

# Code de Conduite



# Préface

*Chez FORVIA, notre succès repose sur la confiance et le respect que nous inspirons à nos clients, parties prenantes, partenaires et collègues. Illustrant les principes qui fondent notre culture commune, notre Code de Conduite constitue un guide constant pour nous aider à relever les défis, prendre des décisions éclairées et respecter, sans exception, les standards qui définissent notre Groupe.*



*Ce Code n'est pas simplement un ensemble de règles — il reflète les principes que nous incarnons dans nos décisions et nos actions chez FORVIA, et il continue de façonner notre entreprise au quotidien. En respectant ces lignes directrices, nous maintenons nos standards élevés d'intégrité et veillons à rester responsables, transparents et fidèles aux valeurs de FORVIA.*

*Chaque collaborateur de FORVIA reçoit un exemplaire de ce Code et doit se conformer aux principes et règles qu'il énonce, tant dans ses interactions internes qu'externes. Chaque salarié est encouragé à poser des questions si nécessaire et à réfléchir à la manière dont nous pouvons tous être à la hauteur de ces standards.*

*Notre engagement commun envers les principes et règles énoncés dans ce Code de Conduite garantira que FORVIA reste une entreprise dont nous pouvons tous être fiers. Ensemble, nous continuerons à agir avec la plus grande intégrité et à promouvoir un environnement positif, inclusif et éthique qui renforce notre entreprise et notre impact dans le monde.*

**Martin FISCHER**  
Directeur Général, FORVIA

# Préface

*En tant que Directeur Général de FORVIA HELLA, une entreprise du Groupe FORVIA, je suis fier de réaffirmer notre engagement envers une conduite éthique et responsable, quel que soit notre rôle ou notre position. Nos valeurs communes sont la boussole qui guide nos actions et nos décisions chaque jour.*



*Chacun d'entre nous joue un rôle essentiel dans la construction d'une culture fondée sur l'intégrité, la responsabilité et le respect mutuel. Ce Code de Conduite reflète cette culture et fournit un cadre clair pour nous aider à relever les défis et agir avec cohérence et détermination.*

*Vivre selon ce Code signifie s'engager à maintenir pour soi et pour les autres, des standards élevés, poser des questions et faire ce qui est juste — même lorsque c'est difficile. Que ce soit en dirigeant des équipes, en collaborant entre fonctions ou en interagissant avec des partenaires, notre comportement éthique renforce la confiance et favorise un succès durable.*

*Continuons à montrer l'exemple et à défendre les valeurs qui font de FORVIA une entreprise dont nous sommes fiers de faire partie.*

A stylized blue ink signature of Bernard Schäfer Barthold.

**Bernard SCHÄFERBARTHOLD**  
Directeur Général, FORVIA HELLA

# Sommaire

	Défendre les valeurs de FORVIA .....	05
	Principes du droit du Travail et des Droits Humains .....	07
	Environnement, Santé & Sécurité (HSE), Sécurité des Produits .....	13
	Pratiques commerciales équitables .....	16
	Traitement de l'information .....	21
	Confidentialité des données .....	24
	Cyber Sécurité .....	26
	Gestion du patrimoine de la propriété intellectuelle, des actifs et des ressources de la société et des tiers .....	28
	Commerce extérieur & Contrôle des exportations et Fiscalité .....	30
	Conformité avec le Code de Conduite .....	33

*L'égalié des droiés est l'un des principes de base de FORVIA. Pour une meilleure lisibilité, lorsque le texte suivant fait référence à un genre spécifique, il doit être compris comme s'adressant à tous les genres.*







# Défendre les valeurs de FORVIA





# Défendre les valeurs de FORVIA



*Le succès continu et la réputation de FORVIA dépendent de la capacité de chacun d'entre nous à se comporter de manière honnête et respectueuse de la loi. Comme principe de base, les sociétés du groupe FORVIA et leurs employés doivent respecter les lois et réglementations en vigueur dans leurs pays d'implantation, ainsi que nos politiques internes. Nous devons également aller plus loin et défendre les valeurs de FORVIA, notamment le respect, la responsabilité et le travail d'équipe, dans notre travail quotidien. Les violations ne sont pas tolérées et peuvent entraîner de graves conséquences pour le groupe FORVIA et pour les personnes impliquées.*

## 1.1. Champ d'Application

Ce Code de Conduite s'applique et est contraignant pour toutes les unités organisationnelles dans lesquelles le Groupe FORVIA détient directement ou indirectement une participation majoritaire.

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





# Principes du droit du Travail et des Droits Humains

# Principes du droit du Travail et des Droits Humains



*Nous nous efforçons de créer un environnement où le travail d'équipe et le respect sont une évidence. Nous traitons nos employés, nos partenaires commerciaux et les autres tiers avec dignité, respect et en ligne avec des normes internationales en matière de droits humains, et nous agissons conformément aux principes suivants.*

## 2.1. 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 en fonction de leurs compétences et de leurs qualifications et promus en fonction de leurs performances et de leurs potentiels.



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.

## 2.2. Égalité de traitement

Dans ses actions de recrutement comme de gestion des évolutions professionnelles, le groupe FORVIA s'engage à n'opérer aucune discrimination liée notamment à l'âge, au sexe, à la couleur de peau, à la nationalité, à la religion, à l'état de santé ou de handicap, à l'orientation sexuelle, aux opinions politiques ou philosophiques ou toute appartenance syndicale. Tout salarié a le droit de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme d'hostilité ou de harcèlement qualifié d'illicite au regard des réglementations et usages en vigueur dans les pays où le groupe FORVIA exerce son activité. Le groupe FORVIA interdit en particulier toute conduite illicite constitutive de harcèlement sexuel ou moral, y compris en l'absence de lien hiérarchique ou de subordination.

## 2.3. Travail des enfants interdit

Nous rejetons toute forme de travail des enfants. L'enfance, la dignité, la santé, la sécurité et l'éducation des enfants doivent être respectées et protégées. L'âge minimum d'admission à l'emploi des jeunes, ainsi que leur santé, leur sécurité et leur moralité dans le cadre d'une relation de travail, doivent être conformes aux dispositions des conventions fondamentales de l'OIT<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>OIT C138 – Convention sur l'Age Minimum (1973) et OIT C182 Convention sur les pires formes de travail des enfants (1999)

## 2.4. Travail forcé interdit

Nous rejetons toute forme de travail forcé ou obligatoire, d'esclavage moderne et de traite des êtres humains et ne recourons à aucune forme de travail forcé ou obligatoire dans nos activités. Toutes les pratiques doivent être conformes aux conventions fondamentales de l'OIT<sup>2</sup>.

## 2.5. Liberté d'expression et dialogue social

Le groupe FORVIA cherche à développer une relation de confiance à tous les niveaux de l'entreprise en invitant les membres de son personnel à s'exprimer librement, notamment pour améliorer son environnement de travail. La qualité des échanges et de la communication entre chaque salarié et son encadrement est un élément central du dialogue social dans le Groupe. Le groupe FORVIA s'engage à assurer en temps utile l'information et la concertation avec les représentants du personnel de chaque entité juridique ou avec les représentants du personnel au niveau européen, et à respecter les obligations légales propres à chaque pays.

## 2.6. Droit d'association et liberté syndicale

Le groupe FORVIA reconnaît, partout dans le monde, le droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales de leur choix et/ou d'organiser une représentation du personnel dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il s'engage à protéger les adhérents et responsables syndicaux et à n'opérer aucune discrimination liée aux mandats détenus.

<sup>2</sup>OIT C029 - Convention sur le Travail Forcé (1930), OIT C105 Convention sur l'abolition du travail forcé (1957) et Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le Travail Forcé (1930).

## 2.7. Politique contractuelle

Le Groupe FORVIA s'engage à promouvoir une politique de concertation et de négociation. Compte tenu de son organisation juridique et managériale décentralisée, cette politique se concrétise par la signature d'accords collectifs au niveau des établissements d'une part, et des sociétés d'autre part.

## 2.8. Redéploiements industriels et sociaux

Le groupe FORVIA, exerçant une activité de programme, doit s'adapter en permanence au cycle de vie des véhicules (lancement, développement et fin de vie) et doit accompagner ses clients dans leur développement international. Le redéploiement industriel et social du Groupe soutient en permanence ces évolutions. Chaque fois que cela est possible, le groupe FORVIA inscrit ces opérations de redéploiement industriel et social dans une démarche d'anticipation, de façon à en limiter les impacts sociaux.

## 2.9. Développement des compétences

### 2.9.1. Insertion et développement de la formation

Le groupe FORVIA s'engage à promouvoir les dispositifs de formation favorisant l'insertion dans la vie professionnelle :

- l'accès aux différents types de contrats qui accompagnent les étudiants pendant leur formation (contrat d'apprentissage notamment),
- l'accès des stagiaires à l'entreprise.

Le groupe FORVIA s'efforce de permettre à chacun de ses salariés, quel que soit son lieu de travail dans le monde, son âge, son sexe ou sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

### **2.9.2. Évolution professionnelle et employabilité**

Compte tenu de la spécificité de ses métiers et de la nécessité de capitaliser ses savoir-faire pour assurer la maîtrise de ses programmes, FORVIA considère le développement interne de l'employabilité de ses salariés comme une priorité. Le groupe FORVIA encourage chaque salarié à être acteur de son évolution professionnelle et s'engage à assurer l'égalité des chances dans l'évolution et la mobilité professionnelle. Il favorise la mobilité interne, géographique et professionnelle, pour développer l'employabilité de ses salariés. Une attention particulière est portée à la gestion de ces mouvements internes de façon à s'assurer de leur pertinence tant à court qu'à moyen terme.

### **2.9.3. Heures de travail et rémunération**

Les heures de travail ne doivent pas dépasser le maximum fixé par la législation locale applicable. La rémunération versée aux employés doit être conforme aux lois locales en matière de rémunération, y compris les lois sur le salaire minimum.





# Environnement, Santé & Sécurité (HSE), Sécurité des Produits





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

## **3.1. Promotion de la santé et sécurité au travail**

Le groupe FORVIA s'engage à mettre en oeuvre des politiques et des méthodes de prévention active des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés, à contrôler régulièrement leur bonne application et à mesurer leur efficacité. Le Groupe s'engage notamment à responsabiliser ses managers et son personnel à la préservation de la santé et à la prévention des accidents du travail et à organiser la conception et le développement de ses produits et de ses moyens de production de manière à favoriser les meilleures conditions de travail possible. Par ailleurs, tous les sous-traitants intervenant dans les locaux des entreprises du groupe FORVIA sont tenus d'appliquer ces politiques de santé et de sécurité et de respecter l'ensemble des législations en vigueur dans les pays concernés.

### 3.2. 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 leur 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.

### 3.3. Sécurité des Produits, Sécurité et Conformité

Notre priorité absolue est d'offrir des produits de haute qualité, sûrs et conformes aux exigences légales. Les produits FORVIA 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 ou conformité suspectés. Si nécessaire, nous signalons les manquements aux autorités compétentes et prenons les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la conformité des produits.



# Pratiques commerciales équitables





# Pratiques commerciales équitables



*Nous sommes convaincus de pouvoir remporter des marchés grâce à la qualité et à la valeur de nos produits. Nous ne recourons pas à des méthodes déloyales ou illégales pour gagner des marchés.*

## 4.1. Concurrence loyale

Nous nous engageons à pratiquer une concurrence loyale et à respecter les règles et lois régissant la concurrence dans le monde entier. Ces lois interdisent tout accord, entente, plan, arrangement, ou comportement coordonné (collusion) écrit ou informel entre concurrents visant à restreindre ou à entraîner une restriction de la concurrence.

Cela implique en particulier que :

- Nous ne partageons pas avec nos concurrents des informations commercialement sensibles, relatives aux prix, aux parts de marché, aux stratégies, aux entrées/sorties de marché, aux stocks et aux capacités de production, aux stratégies de négociation avec les fournisseurs ou les clients, aux salaires/traitements des employés (avec n'importe quelle entreprise) ; et
- Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fixation des prix, de répartition du marché en termes de projets, de clients ou de territoires, ni à des truquages d'offres (y compris des offres fictives) avec des concurrents.

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 à d'autres groupes de travail, nous devons accorder une attention particulière au respect de la loi sur la concurrence.

L'abus de position dominante sur le marché vis-à-vis de fournisseurs ou de clients, ainsi que le contrôle ou la restriction des prix de revente de nos clients, sont également interdits. En outre, la mise en œuvre appropriée des procédures de contrôle des fusions, acquisitions est requise pour toutes coopérations et transactions.

Nous nous engageons à veiller à la bonne mise en œuvre de cet engagement en mettant à la disposition de tout dirigeant ou salarié qui pourrait le souhaiter, à travers les Départements Audit et Affaires Juridiques, toute information complémentaire que pourrait demander un dirigeant ou salarié et en promouvant un bon niveau d'information sur l'engagement de Faurecia de respecter la concurrence loyale.

## **4.2. Prévention de la corruption**

### **4.2.1. Aucune Corruption**

Nous ne tolérons aucune forme de corruption. Nous nous conformons aux lois locales et internationales qui interdisent la corruption dans les pratiques commerciales lors des négociations avec des tiers (agents publics et sociétés privées). Des pratiques commerciales transparentes et correctes sont obligatoires et toujours possibles. Nous ne versons ni n'acceptons de pots-de-vin de la part de nos partenaires, ni

directement ni indirectement en impliquant un tiers. Les cadeaux et invitations de nos clients et prestataires de services sont conformes à la législation locale et à nos procédures internes.

Nous interdisons strictement toute contribution politique et tout paiement illégal, car ils pourraient être interprétés comme une tentative d'influencer les décisions gouvernementales ou administratives concernant FORVIA. Même l'apparence d'irrégularité doit être évitée.

Pour plus d'informations sur notre règlement interne anti-corruption :

- HELLA Politique Anti-Corruption
- FAURECIA Code de Conduite pour la prévention de la Corruption

#### **4.2.2. Régularité des comptes, livres et registres**

Tous actifs, passifs, dépenses et autres transactions réalisées par les entités du Groupe doivent être enregistrés dans les livres et comptes de ces entités qui doivent être tenus régulièrement et en conformité avec les principes, règles et lois applicables. Aucun fonds secret ou actif non enregistré du Groupe ou de ses entités ne peut être établi ou maintenu pour quelque raison que ce soit. Les documents portant sur les transactions commerciales ou financières doivent refléter celles-ci fidèlement. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué lorsqu'il est motivé par l'intention, exprimée ou connue, de l'utiliser en tout ou en partie dans un autre but que celui décrit dans le document prévoyant ledit paiement. Aucun enregistrement comptable fictif ou non justifié ne peut être faite dans les livres et registres du Groupe et de ses entités pour quelque raison que ce soit.

### 4.3. Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts existe lorsqu'un collaborateur ou un proche est susceptible de tirer un avantage personnel d'une activité impliquant FORVIA. Chaque collaborateur Forvian, confronté à un conflit d'intérêts, doit le déclarer via les outils mis à sa disposition par le Groupe. Certains collaborateurs sont plus exposés au risque de conflit d'intérêts en raison de leur fonction et sont donc tenus de faire une déclaration annuelle. En cas de doute, le collaborateur doit s'adresser à son supérieur, au responsable des ressources humaines ou au responsable régional de la conformité afin de déterminer si la transaction en question constitue un conflit d'intérêts et de prendre les mesures correctives appropriées.

Un conflit d'intérêts peut exister avec des partenaires externes, tels que des fournisseurs ou des consultants. Il est de la responsabilité de chaque collaborateur Forvian de défendre au mieux les intérêts du Groupe, sans favoritisme découlant de relations personnelles ni de critères discriminatoires interdits par le présent Code de Conduite.

### 4.4. 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, 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



## 5.1. 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 est interdite.

## 5.2. 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 pouvant affecter de manière significative le prix des actions FORVIA (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

requis. Elle ne doit pas être divulguée en interne comme en externe ni utilisée pour négocier (ou faire des recommandations de négociation) des titres.

### **5.3. Communication publique**


Des déclarations officielles au nom du groupe FORVIA ou d'une société de FORVIA peuvent être faites uniquement par les personnes qui y sont habilitées. Bien que FORVIA respecte la liberté d'expression, en tant qu'employés de FORVIA, nous devons veiller à ce que nos apparitions publiques ne nuisent pas à la réputation de FORVIA. En exprimant ses opinions en privé, nous devons préciser que les opinions exprimées n'engagent que nous-mêmes et non FORVIA.



# Confidentialité des données







# Confidentialité des données



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

*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. Les informations personnelles ne sont collectées, traitées et utilisées que dans les limites autorisées par la loi et la politique interne.*



# Cyber Sécurité





*FORVIA applique une approche globale de la cybersécurité pour sécuriser ses activités et minimiser les risques. Nous protégeons la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de tout type d'information (par exemple électronique ou physique), selon sa classification. Nous adhérons aux principes du besoin de savoir et du moindre privilège lors de l'octroi d'accès aux informations ou aux systèmes informatiques.*

*La sécurité de l'information n'est pas seulement une responsabilité de la direction. Tous les employés, ainsi que les partenaires commerciaux de FORVIA, sont responsables de la sécurité de l'information dans leurs domaines d'activité respectifs. Chaque employé doit se conformer aux politiques de sécurité de l'entreprise, être conscient des risques potentiels et signaler tout événement suspect.*



# Gestion du patrimoine de la propriété intellectuelle, des actifs et des ressources de la société et des tiers

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 (« Propriétés ») appartenant à FORVIA ainsi que toute Propriété de tiers confiée à FORVIA, doivent être traités avec précaution et protégés des pertes et abus pour éviter tout préjudice grave à FORVIA. La Propriété de FORVIA 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 Fiscalité







## 9.1. Commerce extérieur & Contrôle des exportations

En tant qu'entreprise internationale, FORVIA s'engage à respecter toutes les réglementations commerciales locales et internationales, ainsi que les lois sur le contrôle des importations et des exportations, relatives à ses transactions internationales. Tous les employés de FORVIA doivent s'abstenir de toute transaction considérée comme non autorisée par les réglementations nationales ou internationales applicables en matière de contrôle des exportations. Avant de nouer des relations avec de nouveaux partenaires commerciaux, les employés doivent s'assurer que le contact ou la coopération n'est pas restreint ou interdit par des listes de sanctions nationales ou internationales. Avant de traiter une expédition ou tout autre transfert de marchandises, de logiciels ou de technologies commerciales ou non commerciales, physiquement ou électroniquement, au sein ou en dehors de FORVIA, les employés doivent s'assurer que les marchandises ne sont pas soumises à des restrictions de contrôle des exportations et/ou que les licences d'exportation/réexportations requises ont été obtenues.

Chacun de nous contribue au respect des lois, des réglementations et des règles internes de FORVIA dans ces domaines.

## 9.2. Fiscalité

FORVIA 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 dans ce domaine.



# Conformité avec le Code de Conduite



# Conformité avec le Code de Conduite



## 10.1. Responsabilité

### 10.1.1. Responsabilité de l'employé

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

### 10.1.2. Responsabilité des Directeurs

La Direction de FORVIA à tous les niveaux est particulièrement tenue de modeler son comportement sur ce Code de Conduite et de s'assurer que le présent Code 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 et pour leur permettre d'agir légalement et de le respecter au quotidien.

## 10.2. La culture du signalement

Si un employé prend connaissance d'une violation potentielle des règles décrites dans ce Code ou des politiques internes du Groupe FORVIA, il peut porter l'affaire à l'attention de la direction via nos canaux de signalement.

### 10.2.1. Signalement direct

En règle générale, le premier point de contact pour les questions relatives au présent Code ou à une violation potentielle du présent Code est le supérieur hiérarchique. Si le signalement à son supérieur hiérarchique s'avère impossible, l'employé peut s'adresser au responsable de site, directeur d'usine ou un autre membre de l'équipe de direction. En outre, si une violation est suspectée, elle peut être adressée directement au service de Conformité/Compliance.

### 10.2.2. Nos systèmes de signalement en ligne

**tellUS!**

**speak<sup>up</sup>**

Si, pour une raison quelconque un signalement direct n'est pas possible alors les violations graves doivent être signalées par l'intermédiaire de **tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) ou **Speak Up** ([www.faurecia.ethicspoint.com](http://www.faurecia.ethicspoint.com)) afin de signaler les violations des règles énoncées dans le présent Code de Conduite, notamment les violations suivantes (liste non limitative) :

- Corruption
- Pratiques anticoncurrentielles
- Violation des droits humains et/ou de l'environnement
- Harcèlement sur le lieu de travail
- Irrégularités comptables
- Violation de la confidentialité
- Autres crimes graves constituant une menace ou un préjudice grave à l'intérêt public.

### 10.3. Gestion des cas signalés

Les personnes listées précédemment (cf art 10.2.1) doivent faire preuve de la diligence nécessaire pour donner suite aux informations pertinentes reçues. Dès le signalement s'il y a des indices suffisants de la violation du code, la personne qui a réceptionné le signalement peut contacter l'équipe Conformité/Compliance ou d'autres services, tels que le service d'Audit Interne, afin d'établir les faits et de prendre les mesures nécessaires. Toutes les informations reçues sont toujours traitées de manière confidentielle. FORVIA protégera les personnes ayant agi en toute bonne conscience et au meilleur de leur connaissance, par tous les moyens possibles, contre d'éventuelles représailles pouvant résulter du signalement d'une violation présumée. Lorsque les employés signalent eux-mêmes des violations qu'ils ont commises, ils ne bénéficient pas de protection contre les sanctions disciplinaires, mais le fait d'avoir volontairement fourni l'information jouera en leur faveur.

### 10.4. Infractions et Sanctions

Toute infraction au présent Code, quelle que soit la manière dont elle est révélée, peut être sanctionnée par FORVIA. Ces sanctions peuvent inclure des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement, en fonction de la gravité de l'infraction et des lois et réglementations applicables. Les infractions peuvent également entraîner des sanctions pénales ou civiles à titre individuel.





## FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux  
92000 Nanterre  
France

## HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75  
59552 Lippstadt  
Germany

**FORVIA**  
Inspiring mobility