittrekkingen op de markt, voorraden en productiecapaciteit, onderhandelingsstrategieën met leveranciers of klanten, salarissen/lonen van werknemers (met welk bedrijf dan ook); en

- Houd u niet bezig met prijsafspraken, markttoewijzing voor wat betreft projecten, klanten of gebieden, en manipulatie van aanbestedingen (inclusief schijnaanbiedingen) met concurrenten.

We zijn ons bewust van wat we bespreken met zakenpartners, met name concurrenten, en hoe we concurrentie-informatie krijgen. We zijn extra voorzichtig bij het bijwonen van vergaderingen van brancheverenigingen of andere werkgroepen, zoals samenwerkingsprojecten of standaardisatieactiviteiten in de industrie.

Misbruik van een machtspositie ten opzichte van leveranciers of klanten, evenals de controle of beperking van de wederverkooprijzen van onze klanten zijn eveneens verboden. Bovendien is een correcte uitvoering van fusiecontroleprocedures vereist met betrekking tot samenwerkingsverbanden en transacties.

We verbinden ons ertoe om de naleving van deze verplichtingen te controleren door alle aanvullende informatie te verstrekken die een werknemer of functionaris kan vragen en door een goede kennis van de verplichtingen van de FORVIA Group met betrekking tot eerlijke concurrentie in de hele Group te bevorderen.

4.2. Preventie van corruptie

4.2.1. Geen corruptie

Wij tolereren geen corruptie in welke vorm dan ook. We houden ons aan de lokale en internationale wetten die corrupte handelspraktijken verbieden in de omgang met derden (ambtenaren en bedrijven uit de particuliere sector). Transparant en correct ondernemen is verplicht en altijd mogelijk. We geven of nemen geen steekpenningen aan van onze partners, noch direct, noch indirect door een derde partij in te schakelen, en geschenken en gastvrijheden van klanten en dienstverleners zijn in overeenstemming met de lokale wetgeving en onze interne procedures.

We verbieden ten strengste alle politieke bijdragen en alle illegale betalingen, aangezien deze kunnen worden opgevat als pogingen om overheids- of administratieve beslissingen te beïnvloeden in zaken die van invloed zijn op FORVIA. Zelfs de schijn van ongepastheid moet worden vermeden.

Voor meer informatie over onze interne regels inzake corruptiebestrijding:

- Anti-corruptiebeleid van HELLA
- FAURECIA Gedragscode ter voorkoming van corruptie

4.2.2. Waarheid en nauwkeurigheid van rekeningen, boeken en bescheiden

Alle activa, passiva, uitgaven en andere transacties die door bedrijven in de FORVIA Group worden uitgevoerd, moeten worden opgenomen in de boeken en rekeningen van de bedrijven die waarheidsgetrouw en nauwkeurig moeten worden bijgehouden, in overeenstemming met de van toepassing zijnde boekhoudkundige principes, regels en wetten. Er mogen geen geheime fondsen of niet-geregistreerde activa van de bedrijven of dochterondernemingen van de FORVIA Groep worden opgericht of aangehouden, om welke reden dan ook. Documenten met betrekking tot commerciële of financiële transacties moeten getrouw worden weergegeven. Geen enkele betaling mag worden goedgekeurd of gedaan met de intentie of het begrip dat alle of een deel van een dergelijke betaling zal worden gebruikt voor een ander doel dan beschreven in de documenten die de betaling ondersteunen. Er mag om welke reden dan ook geen valse of kunstmatige vermelding worden gemaakt in de boeken en bescheiden van de FORVIA Group of haar dochterondernemingen.

4.3. Belangenverstrengeling

Er is sprake van een belangenconflict wanneer een werknemer of een naast familielid persoonlijk baat kan hebben bij een transactie waarbij FORVIA betrokken is. Elke Forvian die met een belangenconflict wordt geconfronteerd, moet dit melden via de instrumenten die hem door de Groep ter beschikking worden gesteld. Sommige werknemers lopen door hun functie meer risico op belangenverstrengeling en zijn daarom verplicht om jaarlijks een verklaring af te leggen. In geval van twijfel

moet de werknemer zich wenden tot zijn leidinggevende of Human Resources Manager of de Regional Compliance Officer om te bepalen of de transactie in kwestie al dan niet een belangenconflict vormt en passende corrigerende maatregelen te nemen.

Er kan sprake zijn van een belangenconflict met externe partners, zoals leveranciers of consultants. Het is de verantwoordelijkheid van elke Forvian om de belangen van de Groep te behartigen zonder te vertrouwen op vriendjespolitiek als gevolg van persoonlijke relaties of het gebruik van discriminerende criteria die verboden zijn door deze Gedragscode.

4.4. Anti-witwaspraktijken

Wij voldoen aan al onze wettelijke verplichtingen om het witwassen van geld te voorkomen. We moeten alert zijn op en melding maken van ongebruikelijke financiële transacties, met name die met contant geld, of gedrag dat het vermoeden wekt dat het betrokken geld op illegale wijze is verkregen of andere witwasactiviteiten die mogelijk hebben plaatsgevonden.



Omgaan met informatie



5.1. Vertrouwelijke informatie

We zullen geen bedrijfsinformatie openbaar maken die niet openbaar is. Informatie wordt vertrouwelijk behandeld en mag niet worden gedeeld met onbevoegden, tenzij dit wettelijk verplicht is. Deze norm is ook van toepassing op vertrouwelijke informatie die toebehoort aan onze klanten of andere zakenpartners. De geheimhoudingsplicht blijft ook na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer of de beëindiging van de overeenkomst met de zakenpartner bestaan. Het directe of indirecte gebruik van vertrouwelijke bedrijfsinformatie voor persoonlijk voordeel, ten voordele van derden en/of ten nadele van de FORVIA Groep is verboden.

5.2. Voorkennis

Wij behandelen en publiceren voorkennis in overeenstemming met de geldende wetgeving die van toepassing is op de kapitaalmarkt. Voorkennis is alle gerelateerde informatie die een aanzienlijke invloed kan hebben op de prijs van aandelen (of andere financiële instrumenten) en die niet openbaar is gemaakt. Deze informatie moet strikt vertrouwelijk worden behandeld, zelfs ten opzichte van naaste familieleden, en met de nodige zorgvuldigheid worden behandeld. Het mag niet

intern of extern worden bekendgemaakt of worden gebruikt voor de handel in (of het doen van aanbevelingen over de handel) van effecten.

5.3. Publieke communicatie

Officiële verklaringen namens de FORVIA Group of een bedrijf mogen alleen worden afgelegd door personen die daartoe bevoegd zijn. Hoewel FORVIA het recht op vrije meningsuiting respecteert, moeten we er als werknemers voor zorgen dat ons optreden in het openbaar de reputatie van FORVIA niet schaadt. Bij het uiten van meningen in privésfeer moet duidelijk worden gemaakt dat de geuite meningen van onszelf zijn en niet tot de FORVIA-groep behoren.



Privacy van gegevens





Privacy van gegevens

We respecteren de privacy van onze medewerkers en zakenpartners en erkennen dat gezonde relaties gebaseerd zijn op vertrouwen. Elk individu heeft het recht om te bepalen of zijn persoonlijke informatie wordt vrijgegeven en hoe deze wordt verwerkt. Daarom beschermen we het recht van het individu op gegevensprivacy. Ons gebruik van persoonlijke informatie is transparant. Werknemers en zakenpartners kunnen te allen tijde beslissen of en hoe hun persoonsgegevens worden gebruikt of verwerkt, tenzij dit anderszins vereist is door de wet, of het gebruik ervan noodzakelijk is voor de bedrijfsprocessen van FORVIA. Persoonsgegevens worden alleen verzameld, verwerkt en gebruikt voor zover de geldende wetgeving en het interne beleid dit toestaan.



Cyberbeveiliging



Cyberbeveiliging



FORVIA past een holistische benadering van cyberbeveiliging toe om haar bedrijf te beveiligen en cyberbeveiligingsrisico's te minimaliseren. We beschermen de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van elk type informatie (bijv. elektronisch of fysiek) in overeenstemming met de classificatie. We houden ons aan de need-to-know- en least-privilege-principes bij het verlenen van toegang tot informatie of IT-systemen.

Het waarborgen van informatiebeveiliging is niet alleen een verantwoordelijkheid van het management. Alle medewerkers en de door FORVIA gecontracteerde zakenpartners zijn verantwoordelijk voor de informatiebeveiliging binnen hun respectieve werkterreinen. Elke medewerker moet zich houden aan het beveiligingsbeleid van het bedrijf, zich bewust zijn van mogelijke veiligheidsrisico's en verdachte gebeurtenissen melden.



Omgang met eigendom van bedrijven en derden en intellectueel eigendom

Omgang met eigendom van bedrijven en derden en intellectueel eigendom



Alle materiële en immateriële activa en eigendommen, met inbegrip van eigendommen en middelen ("Eigendommen") die toebehoren aan FORVIA en alle Eigendommen van derden die aan de zorg van FORVIA zijn toevertrouwd, moeten met zorg worden behandeld en beschermd tegen verlies en misbruik om ernstige schade aan FORVIA te voorkomen. Eigendommen mogen alleen voor zakelijke doeleinden worden gebruikt. Privégebruik moet vooraf worden toegestaan. Eigendom van derden, met name intellectueel eigendom, mag alleen worden gebruikt wanneer dit is geautoriseerd. Privégebruik van Eigendommen van derden is verboden.



Buitenlandse handel en exportcontrole en belastingen





9.1. Buitenlandse handel en exportcontrole

Als wereldwijd bedrijf zet FORVIA zich in om te voldoen aan alle lokale en internationale handelsvoorschriften en import-/exportcontrolewetten met betrekking tot onze internationale zakelijke transacties. Alle medewerkers van FORVIA moeten zich onthouden van transacties die door de geldende nationale of internationale exportcontrolevoorschriften als niet toegestaan worden beschouwd. Alvorens in contact te komen met nieuwe zakenpartners, moeten werknemers ervoor zorgen dat het contact of de samenwerking niet wordt beperkt of verboden door nationale of internationale sanctielijsten. Alvorens een zending of andere overdracht van commerciële of niet-commerciële goederen, software of technologie, fysiek of elektronisch, binnen of buiten FORVIA te verwerken, moeten werknemers ervoor zorgen dat de goederen niet onderworpen zijn aan exportbeperkingen en/of dat de vereiste export-/wederuitvoervergunningen zijn verkregen.

Ieder van ons draagt bij aan het naleven van de wet- en regelgeving en interne FORVIA-regels op deze gebieden.

9.2. Belasting

FORVIA neemt de verantwoordelijkheid op zich voor haar fiscale verplichtingen. Om dit te doen, houden we ons aan alle belastingwetten die van kracht zijn in de landen waar we zaken doen. Dit omvat de toepassing van het zakelijkheidsbeginsel als de internationale norm voor verrekenprijzen. Ook hier draagt ieder van ons bij aan het naleven van de wetten, reglementen en interne FORVIA-regels op dit gebied.



Voldoen aan de Gedragscode



Voldoen aan de Gedragscode



10.1. Verantwoordelijkheid

10.1.1. Verantwoordelijkheid van de werknemer

We zijn allemaal verplicht om ons te houden aan de FORVIA-code en om de principes ervan over te nemen als de bindende norm voor ons dagelijks werk.

10.1.2. Verantwoordelijkheid van het management

FORVIA-managers op alle niveaus zijn met name verplicht om hun gedrag naar deze code te modelleren en ervoor te zorgen dat deze code wordt nageleefd in hun verantwoordelijkheidsgebied. Managers moeten alle nodige stappen ondernemen om ervoor te zorgen dat hun werknemers op de hoogte zijn van de principes die in deze Code zijn opgenomen en om hen in staat te stellen rechtmatig te handelen en deze Code dagelijks na te leven.

10.2. “Speak Up” Cultuur

Als een werknemer van een mogelijke inbreuk een mogelijke inbreuk vermoedt op de regels die in deze Code of het gerelateerde interne beleid van de FORVIA Group zijn uiteengezet, kan hij de zaak onder de aandacht van het management brengen via onze rapportagekanalen.

10.2.1. Directe rapportage

Over het algemeen is het eerste aanspreekpunt voor vragen over deze Gedragscode of mogelijke schending van deze Code de directe leidinggevende. Wanneer de omstandigheden dit onmogelijk maken, kunnen klachten worden gericht aan de algemeen directeur, de fabrieksmanager of een ander lid van het managementteam. Wanneer een inbreuk wordt vermoed, kan deze ook rechtstreeks aan het Compliance Team worden gemeld.

10.2.2. Onze online meldsystemen

tellUS!

speak^{up}

Als een directe melding om welke reden dan ook niet mogelijk is, moeten ernstige overtredingen worden gemeld via onze online meldings-systemen: **tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) of de **Speak Up** (www.faurecia.ethicspoint.com) om overtredingen van de regels van deze Code te melden, met name met betrekking tot (maar niet beperkt tot):

- Corruptie
- Concurrentiebeperkende praktijken
- Mensenrechten en/of milieuschendingen
- Intimidatie op de werkvloer
- Boekhoudkundige onregelmatigheden
- Schending van de vertrouwelijkheid
- Andere ernstige misdrijven die een bedreiging vormen of ernstige schade toebrengen aan het algemeen belang.

10.3. Omgaan met gemelde inbreuken

De bovengenoemde contactpunten moeten de nodige zorgvuldigheid betrachten om de relevante informatie die zij ontvangen op te volgen. Als er op het eerste gezicht voldoende aanwijzingen zijn voor een inbreuk op de Code, kan de persoon met wie contact is opgenomen het Compliance Team of andere afdelingen, zoals de afdeling Corporate Audit, bellen om te helpen bij het vaststellen van verdere feiten in de zaak en het nemen van de nodige maatregelen. Alle ontvangen informatie wordt altijd vertrouwelijk behandeld. FORVIA zal melders die naar eer en geweten hebben gehandeld, met alle beschikbare middelen beschermen tegen mogelijke represailles die kunnen voortvloeien uit het melden van een vermoedelijke inbreuk. Wanneer werknemers zelf melding maken van eventuele overtredingen die ze hebben begaan, krijgen ze geen bescherming tegen disciplinaire sancties, maar het feit dat ze de informatie vrijwillig hebben verstrekt, werkt in hun voordeel.

10.4. Inbreuken en sancties

Elke inbreuk op deze Code, op welke wijze dan ook aan het licht gebracht, kan door FORVIA worden bestraft. Deze sancties kunnen disciplinaire maatregelen omvatten tot en met ontslag, afhankelijk van de ernst van de inbreuk en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Overtredingen kunnen ook leiden tot strafrechtelijke of civielrechtelijke sancties voor de betrokkene.



FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre
France

HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt
Germany

FORVIA
Inspiring mobility