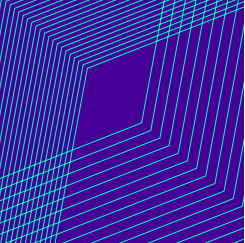




Code voor zakelijk gedrag en ethiek

ONZE GEDRAGSNORMEN EN
VERWACHTINGEN

GENTHERM



Een boodschap van Bill Presley, President & CEO

Het succes van Gentherm berust op een fundament van integriteit, respect en verantwoordelijkheid. Onze gedragscode en ethische richtlijnen vormen een belangrijk onderdeel van wie wij als bedrijf zijn. We streven ernaar om te werken met de hoogste ethische normen en integriteit.

Onze gedragscode dient als leidraad en zorgt ervoor dat onze acties onze kernwaarden en ons streven naar ethische bedrijfspraktijken weerspiegelen. Deze gedragscode toont onze betrokkenheid als organisatie aan en benadrukt de kernprincipes die ons ertoe leiden altijd integer te handelen en het juiste te doen.

Om onze reputatie te beschermen en bij te dragen aan het voortdurende succes van Gentherm, is het belangrijk dat we allemaal de tijd nemen om de waarden van onze gedragscode te bekijken, te begrijpen en na te leven. Iedere medewerker wordt aangemoedigd om onze gedragscode door te nemen, zodat hij of zij de inhoud en de gevolgen ervan voor ons begrijpt. Het naleven van alle wetten is van cruciaal belang, evenals het feit dat onze teams handelen in overeenstemming met de geest en de intentie ervan. Door onze gedragscode te volgen, kunnen we onze bedrijfsactiviteiten uitvoeren op een manier waar we allemaal trots op kunnen zijn.

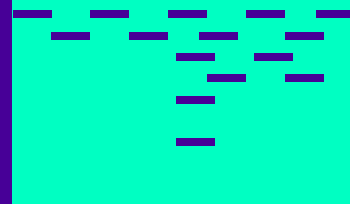
Dit document bevat duidelijke verwachtingen ten aanzien van onze omgang met collega's, klanten, partners en de gemeenschappen die we bedienen. Het is niet zomaar een reeks regels, maar een weerspiegeling van wie we als bedrijf zijn. Ieder van ons heeft de verantwoordelijkheid om de gedragscode te lezen en na te leven.

Bill Presley, President & CEO



01

WIJ ZETTEN ONS IN VOOR ONZE GEDRAGSCODE



Deze gedragscode beschrijft de gedragsnormen die wij verwachten van onze medewerkers, onze zakenpartners en alle andere personen met wie wij zakendoen. We hebben deze gedragscode opgesteld omdat ethisch en integer ondernemen essentieel is voor ons succes en het realiseren van onze missie. U bent verantwoordelijk en aanspreekbaar voor uw handelingen en beslissingen. Bij Gentherm leven we onze waarden en overtuigingen elke dag na door te doen wat goed is voor onze klanten, onze medewerkers, onze gemeenschappen en alle belanghebbenden.

Deze gedragscode is van toepassing op iedere persoon binnen Gentherm Incorporated (gezamenlijk, inclusief alle gelieerde ondernemingen of dochterondernemingen onder de controle van Gentherm, indien van toepassing, "Gentherm" of "het Bedrijf"), op alle niveaus, met inbegrip van werknemers en bestuurders van Gentherm, voor zover het hun activiteiten voor Gentherm betreft. Ongeacht onze functietitel zijn we allemaal leiders als het gaat om ethiek en integriteit, en moeten we voldoen aan de verplichtingen van deze gedragscode. Verder verwachten we van onze medewerkers dat zij alle aannemers, klanten, verkopers, leveranciers, distributeurs en alle andere personen of organisaties die zaken doen met of namens Gentherm ("Zakelijke Partners") aan hoge ethische normen houden. Als teamleden betekent aanspreekbaarheid en verantwoordelijkheid dat ieder van ons hun steentje moet bijdragen, waaronder:

- **Lees en begrijp deze gedragscode:** Raadpleeg deze gedragscode voor richtlijnen en aanwijzingen. Gebruik deze om beslissingen te nemen en richting te geven aan uw handelen. Werknemers dienen ook de bijbehorende ondersteunende beleidsdocumenten te lezen en te begrijpen waarnaar in deze gedragscode wordt verwezen.
- **Begrijp de toepasselijke wet- en regelgeving:** Als wereldwijd bedrijf zijn er veel complexe wetten en regelgevingen van toepassing op onze activiteiten, en deze kunnen in de loop der tijd aanzienlijk veranderen. Stel vragen over de wet- en regelgeving die mogelijk van toepassing is op uw deel van de organisatie.
- **Handel ethisch en integer:** Neem altijd beslissingen die in lijn zijn met de ethische normen en principes die we in deze gedragscode en andere beleidsdocumenten hebben vastgelegd. Elke beslissing die u neemt, is een kans om onze waarden te versterken en ervoor te zorgen dat we telkens op de juiste manier zakendoen.
- **Werk op passende wijze samen:** Of het nu gaat om een intern proces, een klantaudit, een overheidsonderzoek of een ander onderzoeksproces, werk waar passend samen en verstrek niet bewust en kwaadwillig onjuiste informatie.
- **Stel vragen en deel uw zorgen:** Deze gedragscode kan niet alle mogelijke zorgen of vragen beantwoorden. Daarom is de moed om vragen te stellen en zorgen te uiten een essentieel onderdeel van een ethische cultuur.

Binnen Gentherm hanteren we ook aanvullende gedragsnormen voor onze leidinggevenden en supervisors, waaronder:

- **Geef het goede voorbeeld:** Streef er altijd naar om het goede voorbeeld te geven aan uw team. Leef volgens de hier beschreven waarden en principes en toon uw betrokkenheid door middel van uw daden.
- **Luister naar medewerkers en bied begeleiding:** Luister naar alle zorgen en vragen van mensen die bij u aankloppen voor hulp of begeleiding, en geef directe feedback of overleg hierover met andere leidinggevenden en supervisors. Een vraag die voor de één vanzelfsprekend is, is dat misschien niet voor de ander.
- **Bouw een positieve en ethische cultuur op:** Verwacht dat uw team deze gedragscode leest en bespreek de inhoud met hen. Leg hen uit wat het betekent om integer te handelen.
- **Verzet u tegen represailles:** Als leidinggevende mag u nooit toestaan dat er op welke manier dan ook represailles worden genomen tegen mensen die vragen stellen, zorgen uiten of zich uitspreken over problemen.
- **Spreek u uit en stel vragen:** Spreek u uit wanneer een kwestie aan de orde moet worden gesteld en tolereer nooit gedrag dat indruist tegen onze principes.

NUTTIGE TIPS

Wanneer zich een situatie voordoet waarin u een beslissing moet nemen over een onzekere ethische kwestie, begin uw analyse dan door uzelf een paar vragen te stellen:

- Voelt mijn voorgenomen beslissing als de juiste stap?
- Is mijn beslissing in overeenstemming met deze gedragscode en ons beleid?
- Is dit de juiste beslissing voor Gentherm, onze klanten en onze andere belanghebbenden?
- Als mijn supervisor of mijn team op de hoogte zou zijn van deze beslissing, zouden zij het er dan mee eens zijn?
- Ben ik bereid de verantwoordelijkheid voor deze beslissing te nemen als ernaar gevraagd wordt?

- Als u de bovenstaande vragen met "Ja" hebt beantwoord, bent u waarschijnlijk op de goede weg.
- Als u aarzelde of "Misschien" antwoordde, overweeg dan om met uw supervisor of een HR-vertegenwoordiger te spreken voor advies.
- Als u op een van deze vragen 'Nee' hebt geantwoord, komt uw beslissing mogelijk niet overeen met deze gedragscode. Vraag ondersteuning aan uw supervisor of andere passende contactpersonen.

Wees alert op gevallen waarin personen zich niet aan deze gedragscode houden of waarin zij instructies van hun supervisor negeren. Uitdrukkingen die op dit gedrag kunnen duiden, zijn onder andere:

- "We moeten er alles aan doen om de klus te klaren."
- "Zo gaan de zaken daar nu eenmaal."
- "Het is geen groot probleem – niemand zal het merken of zich erom bekommeren."
- "Zo hebben we het altijd al gedaan."
- "Het is maar eenmalig – maak u er geen zorgen over."
- "Ik ken iemand bij een ander bedrijf – daar doen ze precies hetzelfde."

Deze of soortgelijke formuleringen duiden op ideeën die mogelijk niet stroken met deze gedragscode. Als dat het geval is, sta dan stil bij wat u vervolgens moet doen, waaronder contact opnemen met uw supervisor, een HR-vertegenwoordiger of een lid van het management voor verdere hulp en ondersteuning.

Houd bij het overwegen van uw acties in gedachten dat het naleven van onze gedragscode niet optioneel is. Het niet naleven van deze gedragscode kan, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving, leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag.

WAT ZOU U DOEN?

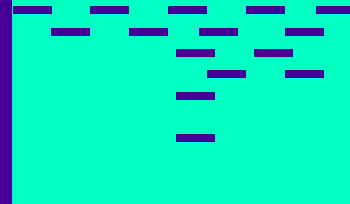
Vraag: Als u het in een teamvergadering over deze gedragscode hebt, zegt een van uw collega's: "Ik lees die dingen nooit, ze zijn allemaal hetzelfde en wie geeft er nou echt om?" Wat zou u doen?

Antwoord: Hoewel veel onderdelen van deze gedragscode vanzelfsprekend zijn, is het belangrijk om deze gedragscode te lezen om inzicht te krijgen in Gentherms betrokkenheid bij dit onderwerp, hoe om te gaan met problemen en vragen, en om ons standpunt over ethiek en integriteit te versterken. De zakenwereld is een complexe omgeving en wat er van ons wordt verwacht, verandert voortdurend. Daarom is het belangrijk te begrijpen wat Gentherm van u verwacht bij het omgaan met die complexiteit. Als u een medewerker tegenkomt die de gedragscode als onbelangrijk afdoet, moedig diegene dan aan om het document te lezen of bespreek met uw supervisor hoe u met de kwestie moet omgaan.

02



WIJ ZETTEN ONS IN VOOR LUISTEREN EN HET AANPAKKEN VAN PROBLEMEN



Een essentieel onderdeel van de ethiek en integriteit van Gentherm is dat u actie onderneemt wanneer u zaken ziet die niet stroken met deze gedragscode, andere beleidsdocumenten of toepasselijke wetgeving. We hebben ieder lid van het Gentherm-team nodig om bij te dragen aan het opbouwen en behouden van onze cultuur, inclusief zich uitspreken wanneer u op de hoogte bent van, of een vermoeden hebt van, wangedrag.

MELDING VAN OVERTREDINGEN OF VERMOEDELIJKE OVERTREDINGEN VAN DEZE GEDRAGSCODE

Er zijn verschillende manieren om problemen of zorgen te melden:

- Praat met uw leidinggevende: Werknemers kunnen een probleem rechtstreeks melden aan hun leidinggevende. De supervisor helpt het probleem aan te pakken of geeft advies over andere beschikbare mogelijkheden.
- Meld het bij andere interne contactpunten: Als u zich er niet prettig bij voelt om het probleem rechtstreeks bij uw supervisor te melden, kunt u contact opnemen met andere afdelingen van Gentherm, zoals Human Resources, de afdeling Juridische Zaken en Naleving ("afdeling Juridische Zaken en Naleving") en andere leden van de lokale leiding en het management, of gebruikmaken van interne processen, zoals de jaarlijkse enquête over belangenconflicten en ethiek, om problemen te melden.
- Melden via interne e-mail: U kunt problemen ook rechtstreeks melden door een e-mail te sturen naar de mailbox van de afdeling Juridische Zaken en Naleving. Compliance@gentherm.com.
- Melden via de ethische hotline: Gentherm heeft een externe, anonieme hotline ("Ethische Hotline") waar mensen via internet of telefonisch problemen kunnen melden. Deze diensten worden in meerdere talen aangeboden en zijn 24 uur per dag, zeven dagen per week gratis bereikbaar vanaf elke locatie. Klik [hier](#) voor contactgegevens, waaronder online melden en lokale telefoonnummers.



WAT IS DE BESTE MANIER OM MIJN ZORGEN TE MELDEN?

Verschillende problemen kunnen op verschillende manieren het beste worden opgelost. Enkele voorbeelden zijn:

Voorbeeld 1: Mijn collega is vaak onbeleefd tegen me en zegt altijd beledigende dingen. We kunnen echt niet met elkaar opschieten, en ik vind dat hij zich ongepast gedraagt.

- *Dit lijkt een lokaal, interpersoonlijk probleem te zijn en is wellicht het beste op te lossen door erover te praten met uw supervisor.*

Voorbeeld 2: Mijn locatiemanager zegt regelmatig dingen die vrouwen kleineren, insinueert dat mannen betere werknemers zijn, en bevordert alleen mannen. Ik aarzel om hier met iemand over te praten.

- *Dit is een ernstige beschuldiging – u dient contact op te nemen met het wereldwijde HR-managementteam en dit gedrag te melden.*

Voorbeeld 3: Een collega op mijn locatie heeft vreselijke dingen gezegd over een voormalige medewerker en ook over een paar huidige medewerkers. Ik voel me er niet prettig bij om dit bij onze lokale HR-afdeling te melden. Met wie kan ik in dat geval contact opnemen?

- *In dat geval kunt u contact opnemen met andere lokale leidinggevers, het wereldwijde HR-managementteam of andere senior leidinggevers. Zij kunnen u advies geven of een andere manier voorstellen om dit probleem aan te pakken.*

Voorbeeld 4: Ik vermoed dat ons lokale team steekpenningen heeft aangenomen van een leverancier om opdrachten naar hun bedrijf door te sluizen. Ik heb een paar e-mails waarin de leverancier spreekt over “ontvangen betalingen” en soortgelijke berichten die niet lijken te stroken met de rest van de transactie. Met wie kan ik contact opnemen?

- *Dit soort kwesties moet worden gemeld via de ethische hotline van Gentherm. U kunt uw zorg zowel telefonisch als online anoniem melden en ervoor zorgen dat deze de juiste aandacht krijgt en wordt onderzocht.*

MELDPROCEDURE

Gentherm neemt elk te goeder trouw aangekaart probleem serieus. Elke dergelijke kwestie zal naar behoefte worden onderzocht en Gentherm zal, indien nodig, onmiddellijk corrigerende maatregelen nemen. U mag geen eigen onderzoek uitvoeren, maar dient te goeder trouw mee te werken aan de onderzoeksinspanningen van het Bedrijf. Meldingen via de ethische hotline worden beoordeeld in overleg met de afdeling Juridische Zaken en Naleving, indien nodig wordt een onderzoeksplan opgesteld en uitgevoerd, en details van elk geval, inclusief de uiteindelijke uitkomst, kunnen als onderdeel van onze documentatieprocessen aan de hoogste leiding worden gerapporteerd.

Onderzoeken zullen zoveel mogelijk vertrouwelijk worden uitgevoerd. Openbaarmaking van bepaalde gemelde informatie kan nodig zijn om een zorg te onderzoeken en er adequaat op te reageren, of om een vordering in te stellen of daartegen verweer te voeren. Daarnaast kunnen wij verplicht zijn om informatie met betrekking tot een overtreding of vermoedelijke overtreding te verstrekken aan wetshandavingsinstanties en/of toezichthoudende autoriteiten. Anonieme meldingen worden geaccepteerd, zoals hierboven beschreven. We moedigen echter aan dat de melder zich identificeert, aangezien anonieme meldingen ons vermogen om de zaak grondig te onderzoeken en contact met u op te nemen over onze bevindingen kunnen beperken. Als u anoniem wilt blijven, verzoeken wij u zoveel mogelijk specifieke informatie te verstrekken, zodat wij uw zorgen adequaat kunnen onderzoeken en aanpakken.



REPESAILLES WORDEN NOOIT GETOLEREERD

Gentherm streeft naar een cultuur waarin medewerkers zich op hun gemak voelen om hun zorgen te uiten en problemen aan te kaarten. Repesailles tegen iedereen die te goeder trouw vragen of zorgen uit, daadwerkelijke of vermoedelijke overtredingen meldt, deelneemt aan of meewerkt aan een onderzoek of weigert deel te nemen aan een overtreding van toepasselijke wetgeving, zijn verboden. Iedereen die repesailles neemt, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.

Repesailles kunnen vele vormen aannemen en zich op verschillende manieren voordoen. Elke strafmaatregel die tegen een werknemer wordt genomen wegens een te goeder trouw gedane melding, wordt beschouwd als een repesaille en is ten strengste verboden.

VALSE MELDINGEN

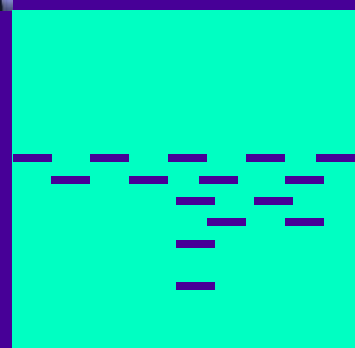
Meldingen van mogelijk wangedrag worden door het Bedrijf serieus genomen. Voordat u een melding doet, moet u er zeker van zijn dat uw melding te goeder trouw is. Het te kwader trouw indienen van een valse melding strookt niet met de eerlijke en ethische werkomgeving die Gentherm nastreeft. Iedere werknemer die opzettelijk of bewust valse of misleidende beschuldigingen uit, handelt in strijd met deze gedragscode en zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.





03

WIJ ZETTEN ONS IN VOOR NALEVING



NALEVING VAN WET- EN REGELGEVING

Onze reputatie en zakelijk succes zijn afhankelijk van onze kennis van en naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving. We zijn allemaal verplicht om alle wet- en regelgeving na te leven die op het Bedrijf van toepassing is, en om, waar passend, zorgen te uiten over de naleving daarvan door Zakelijke Partners in het kader van onze relaties met hen. Wij verwachten dat u het bedrijfsbeleid en de procedures leest en begrijpt, trainingen bijwoont en vragen stelt als u onduidelijkheden heeft over toepasselijke wet- en regelgeving. Indien deze gedragscode of ander beleid afwijkt van toepasselijke wet- of regelgeving, dient u altijd de hogere norm te volgen.

NALEVING VAN CONTRACTUELE VERPLICHTINGEN

Naast door de overheid opgelegde wet- en regelgeving is Gentherm ook gebonden aan de contractuele rechten van onze Zakelijke Partners en andere derden. Rechtszaken en schadeclaims kunnen aanzienlijke schade toebrengen aan het Bedrijf, zowel financieel als aan onze reputatie. Daarom verwachten we dat te goeder trouw inspanningen worden geleverd om te voldoen aan de contractuele verplichtingen die het Bedrijf is aangegaan, tenzij een afwijking wordt goedgekeurd door de bevoegde leidinggevenden.

NALEVING VAN BUITENLANDSE WETTEN

Aangezien Gentherm een onderneming uit de Verenigde Staten ("VS") is, vallen haar activiteiten uiteindelijk onder de Amerikaanse wetgeving, zelfs als deze in een ander land plaatsvinden. Daarnaast moeten we ons ook houden aan de geldende wet- en regelgeving in het land en de regio waar onze activiteiten zijn gevestigd of waar we zaken doen. In sommige gevallen kunnen de lokale gebruiken van het land waar u werkt in strijd zijn met de Amerikaanse wetgeving of de normen die in deze gedragscode zijn vastgelegd. Wanneer er sprake lijkt te zijn van een conflict tussen lokale wetgeving en Amerikaanse wetgeving of deze gedragscode, moet de afdeling Juridische Zaken en Naleving worden geraadpleegd alvorens verder te gaan.



WAT ZOU U DOEN?

Vraag: U werkt op een Gentherm-locatie buiten de Verenigde Staten. Onlangs is uw verkoopteam in onderhandeling getreden met een bedrijf buiten de VS. U hebt tegen uw manager gezegd dat u denkt dat de VS wetten heeft die de handel met dit buitenlandse land verbieden. Uw supervisor zei dat u zich er geen zorgen over hoeft te maken, omdat ons land die wetten niet heeft, het een kleine transactie is en niemand het zal merken. Wat zou u doen?

Antwoord: Uw instinct is juist. Alle bedrijfsonderdelen van Gentherm, ongeacht hun fysieke locatie of waar ze zaken doen, moeten zich houden aan de Amerikaanse wetgeving met betrekking tot export, sancties en embargo's. Bespreek de situatie nogmaals met uw supervisor en herinner hem aan onze verplichtingen en de richtlijnen die in deze gedragscode zijn vastgelegd. Als dat niet werkt, neem dan contact op met de lokale HR-afdeling voor advies. Als u nog steeds zorgen hebt, neem dan contact op met de afdeling Juridische Zaken en Naleving of de ethische hotline.

MEDEWERKING AAN ONDERZOEKEN EN AUDITS

In lijn met onze inspanningen om een sterke ethische basis en een cultuur van integriteit te handhaven, zet Gentherm zich in om mee te werken aan ieder vereist intern of extern onderzoek of auditproces. Als onderdeel van deze toezegging verlangen we van al onze medewerkers dat zij zich te goeder trouw inspannen om mee te werken en steun te verlenen aan alle onderzoeken of audits, en ervoor zorgen dat iedereen die onder onze leiding handelt ook met dergelijke auditors meewerkt. Dit houdt onder meer in dat men transparant te werk gaat, volledige en grondige informatie verstrekt, zich onthoudt van het opzettelijk en kwaadwillig verstrekken van valse informatie, en dat men het onderzoek of de audit zoveel mogelijk ondersteunt. Daarnaast mag u lopende onderzoeken met niemand bespreken, binnen of buiten het Bedrijf, totdat u toestemming hebt gekregen van de afdeling Juridische Zaken en Naleving (tenzij u communiceert met een overheidsinstantie).

Werknemers zijn niet verplicht om deelname aan activiteiten die beschermd worden door de Amerikaanse National Labor Relations Act ("NLRA") te melden, en niets in deze gedragscode is bedoeld om werknemers te beperken of te ontmoedigen om deel te nemen aan beschermde activiteiten of hun rechten uit hoofde van de NLRA uit te oefenen. Daarnaast is deelname van niet-leidinggevende werknemers aan onderzoeken naar vermeende schendingen van de NLRA, hoewel aangemoedigd door Gentherm, vrijwillig.

Naast deze richtlijnen is het belangrijk om alle vragen of verzoeken om informatie altijd te melden aan de juiste personen. Verzoeken van klanten of leveranciers moeten worden gemeld aan uw supervisor of ander lokaal personeel, terwijl verzoeken van overheidsinstanties ook onmiddellijk moeten worden doorgegeven aan de afdeling Juridische Zaken en Naleving van Gentherm.



04

WIJ ZETTEN ONS IN VOOR BETROKKENHEID EN INCLUSIE VAN MEDEWERKERS



Deze gedragscode beschrijft de basisprincipes van hoe wij verwachten dat mensen met elkaar omgaan. Bij Gentherm zetten we ons in voor het opbouwen van een cultuur waarin elke medewerker en elke persoon met wie we omgaan met respect en waardigheid wordt behandeld. Door een omgeving te stimuleren waarin diversiteit, betrokkenheid, inclusie en verbondenheid worden uitgedragen, dragen we bij aan het succes van het Bedrijf en maken we onze missie waar.

WERKOMGEVING, ANTIDISCRIMINATIE EN ANTI-INTIMIDATIE

Gentherm zet zich in voor een veilige, productieve en open werkomgeving. We hebben een personeelsbestand met diverse achtergronden en verschillen, ideeën, vaardigheden en ervaring. In combinatie met een positieve werkomgeving die vrij is van onrechtmatige discriminatie en intimidatie, inspireert dit onze medewerkers tot uitmuntendheid en versterkt het onze relaties met klanten.

Wij tolereren geen onrechtmatige discriminatie of intimidatie op de werkplek, of die nu afkomstig is van een supervisor, manager of andere medewerker, aannemer, klant, leverancier of andere persoon, met inbegrip van seksuele intimidatie of intimidatie op basis van een wettelijk beschermde categorie. Dit omvat ongewenste seksuele avances of opmerkingen, of enig ander visueel, verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard. Let erop dat u professioneel met anderen communiceert zonder beledigende berichten, denigrerende opmerkingen of ongepaste grappen. En houd altijd in gedachten dat onze verwachtingen ten aanzien van gepast gedrag verder reiken dan alleen onze gebouwen en ook gelden voor elk Gentherm-evenement, elke werkgerelateerde bijeenkomst, zakenreis of andere activiteit die rechtstreeks verband houdt met Gentherm.

Bij Gentherm vormen diversiteit, gelijkheid, inclusie en verbondenheid de kern van onze bedrijfscultuur, en wij geloven dat het omarmen van diversiteit innovatie stimuleert. We streven ernaar een inclusieve cultuur op te bouwen waarin we onze verschillen waarderen en voor iedereen een gevoel van verbondenheid creëren, om zo een positieve invloed te hebben op het leven van onze medewerkers, klanten en gemeenschappen. Wij zetten ons in om gelijke kansen op werk te bieden aan alle sollicitanten en huidige werknemers. Personen worden beoordeeld op basis van hun kwalificaties en werkprestaties en worden niet gediscrimineerd op grond van verboden persoonlijke kenmerken, zoals ras,





ethniciteit, huidskleur, religie, geslacht, nationale herkomst, afkomst, leeftijd, handicap, gezinsstatus, zwangerschap, veteranenstatus, genderidentiteit, seksuele gerichtheid of enige andere status die wordt beschermd door toepasselijke wetgeving. Wij bieden ook redelijke aanpassingen aan werknemers met een beperking, tenzij dit onevenredige lasten oplevert, zodat zij de mogelijkheid hebben om de essentiële taken van hun functie uit te voeren en verder volledig aan het werk te kunnen deelnemen.

Wij hechten waarde aan diversiteit binnen ons personeelsbestand. Lees [hier](#) hier meer over de inzet van Gentherm voor diversiteit en over de initiatieven van ONE (Our Network of Engagement). Als u wordt blootgesteld aan of getuigt van gedrag dat in strijd is met deze gedragscode, dient u dit onmiddellijk te melden via de methoden die in het handboek worden beschreven en/of via de meldingsmogelijkheden die in deze gedragscode zijn vastgelegd. Supervisors die kennis nemen van zorgen over onrechtmatige discriminatie of intimidatie, moeten dit melden. Zoals bij andere te goeder trouw geuite zorgen zijn represailles tegen werknemers die een melding doen niet toegestaan.

MENSENRECHTEN

Gentherm respecteert de mensenrechten van alle mensen, op alle niveaus van onze toeleveringsketen, op elke locatie waar we actief zijn of zaken doen. Dit omvat iedereen, inclusief onze klanten, onze toeleveringsketen en alle andere relevante belanghebbenden. Mensenrechten zijn een fundamenteel recht dat te allen tijde moet worden gerespecteerd en geëerbiedigd. In lijn met deze toezegging tolereert Gentherm geen mensenhandel, dwangarbeid of kinderarbeid en zal het dit evenmin tolereren van onze Zakelijke Partners. Gentherm streeft er ook naar om volledig te voldoen aan de regelgeving met betrekking tot werktijden, lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden. Wij zullen de toepasselijke wetgeving inzake werkgelegenheid en arbeidscriteria naleven. Het wereldwijde beleid inzake mensenrechten van Gentherm gaat nader in op deze onderwerpen en is [hier](#) beschikbaar op onze website.

GEWELD OP DE WERKPLEK

In lijn met ons streven naar de veiligheid van onze medewerkers, tolereert Gentherm geen enkele vorm van geweldsdreiging, expliciet noch impliciet, stalking, geweldpleging of ander gedrag dat leidt tot schade aan personen of eigendommen. Wij nemen alle meldingen van bedreigend gedrag of geweld serieus en zullen dergelijke zaken onderzoeken en passende maatregelen nemen. Neem contact op met de ethische hotline of stuur een e-mail naar de [afdeling Juridische Zaken en Naleving](#) om gevallen van dergelijk gedrag te melden. Neem in geval van een noodgeval contact op met de lokale personeelsafdeling, de beveiliging ter plaatse of de lokale autoriteiten.

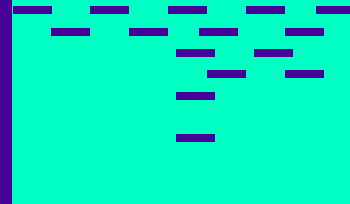
MIDDELENGEBRUIK

Werken onder invloed van drugs of alcohol kan een veiligheidsrisico vormen en uw beoordelingsvermogen beïnvloeden. Om die reden verbiedt Gentherm haar werknemers, conform de geldende wetgeving, om onder invloed van dergelijke stoffen te werken. We verwachten dat medewerkers inzetbaar zijn om bij te dragen aan een veilige werkomgeving. Houd er rekening mee dat bepaalde medicijnen die u van een arts hebt gekregen, ook van invloed kunnen zijn op uw vermogen om uw werk veilig uit te voeren. Overleg met uw arts over de mogelijke invloed van uw voorgeschreven medicijnen op uw vermogen om uw werk veilig uit te voeren, en meld eventuele zorgen aan uw supervisor of de lokale personeelsafdeling.

05



WIJ ZETTEN ONS IN VOOR PRESTATIES EN VERANTWOORDELIJKHEID



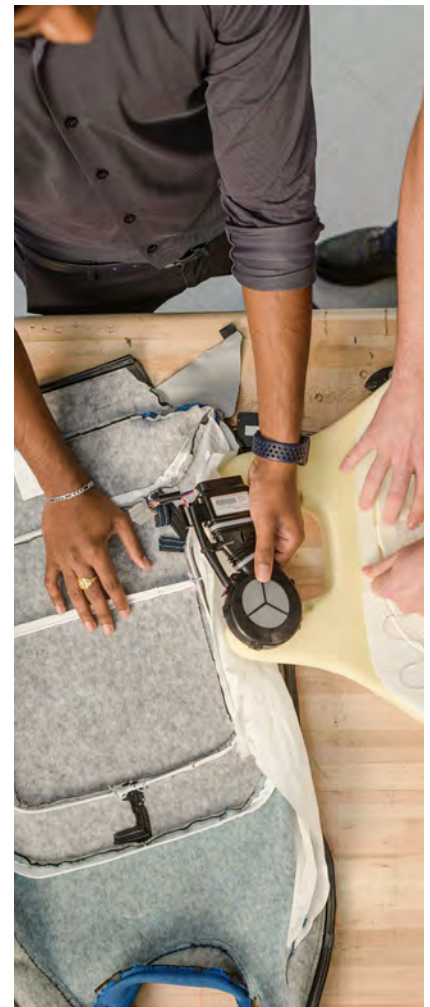
Een cultuur van ethiek en integriteit ontstaat wanneer mensen zich inzetten om het juiste te doen en te handelen op een manier die in overeenstemming is met vooraf vastgestelde waarden en principes. Verantwoordelijkheid nemen vormt ook de kern van een ethische cultuur. Hoewel deze gedragscode en onze andere beleidsregels richtlijnen bieden, is het aan ieder van u om de juiste beslissingen te nemen, vragen te stellen en zich uit te spreken wanneer nodig, zodat we onze waarden naleven.

BELANGENCONFLICTEN

Belangenconflicten ontstaan wanneer persoonlijke belangen of activiteiten uw vermogen om objectief te handelen belemmeren. Bij Gentherm streven we ernaar belangenconflicten, of zelfs maar de schijn van belangenconflicten, te vermijden. Hoewel deze gedragscode niet elke situatie of elk geval beschrijft die of dat een potentieel belangenconflict kan opleveren, volgen hier enkele voorbeelden om in overweging te nemen:

- **Persoonlijke relaties:** Toezicht houden op een vriend, familielid of iemand met wie u een romantische of hechte persoonlijke relatie hebt.
- **Financieel belang:** Investeren in een bedrijf dat zaken doet met Gentherm of op welke manier dan ook met Gentherm concurreert.
- **Zakelijke kansen:** Informatie die u hebt opgedaan door uw werk of activiteiten bij Gentherm voor uzelf gebruiken, bijvoorbeeld door met Gentherm te concurreren.
- **Familieleden:** Toestaan dat een familielid ongepaste voordelen of baten ontvangt op basis van uw positie, kennis of activiteiten in verband met Gentherm.
- **Relaties met overheidsfunctionarissen:** Op basis van specifieke wet- en regelgeving moeten werknemers die persoonlijke relaties hebben met overheidsfunctionarissen ervoor zorgen dat zij hun supervisor en HR op de hoogte stellen van de situatie.

Gentherm verwacht ook van haar medewerkers dat zij zich primair inzetten voor Gentherm als hun werkgever. Hoewel werknemers ander werk mogen verrichten, moet dat worden gemeld aan de lokale personeelsafdeling en mag het geen potentieel of feitelijk belangenconflict opleveren. Nevenwerkzaamheden mogen evenmin het vermogen van een werknemer belemmeren om aan diens verplichtingen jegens Gentherm te voldoen.



Belangenconflicten zijn niet altijd duidelijk of gemakkelijk te identificeren. Als u een vraag hebt, dient u uw supervisor te raadplegen of een e-mail te sturen naar de [afdeling Juridische Zaken en Naleving](#).

NUTTIGE TIPS

Om te achterhalen wanneer er sprake is van een potentieel belangenconflict, kunt u uzelf de volgende vragen stellen.

- Belemmert dit mijn vermogen om mijn werk voor Gentherm uit te voeren?
- Gebruik ik de middelen, informatie of relaties van het Bedrijf voor mijn eigen voordeel of dat van iemand anders?
- Zou het voor iemand anders kunnen lijken alsof er sprake is van een belangenconflict?
- Concurrereert mijn beslissing of handelen met Gentherm of de belangen van Gentherm?
- Wordt deze beslissing op enigerlei wijze beïnvloed door mijn persoonlijke relaties of enig persoonlijk voordeel?

Als u op een van deze vragen "ja" hebt geantwoord, is er mogelijk sprake van een belangenconflict en wordt u aangemoedigd om voor verdere begeleiding met uw supervisor te spreken.

Hieronder volgen enkele veelvoorkomende situaties die tot belangenconflicten kunnen leiden:

- Namens Gentherm zakendoen met een familielid, partner of goede vriend. We moeten over het algemeen situaties vermijden waarin we persoonlijke relaties en zakelijke relaties door elkaar halen, omdat dit een conflict kan veroorzaken tussen wat goed is voor een vriend, familielid of partner en wat goed is voor Gentherm. Dit omvat het nemen van een zakelijke beslissing die direct gevolgen zou hebben voor iemand met wie we een persoonlijke relatie hebben, zoals die persoon aannemen als werknemer of leverancier, namens Gentherm goederen of diensten van die persoon afnemen, of die persoon een oneerlijk zakelijk voordeel bieden. Het bevoordelen van een familielid, partner of goede vriend door diegene aan te nemen of zaken met diegene te doen vanwege diens relatie met u, kan worden beschouwd als een vorm van belangenconflict die bekendstaat als nepotisme en brengt unieke uitdagingen met zich mee. Wees altijd transparant en laat uw supervisor of de afdeling Personeelszaken weten als dit soort situaties zich voordoen of zouden kunnen voordoen.
- Het aangaan of hebben van enige rapportagelijijn met een familielid, verwant of goede persoonlijke vriend. Als zo'n persoon direct of indirect aan u rapporteert, of andersom, kan uw relatie een belangenconflict opleveren dat u moet melden bij uw lokale HR-afdeling.
- Namens Gentherm zakendoen met een voormalige Gentherm-medewerker. Soms verlaten medewerkers van Gentherm ons Bedrijf en gaan ze werken voor bedrijven die zaken doen met Gentherm. Zakelijke transacties met deze personen kunnen aanleiding geven tot belangenconflicten, vooral als hun bedrijf of Gentherm een oneerlijk zakelijk voordeel nastreeft of verkrijgt. Het is belangrijk om alle zakelijke contacten met voormalige Gentherm-medewerkers te melden om een mogelijk belangenconflict te voorkomen.
- Nevenwerkzaamheden. Wij mogen geen nevenwerkzaamheden accepteren die onze verantwoordelijkheden bij Gentherm negatief beïnvloeden of belemmeren, zoals werken voor een concurrent of een bedrijf starten dat concurreert of zaken doet met Gentherm.
- Investeren in andere bedrijven. Door geen significante belangen te hebben in bedrijven die concurrenten, leveranciers of klanten van Gentherm zijn, vermijden we belangenconflicten. Het is doorgaans echter wel aanvaardbaar om beleggingen van geringe omvang te hebben in beursgenoteerde bedrijven.
- Zitting hebben in een raad van bestuur. Als u wordt gevraagd om zitting te nemen in het bestuur van een liefdadigheidsinstelling, onderwijsinstelling, non-profitorganisatie of branchevereniging, overleg dan eerst met uw manager of supervisor voordat u instemt, om er zeker van te zijn dat de situatie geen belangenconflict veroorzaakt. Ook moet u toestemming van het management krijgen voordat u een functie als directeur of bestuurslid bij een externe organisatie accepteert.



WAT ZOU U DOEN?

Vraag: Uw Gentherm-vestiging is op zoek naar een hoveniersbedrijf voor het uitvoeren van werkzaamheden. Uw broer heeft een bedrijf dat geïnteresseerd is in het indienen van een bod. Is dat toegestaan? Is dat een belangenconflict? Wat zou u doen?

Antwoord: Een belangenconflict kan lastig zijn en is niet altijd gemakkelijk te herkennen of aan te pakken. In dit geval kan het bedrijf van uw broer een bod uitbrengen op het project en wordt het net als elk ander bedrijf in aanmerking genomen. Het potentiële belangenconflict komt neer op (1) uw betrokkenheid bij de selectie van of invloed op het winnende bod, en (2) uw transparantie over en passende melding van uw relatie met de eigenaar van een dergelijk bedrijf.

Als u niet betrokken bent bij, of geen invloed kunt uitoefenen op, het inkoopproces of de beslissingen van het Bedrijf, is er waarschijnlijk geen sprake van een belangenconflict. Hoe verder u afstaat van het beïnvloeden van dat proces, hoe beter.

Mocht u echter zorgen hebben, dan dient u de relatie te melden aan het inkoopteam of uw supervisor. Transparant zijn helpt om de schijn van een belangenconflict te minimaliseren. Het inkoopteam zal deze informatie samen met de afdeling Juridische Zaken en Naleving analyseren.

HANDEL MET VOORKENNIS

Het is over het algemeen onwettig voor iemand om aandelen of andere effecten van een beursgenoteerd bedrijf te kopen of te verkopen terwijl die persoon beschikt over materiële niet-openbare informatie over dat bedrijf. "Materieel" betekent informatie die beleggers waardevol zouden vinden bij het nemen van beslissingen over het kopen, verkopen of aanhouden van een effect.

Gentherm is een beursgenoteerd bedrijf. Gentherm hanteert een beleid inzake effectenhandel dat medewerkers en directieleden van Gentherm, inclusief leden van hun familie of personen die bij hen inwonen, of anderen wiens effectentransacties onder hun invloed en controle vallen, over het algemeen verbiedt om:

- Het kopen of verkopen van, of op andere wijze direct of indirect handelen in, effecten van Gentherm op enig moment terwijl men beschikt over materiële niet-openbare informatie over Gentherm;
- Het ondernemen van enige handeling om te profiteren van, of materiële niet-openbare informatie van het Bedrijf door te geven aan, andere personen buiten Gentherm, of zulke personen aan te bevelen al dan niet in effecten van Gentherm te handelen; en
- Het bekendmaken van materiële niet-openbare informatie aan personen buiten Gentherm, met inbegrip van familieleden, tenzij die bekendmaking een zakelijk doel dient en wordt beschermd door een geheimhoudingsovereenkomst ten behoeve van het Bedrijf, of anderszins schriftelijk is goedgekeurd door de bedrijfsjurist van Gentherm.

Andere derden die toegang hebben tot materiële, niet-openbare informatie van het Bedrijf, kunnen aan soortgelijke verboden onderworpen zijn.

Leden van de raad van bestuur van Gentherm, functionarissen en personen die rapporteren aan de CEO of CFO, evenals andere werknemers die als insiders zijn aangewezen, mogen alleen binnen de aangewezen open handelsvensters in effecten van Gentherm handelen nadat zij daarvoor voorafgaande toestemming hebben gekregen.

Daarnaast is het personen die onder het beleid inzake effectenhandel vallen, niet toegestaan om zich in te dekken tegen risico's, effecten van het Bedrijf te verpanden of deel te nemen aan derivaten- of kortetermijntransacties in de effecten van het bedrijf.

Als u niet weet of u een insider bent, neem dan contact op met de afdeling Juridische Zaken en Naleving van Gentherm voor verduidelijking. Voor meer informatie over het beleid inzake effectenhandel van Gentherm kunt u [hier](#) onze website raadplegen.



WAT ZOU U DOEN?

Vraag: Tijdens een familiediner vraagt uw broer naar de financiële en zakelijke prestaties van Gentherm en of hij aandelen in het Bedrijf zou moeten kopen. Hij overweegt een klein aantal aandelen te kopen. U hebt onlangs op uw werk vernomen dat er een belangrijke zakelijke overwinning is behaald die nog niet openbaar is gemaakt. Wat zou u doen?

Antwoord: Handel met voorkennis omvat niet alleen uw persoonlijke handelsactiviteiten, maar ook het 'doorspelen' of vertellen van materiële, niet-openbare informatie aan anderen. Het gebruik van voorkennis is illegaal, ongeacht de omvang van de transactie. U moet uw broer vertellen dat u de door hem aangekaarte bedrijfszaken niet mag bespreken.

GESCHENKEN EN FOOIEN

Gentherm erkent dat het uitwisselen van kleine geschenken en eenvoudige fooien een normaal onderdeel van zakendoen is en een belangrijk onderdeel kan zijn van het opbouwen van professionele relaties. Werknemers dienen er echter op toe te zien dat zij zich niet door Zakelijke Partners laten beïnvloeden op een manier die schadelijk is voor het Bedrijf of in strijd is met de wet. Bovendien mogen werknemers en andere vertegenwoordigers van het Bedrijf niet standaard geschenken of andere zaken van waarde aan Zakelijke Partners aanbieden, en kan het verboden zijn dergelijke zaken aan bepaalde personen te verstrekken of van hen te aanvaarden, of zaken boven bepaalde geldelijke waarden te verstrekken of te aanvaarden. Het is niet altijd duidelijk welke geschenken wel of niet gepast zijn. Raadpleeg een medewerker van de afdeling Juridische Zaken en Naleving als u hierover vragen hebt.

Het gebruik van middelen van het Bedrijf voor geschenken of fooien ter ontwikkeling of bevordering van zakelijke relaties is over het algemeen onderworpen aan een norm van redelijkheid en regelmatige toetsing. Dergelijke geschenken of fooien mogen nooit uit contanten bestaan, moeten over het algemeen incidenteel zijn en moeten voldoen aan alle richtlijnen die zijn vastgesteld in het beleid van de betreffende werkplek. In veel gevallen moeten geschenken vooraf worden goedgekeurd door het hoger management.

Alle zaken die van aanzienlijke waarde zijn, moeten onmiddellijk worden geretourneerd en gemeld aan uw supervisor of een medewerker van de afdeling Juridische Zaken en Naleving. Indien onmiddellijke teruggave niet praktisch is, moet de zaak aan het Bedrijf worden gegeven voor schenking aan een goed doel of een andere bestemming die het Bedrijf naar eigen goeddunken passend acht.

Gebruik bij zakelijke entertainmentactiviteiten namens het Bedrijf uw gezond verstand en wees gematigd. Entertainment en het geven van geschenken mogen nooit gebaseerd zijn op wederkerigheid. Zakelijke entertainmentactiviteiten die worden aangeboden aan of aanvaard van personen die zaken doen met het Bedrijf, moeten beperkt blijven tot activiteiten die incidenteel, bescheiden, cultureel passend en bedoeld zijn om legitieme zakelijke doelen te dienen. Als uw plannen extravagant lijken of als er overheidsfunctionarissen onder de aanwezigen zijn, bespreek uw plannen dan met de afdeling Juridische Zaken en Naleving.

Naast de hier beschreven richtlijnen gelden er ook specifieke beperkingen met betrekking tot het aanbieden van geschenken of donaties aan overheidsfunctionarissen of overheidsinstanties. Raadpleeg voor meer advies het beleid inzake geschenken van Gentherm, dat intern beschikbaar is voor medewerkers van Gentherm.

Let op, het is niet altijd duidelijk wie een overheidsfunctionaris is. Als u overweegt een geschenk of donatie te geven aan iemand van wie u denkt dat die indirect met een overheid verbonden kan zijn, dient u een medewerker van de afdeling Juridische Zaken en Naleving te raadplegen.

WAT ZOU U DOEN?

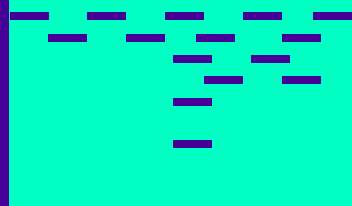
Vraag: Een leverancier nodigt u uit voor een diner om diens nieuwe producten en andere gebruikelijke zakelijke updates te bespreken. Aan het einde van het diner geeft de leverancier u een envelop, die u later opent en waarin u een cadeaubon met een klein saldo als "bedankje" aantreft. Wat zou u doen?

Antwoord: De dinerbijeenkomst en de bespreking lijken gepast en conform het beleid te zijn geweest; het geschenk, ongeacht het bedrag, is echter niet gepast en in strijd met deze gedragscode. U dient onmiddellijk contact op te nemen met uw supervisor en de afdeling Juridische Zaken en Naleving van Gentherm. Gentherm zal deze leverancier en diens handelingen moeten evalueren en de juiste vervolgstappen met betrekking tot de zakelijke samenwerking moeten bepalen.



06

WIJ ZETTEN ONS IN VOOR EEN MONDIALE DENKWIJZE



Als wereldwijd opererend bedrijf is een mondiale denkwijze over hoe wij onze waarden en bedrijfspraktijken kunnen afstemmen, waar wij ook actief zijn en zaken doen, essentieel voor het opbouwen van een ethische cultuur.

BESTRIJDING VAN CORRUPTIE EN OMKOPING

Gentherm hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van omkoping en corruptie en zet zich ervoor in om in al onze zakelijke transacties en relaties professioneel, eerlijk en integer op te treden. Ons Bedrijf is onderworpen aan Amerikaanse en niet-Amerikaanse wetten die omkoping verbieden, evenals gedragingen die de indruk wekken dat een steekpenning zou worden aangenomen of aangeboden om zakendoen te vergemakkelijken, ongeacht eventuele lokale praktijken of gebruiken die andere bedrijven kunnen hanteren. Het is onder geen enkele omstandigheid toegestaan om iets van waarde te verstrekken aan iemand die als overheidsfunctionaris kan worden beschouwd. Bovendien mag u nooit een derde partij inschakelen waarvan u redelijkerwijs vermoedt dat deze een poging tot omkoping zal ondernemen in verband met bedrijfsactiviteiten. De Zakelijke Partners van Gentherm worden aan dezelfde norm gehouden, met inachtneming van beperkte geschenken en fooien overeenkomstig ons beleid. Het beleid inzake anti-omkoping van Gentherm gaat nader in op dit standpunt en is [hier](#) beschikbaar op onze website.

Indien u van plan bent een geschenk, donatie of zakelijke entertainmentactiviteit aan te bieden aan een overheidsfunctionaris in welk land dan ook, moet dit strikt in overeenstemming zijn met zowel het wereldwijd beleid inzake reizen, geschenken, entertainment en onkostenvergoedingen van het Bedrijf als de toepasselijke anticorruptiewetgeving, en moet u voorafgaande goedkeuring verkrijgen van de afdeling Juridische Zaken en Naleving van Gentherm. Aanvullende informatie, waaronder passende bedragen voor geschenken, goedkeuringsprocessen en meer, is beschikbaar als onderdeel van het interne beleid van Gentherm: het wereldwijd beleid inzake reizen, geschenken, entertainment en onkostenvergoedingen.



WAT ZOU U DOEN?

Vraag: U werkt onder uw directe supervisor, de locatiemanager. Uw locatie heeft onlangs een bouwvergunning aangevraagd, maar die is door de lokale overheid afgewezen. Na de afwijzing laat uw supervisor u een aantal pakketten bezorgen bij het stadsplanningsbureau. Enkele weken later wordt de bouwvergunning plotseling goedgekeurd. Wat zou u doen?

Antwoord: Dit lijkt een mogelijk geval van omkoping en, gelet op de betrokkenheid van overheidsfunctionarissen, een mogelijke overtreding van de FCPA-wetgeving (Foreign Corrupt Practices Act). U dient dit probleem te melden aan de afdeling Juridische Zaken en Naleving of de ethische hotline, met daarbij zoveel mogelijk details. De afdeling Juridische Zaken en Naleving van Gentherm zal de zaak in ontvangst nemen en onderzoeken.

HANDELSBEPERKINGEN EN WETTEN INZAKE EXPORTCONTROLE

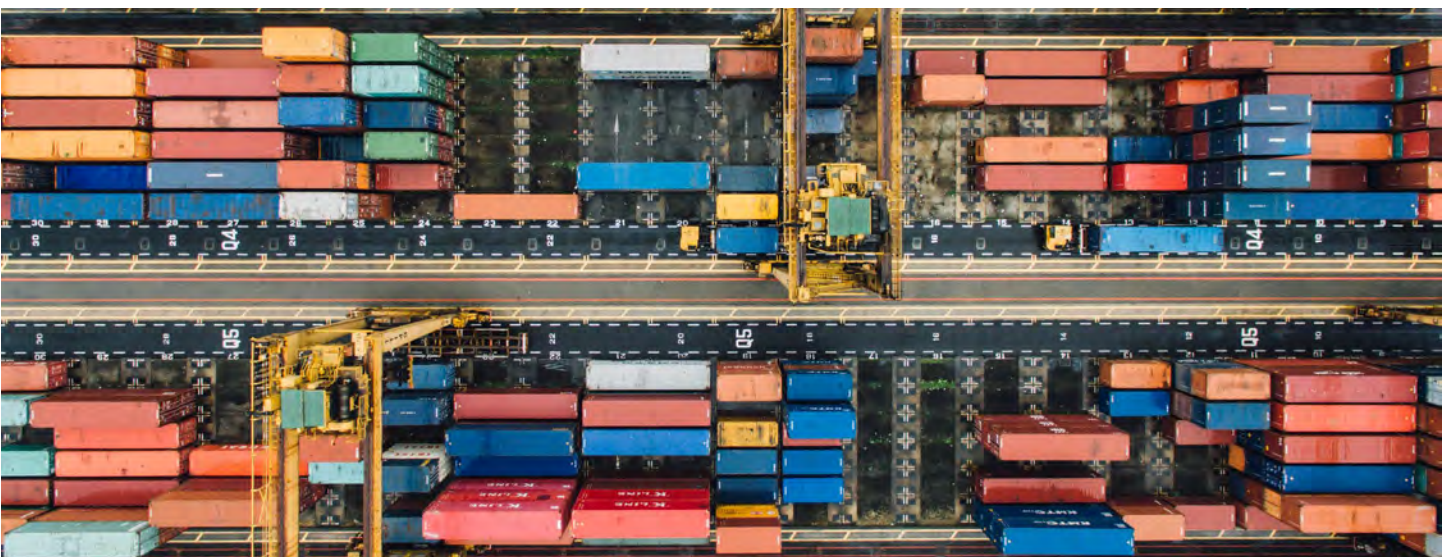
Van "export" is sprake wanneer een product, dienst, technologie of stuk informatie wordt verzonden naar of beschikbaar wordt gesteld aan een persoon in of uit een ander land. Export kan zo eenvoudig zijn als het delen van technologie, technische informatie of softwarecode in welke vorm dan ook, ook mondeling, met een buitenlandse persoon. De VS en andere landen hebben wetten die de export van goederen, diensten en andere transacties met bepaalde landen, entiteiten en personen beperken. Deze beperkingen gelden voor:

- Export naar verboden landen en personen;
- Investerings- en andere transacties met landen die onder sancties vallen of met aangewezen personen; en
- Export van hoogtechnologische of "militaire" technologieën.

Voordat u exportactiviteiten verricht, moet u nagaan welke controles van toepassing zijn op de goederen, technologie of software, en of zowel de plaats van levering als de ontvanger op grond van die controles toelaatbaar zijn. Het Bedrijf moet ook alle toepasselijke licenties en vergunningen verkrijgen en de vereiste heffingen betalen die door elk van beide landen kunnen worden opgelegd.

De lijst met verboden landen en exportbeperkingen is altijd aan verandering onderhevig en moet regelmatig worden herzien. Daarom dient u, als u betrokken bent bij internationale handelsactiviteiten, contact op te nemen met de afdeling Juridische Zaken en Naleving om na te gaan of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op wat is toegestaan en hoe producten op de juiste wijze voor export moeten worden vrijgegeven. Als u op vergelijkbare wijze ongebruikelijke verzoeken of eisen tot toezeggingen van Zakelijke Partners ontvangt, kunt u het best contact opnemen met de afdeling Juridische Zaken en Naleving om het verzoek te laten beoordelen voordat u namens het Bedrijf ergens mee instemt.

Onthoud dat Gentherm als Amerikaans bedrijf moet opereren in overeenstemming met de Amerikaanse wetgeving, zelfs op locaties buiten de VS. Dit omvat activiteiten in verband met handelsbeperkingen en export, maar geldt ook voor andere regelgevings- en nalevingskwesties die zich kunnen voordoen. Neem voor meer informatie of vragen over handelsbeperkingen en wetten inzake exportcontrole contact op met de [afdeling Juridische Zaken en Naleving](#).



WAT ZOU U DOEN?

Vraag: Een potentiële klant die u niet kent, neemt contact met u op om te informeren naar de aankoop van een grote hoeveelheid producten. U doet wat onderzoek en ontdekt dat de potentiële klant een winkel is in een regio die bekend staat om de aankoop van deze producten en het her- exporteren van de producten naar landen waartegen een embargo of sancties gelden. Uw potentiële klant staat niet op een zwarte lijst en bevindt zich in een land waar geen sancties gelden, dus het lijkt erop dat het in orde is om met de verkoop door te gaan. Wat zou u doen?

Antwoord: Naleving van exportsancties beperkt zich niet tot de plaats waar u uw producten verkoopt, maar omvat ook inzicht in het risico van wederuitvoer of in bekende plannen om producten te verzenden naar plaatsen die niet in overeenstemming zijn met de Amerikaanse wetgeving. Als u weet of redelijkerwijs vermoedt dat de producten wederuitgevoerd zullen worden naar een locatie waarvoor sancties of een embargo gelden, bent u verplicht dit te melden. Neem voor meer informatie contact op met een medewerker van de afdeling Juridische Zaken en Naleving voordat u verder in gesprek gaat met de potentiële klant.

NAMAAKONDERDELEN

We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat de onderdelen die we kopen en gebruiken origineel en legitiem zijn. Namaakonderdelen voldoen niet aan de normen van Gentherm en kunnen leiden tot defecten aan onderdelen of tot een algehele systeemstoring in de producten die wij fabriceren. Storingen veroorzaakt door namaakonderdelen kunnen de reputatie van Gentherm en de merken van onze klanten ernstig schaden. Let bij de aanschaf van onderdelen goed op de verpakking, vergelijk de prijzen om er zeker van te zijn dat ze vergelijkbaar zijn met andere onderdelen op de markt en koop bij een betrouwbare leverancier. Als u vermoedt dat onderdelen die Gentherm heeft gekocht of gebruikt namaak zijn, of als u informatie hebt over mogelijke activiteiten met namaakonderdelen, neem dan contact op met uw supervisor of de afdeling Juridische Zaken en Naleving.

ANTITRUST EN EERLIJKE CONCURRENTIE

Ons bedrijf is onderworpen aan de Amerikaanse federale antitrust- en mededingingswetgeving, evenals aan de mededingingswetgeving van de andere landen waarin Gentherm actief is. Hoewel Gentherm ernaar streeft om krachtig te concurreren, moeten we ons altijd houden aan de antitrust- en mededingingswetgeving.

Antitrust- en mededingingswetgeving is bedoeld om consumenten en concurrenten te beschermen tegen oneerlijke handelspraktijken en om eerlijke concurrentie te bevorderen. Deze wetten verbieden of beperken onder meer activiteiten met concurrenten die verband houden met het vaststellen, coördineren of controleren van prijzen (inclusief alle voorwaarden die van invloed zijn op de prijzen) of de productie; het toewijzen of verdelen van klanten, gebieden of markten; en het aangaan van afspraken met een concurrent om een ander bedrijf te boycotten.

Om naleving te garanderen, mag u niet met concurrenten communiceren over activiteiten die kunnen worden beschouwd als het beperken van de concurrentie, het vaststellen of controleren van prijzen of productiehoeveelheden, of het anderszins coördineren van marktactiviteiten. Dit omvat deelname aan brancheorganisaties die gevoelige prijs-, productie- of verkoopgegevens uitwisselen op een manier die als concurrentieverstorend kan worden beschouwd. Werknemers moeten de bedrijfsjurist op de hoogte stellen als een concurrent of brancheorganisatie zich bezighoudt met activiteiten op het grensvlak van deze onderwerpen. U mag op legale en ethische wijze marktinformatie verzamelen, maar u mag niet rechtstreeks contact opnemen met concurrenten.

Ook in de zakelijke relaties van het Bedrijf met zakenpartners kunnen mededingingsrisico's ontstaan. Het opleggen van beperkingen aan de wederverkoop van producten van het Bedrijf, het "koppelen" van de aankoop van een tweede product aan de verkoop van een product, of het hanteren van verschillende prijzen voor verschillende klanten onder omstandigheden die de concurrentie kunnen schaden, kunnen allemaal mogelijke schendingen van de antitrust- en mededingingswetgeving vormen.

Voor meer informatie of vragen over antitrust en eerlijke concurrentie kunt u contact opnemen met de [afdeling Juridische Zaken en Naleving](#).

BESTRIJDING VAN WITWASSEN

Witwassen is een proces waarbij geld of goederen verkregen uit illegale activiteiten worden omgezet in geld dat legaal lijkt te zijn verdiend. Gentherm staat niet toe dat organisaties of personen ons bedrijf gebruiken om geld wit te wassen of zich bezighouden met activiteiten die het witwassen van geld vergemakkelijken of terroristische activiteiten of andere criminele handelingen helpen financieren. Gebruik uw gezond verstand en wees extra alert bij de samenwerking met zakenpartners, vooral als de transactie contante betalingen, buitensporige vooruitbetalingen, betalingen aan offshore- of derdenrekeningen betreft, of als een zakenpartner weigert de vereiste identificatiegegevens te verstrekken of een naam heeft die lijkt op een naam van een partij op een lijst met verboden of gesanctioneerde partijen. Weet altijd wie er achter elke transactie zit en doe alleen zaken met gerenommeerde derden die zich bezighouden met legitieme bedrijfsactiviteiten. Onderneem actie om te voorkomen dat onze activiteiten voor deze doeleinden worden gebruikt door verdachte activiteiten te melden aan de afdeling Juridische Zaken en Naleving of de ethische hotline.



MILIEUWETGEVING EN DUURZAAMHEID

Wij zetten ons in voor de bescherming van het milieu waarin we leven en werken, onder meer door passende maatregelen te nemen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen. We moeten ook voldoen aan de toepasselijke wettelijke milieueisen in de VS en andere landen waar we actief zijn. U dient op uw werkplek te voldoen aan de federale, staats-, provinciale en lokale milieuwet- en regelgeving, en u tevens te houden aan het beleid inzake milieu, gezondheid en veiligheid van het Bedrijf en aan andere milieunormen en -initiatieven.

POLITIEKE DONATIES EN BIJDRAGEN

Gentherm verbiedt het verstrekken van geld, goederen, diensten of iets anders van waarde aan een overheidsfunctionaris namens het Bedrijf. Gentherm verbiedt tevens het schenken van geld, goederen, diensten of iets van waarde aan kandidaten voor een politiek ambt, ambtsdragers of functionarissen van politieke partijen namens het Bedrijf, tenzij dit vooraf door de raad van bestuur is goedgekeurd. U mag op persoonlijke titel politieke activiteiten ontplooiën; daarbij moet u echter uw eigen middelen gebruiken en geen fondsen of middelen van Gentherm, vermijden om namens het Bedrijf te spreken en ervoor zorgen dat alle betrokkenheid bij politieke activiteiten voldoet aan de toepasselijke wet- en regelgeving. Elke interactie of steun die politieke implicaties lijkt te hebben namens het Bedrijf, moet vóór betrokkenheid worden gemeld aan de afdeling Juridische Zaken en Naleving, en de raad van bestuur beslist naar eigen inzicht of dergelijke gemelde activiteiten worden goedgekeurd.

WIE IS EEN OVERHEIDSFUNCTIONARIS?

Tot de overheidsfunctionarissen behoren alle werknemers van bedrijven die eigendom zijn van of onder zeggenschap staan van de overheid, traditionele functionarissen zoals wetgevers, rechters, ministers, gouverneurs en toezichthouders, en leden van publieke organisaties.



07

WIJ ZETTEN ONS IN VOOR KLANTGERICHTHEID



We opereren op vele manieren om de belangen van onze interne en externe belanghebbenden te beschermen, onder meer bij de bescherming van persoonsgegevens, informatie van het Bedrijf en nog veel meer.

GEGEVENSBESCHERMING EN PRIVACY

Bij Gentherm is het van cruciaal belang de veiligheid, privacy en integriteit te waarborgen van persoonsgegevens en niet-openbare bedrijfsinformatie die het Bedrijf in bezit heeft of waartoe het toegang heeft. Wij erkennen dat onjuiste omgang met dergelijke informatie schade kan toebrengen aan onze werknemers, Zakelijke Partners en andere derden van wie wij persoonsgegevens verzamelen, en Gentherm kan benadelen in zijn bedrijfsactiviteiten. Gegevensbescherming en privacy vormen een snel veranderend rechtsgebied, en veel landen over de hele wereld hebben wetgeving die het verzamelen, gebruiken, opslaan, openbaar maken en internationaal overdragen van persoonsgegevens regelt. Volgens dergelijke wetgeving omvat persoonlijke informatie in het algemeen informatie die een individu identificeert, of redelijkerwijs kan worden gebruikt om een individu te identificeren, waaronder naam, adres, contactgegevens (waaronder e-mailadres en telefoonnummer), biometrische gegevens, financiële gegevens (zoals bankrekening- of betaalkaartgegevens), gezondheids- of medische gegevens, foto's, persoonlijke profielen en door de overheid afgegeven identificatienummers.

Wij zetten ons in voor de naleving van alle toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming en privacy (AVG enz.). Ons doel is redelijke en passende praktijken op het gebied van gegevensbescherming en privacy te implementeren die voldoen aan de verwachtingen van onze medewerkers en Zakelijke Partners en in overeenstemming zijn met onze wettelijke verplichtingen. Als werknemer van het Bedrijf bent u verantwoordelijk voor het naleven van onze vereisten inzake privacy en gegevensbeveiliging. U dient alle persoonlijke informatie die u verkrijgt of waartoe u toegang hebt uit hoofde van uw dienstverband bij het Bedrijf zorgvuldig te beschermen. Dit omvat persoonlijke informatie over werknemers van het Bedrijf, Zakelijke Partners en andere derden met wie het Bedrijf zaken doet. Houd er echter rekening mee dat deze verplichting u niet belet om informatie te verstrekken over namen van collega's, contactgegevens, uw salaris of uw arbeidsomstandigheden in verband met activiteiten die onder de NLRA vallen. Neem voor meer informatie over gegevensbescherming en gegevensprivacy contact op met uw lokale HR-afdeling, de afdeling Juridische Zaken en Naleving, of raadpleeg [hier](#) de relevante beleidsdocumenten.



WAT ZOU U DOEN?

Vraag: U ontvangt een e-mail van een extern bedrijf met het verzoek om contactgegevens van iemand die voorheen in uw team werkte. U hebt het persoonlijke e-mailadres en telefoonnummer van die persoon. Wat zou u doen?

Antwoord: Bij Gentherm is de bescherming van privé- en vertrouwelijke informatie niet iets dat stopt wanneer iemand ons team verlaat. U dient het externe bedrijf te laten weten dat u die informatie niet kunt delen. Als die persoon beweert een wettelijk recht te hebben, bijvoorbeeld doordat hij een overheidsinstantie vertegenwoordigt of betrokken is bij een juridische procedure, neem dan voor meer advies contact op met Human Resources of de afdeling Juridische Zaken en Naleving.

BESCHERMING EN CORRECT GEBRUIK VAN BEDRIJFSMIDDELEN; ZAKELIJKE KANSEN

Ons bedrijf is afhankelijk van de bescherming en het juiste gebruik van de middelen die wij ontwikkelen en in stand houden. Alles wat u creëert in het kader van uw dienstverband bij Gentherm wordt beschouwd als intellectueel eigendom van Gentherm. U dient de vastgestelde procedures en werkwijzen van Gentherm te volgen om de waarde van alle middelen van het Bedrijf te beschermen, met inbegrip van fysieke activa en immateriële activa zoals intellectueel eigendom en vertrouwelijke informatie. U moet ervoor zorgen dat u de intellectuele eigendomsrechten van anderen respecteert. U mag bijvoorbeeld geen beschermd materiaal (bijvoorbeeld materiaal dat onder intellectuele eigendomsrechten van derden of uw eigen intellectuele eigendomsrechten valt) introduceren, kopiëren, reproduceren, verzenden of anderszins gebruiken bij de uitvoering van uw werkzaamheden of op de apparaten of computersystemen van Gentherm, zoals auteursrechtelijk beschermde werken, geschriften, kunstwerken, muziek, video's, foto's, filmfragmenten, uitvindingen, knowhow, bedrijfsgeheimen, software en dergelijke, tenzij Gentherm voor die activiteit over een uitdrukkelijke licentie beschikt.

Ook na het verlaten van uw dienstverband bij Gentherm bent u te allen tijde verplicht vertrouwelijke informatie (van Gentherm of van een andere partij) te beschermen en deze niet te gebruiken of openbaar te maken zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van Gentherm. Bovendien mag u niemand verzoeken of aanmoedigen om bevoorrechte of vertrouwelijke informatie te gebruiken of openbaar te maken, of om bevoorrechte of vertrouwelijke informatie in Gentherm te introduceren of op de systemen of apparaten van Gentherm te plaatsen, tenzij die persoon daartoe is gemachtigd door de eigenaar van die informatie; en voor zover u kennis krijgt van een openbaarmaking in strijd met dit verbod, dient u dit aan de orde te stellen bij uw supervisor of contact op te nemen met de afdeling Juridische Zaken en Naleving. Zoals hierboven uiteengezet, beperkt deze verplichting u niet in het verstrekken van informatie over namen van collega's, contactgegevens, uw loon of uw arbeidsomstandigheden in verband met activiteiten die onder de NLRA vallen.

Diefstal, onzorgvuldigheid en verspilling hebben een directe impact op onze financiële en operationele prestaties. Hoewel Gentherm de privacy van werknemers respecteert, moet u er niet van uitgaan dat uw bureau, werkplek of gebruik van computerapparatuur of telefoontoestellen privé of vertrouwelijk is. Met inachtneming van de lokale wetgeving en onder begeleiding van de afdeling Juridische Zaken en Naleving kan Gentherm zowel inkomende als uitgaande communicatie op de elektronische en netwerkbronnen van het Bedrijf doorzoeken en controleren, evenals alle informatie op apparaten van het Bedrijf, met inbegrip van met een wachtwoord beveiligde communicatie.

Bovendien is het verboden om u persoonlijk daadwerkelijke of potentiële kansen toe te eigenen die rechtmatig aan het Bedrijf toebehoren of die worden ontdekt in de loop van uw dienstverband of bestuursfunctie bij het Bedrijf, zonder eerst toestemming van het Bedrijf te verkrijgen. U mag bedrijfseigendommen, informatie (waaronder, maar niet beperkt tot, klantenlijsten en klantinformatie en andere vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie) of uw positie evenmin gebruiken voor persoonlijk gewin of om met het Bedrijf te concurreren of u daarop voor te bereiden.

Wij moedigen al onze medewerkers aan om zich in te zetten voor hun gemeenschap en iets terug te doen. U mag echter nooit de middelen of werktijd van het Bedrijf gebruiken om een goed doel te steunen zonder toestemming van uw supervisor of ander bevoegd personeel.

VERTROUWELIJKE EN BEDRIJFSEIGEN INFORMATIE

Vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie omvat alle niet-openbare informatie, inclusief informatie van derden die aan het Bedrijf is toevertrouwd. Houd er rekening mee dat vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie, in overeenstemming met de NLRA, geen informatie omvat over uw loon, de namen en contactgegevens van collega's en uw arbeidsomstandigheden. Onze vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie kan nuttig zijn voor concurrenten of schadelijk zijn voor het Bedrijf als zij openbaar wordt gemaakt. Vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie is een belangrijk bedrijfsmiddel van ons Bedrijf. Waarborg te allen tijde de vertrouwelijkheid van vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie die u door het Bedrijf is toevertrouwd of die door onze Zakelijke Partners met Gentherm is gedeeld, behalve wanneer openbaarmaking uitdrukkelijk contractueel is toegestaan of wettelijk vereist of toegestaan is, in elk geval zoals bepaald en aan u meegedeeld door de bedrijfsjurist van Gentherm. Ongeoorloofde openbaarmaking van vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie is verboden en kan leiden tot juridische aansprakelijkheid voor u en het Bedrijf.

Neem passende voorzorgsmaatregelen om vertrouwelijke informatie te beschermen en ervoor te zorgen dat zij binnen het Bedrijf niet wordt gedeeld met andere werknemers dan degenen die deze informatie nodig hebben om hun taken uit te voeren. Passende voorzorgsmaatregelen omvatten onder meer het niet bespreken of doornemen van vertrouwelijke informatie op openbare plaatsen of op plekken waar andere mensen aanwezig zijn.

Zoek, gebruik of aanvaard geen bedrijfsgeheimen of vertrouwelijke informatie van concurrenten en upload deze ook niet naar elektronische systemen van het Bedrijf, tenzij de openbaarmaking valt onder een passende geheimhoudingsovereenkomst die is goedgekeurd door de bedrijfsjurist van Gentherm. Daarnaast kunnen derden, zoals mediavertegenwoordigers, marktanalisten of investeerders, u om informatie over het Bedrijf vragen. Deel geen vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie met iemand buiten het Bedrijf, tenzij u daartoe gemachtigd bent en, indien nodig, een passende geheimhoudingsovereenkomst van kracht is, zoals bepaald door de bedrijfsjurist van Gentherm. Alle reacties op vragen namens het Bedrijf dienen uitsluitend te worden gegeven door de daartoe bevoegde woordvoerders van het bedrijf.

NAUWKEURIGHEID VAN BOEKEN, ADMINISTRATIE EN OPENBARE RAPPORTEN

De nauwkeurigheid van onze boeken, administratie en openbare rapporten is essentieel voor het vermogen van Gentherm om te voldoen aan wettelijke en regelgevende verplichtingen. Onze administratie vormt de basis voor onze winstoverzichten, financiële rapporten en andere openbaarmakingen en stuurt ook onze zakelijke besluitvorming en strategische planning. Gentherm moet volledige, eerlijke, accurate, tijdige en begrijpelijke informatie verstrekken in rapporten en documenten die worden ingediend bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission ("SEC") en in andere openbare communicatie. Wij eisen van al onze medewerkers dat zij alle zakelijke transacties correct rapporteren en nauwkeurige administratie bijhouden. Om ervoor te zorgen dat het Bedrijf een nauwkeurige administratie bijhoudt, moet u, indien van toepassing:

- Leg alle activa, passiva, inkomsten, uitgaven en zakelijke transacties volledig, nauwkeurig, in de juiste periode en tijdig vast;
- Zorg ervoor dat de bescheiden en boekhouding voldoen aan de algemeen aanvaarde boekhoudprincipes en ons interne controlesysteem;
- Zet nooit geheime of niet-geregistreerde kasfondsen of andere activa of passiva op; en
- Gebruik passende en nauwkeurige bewoordingen en vermijd overdrijvingen bij het opstellen van administratieve bescheiden.

Bovendien mag u niet willens en wetens een valse of misleidende verklaring afleggen aan een accountant in verband met een audit, beoordeling of onderzoek van de financiële overzichten van het Bedrijf, of in verband met de voorbereiding of indiening van enig document of rapport bij de SEC.

Als u vermoedt dat de boekhouding, administratie of openbare rapporten van het Bedrijf onjuist zijn, dient u dit te bespreken met uw supervisor, een lid van het Gentherm Accounting team of interne auditteam, of een medewerker van de afdeling Juridische Zaken en Naleving. U kunt ook contact opnemen met de ethische hotline; klik daarvoor [hier](#).

WAT ZOU U DOEN?

Vraag: Een van uw collega's vertelt dat hij een kleine fout in de administratie van het afgelopen kwartaal heeft gevonden, maar dat hij die pas heeft opgemerkt nadat de gegevens waren afgerond en ingediend. Uw collega zegt dat het geen probleem is, omdat het om een vrij klein bedrag ging en er aan het begin van dit kwartaal een correctie is doorgevoerd, dus niemand zal het ooit merken. Wat zou u doen?

Antwoord: Als beursgenoteerd bedrijf hebben we een wettelijke verplichting om onze financiële gegevens nauwkeurig te rapporteren. Als er fouten worden gedetecteerd, zelfs nadat de gegevens openbaar zijn gemaakt, bestaat er een strikt proces om de juiste vervolgstappen te bepalen. U dient contact op te nemen met uw supervisor of de Chief Accounting Officer van Gentherm voor verdere ondersteuning.



VERANTWOORD COMMUNICEREN

Alle communicatie over Gentherm van onze medewerkers en directieleden heeft invloed op de reputatie en het imago van het Bedrijf. Alle reacties op vragen namens het Bedrijf mogen uitsluitend worden gegeven door de bevoegde woordvoerders van het Bedrijf, en u dient meningen als uw eigen meningen te presenteren, tenzij u gemachtigd bent om namens het Bedrijf te spreken.

Uw online activiteiten, ook buiten werktijd, kunnen schadelijk zijn voor het Bedrijf. U moet erop letten geen illegale inhoud te plaatsen of iets waardoor anderen zich redelijkerwijs gepest, bedreigd, onrechtmatig lastiggevalen of onrechtmatig gediscrimineerd kunnen voelen. Het Beleid inzake sociale media van Gentherm (intern beschikbaar voor medewerkers) gaat nader in op dit onderwerp en is toegankelijk voor alle medewerkers van Gentherm.

Gentherm zet zich in voor het waarborgen van de tijdige, consistente en accurate verspreiding van informatie in SEC-documenten en andere communicatie met belanghebbenden, in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving en best practices. Wij hebben procedures vastgesteld voor de openbaarmaking en het gebruik van materiële niet-openbare informatie, evenals voor de personen die gemachtigd zijn om namens het Bedrijf over dergelijke zaken te spreken. Voor meer informatie over onze openbaarmakingsprocedures verwijzen wij u naar ons beleid inzake eerlijke informatieverstrekking ([hier](#)).

INTEGRITEIT IN MARKETING EN VERKOOP

Onze hoogwaardige producten en diensten, gecombineerd met onze waarden en integriteit, geven ons een concurrentievoordeel op de markt – we kleineren anderen niet om succes te behalen. Waar uitspraken over concurrerende producten of diensten zijn toegestaan op grond van de lokale wetgeving, dient u ervoor te zorgen dat alle beweringen die u doet ter vergelijking van producten van concurrenten of van onze producten naar behoren worden onderbouwd met passende tests en geverifieerd door de bevoegde personen. Bekritiseer onze concurrenten nooit oneerlijk en probeer hun producten nooit op een ongepaste manier in diskrediet te brengen.

Bovendien moeten we uitsluitend legale en eerlijke middelen gebruiken om informatie over onze concurrenten te verzamelen. Verberg nooit uw identiteit als medewerker van Gentherm om concurrentiegevoelige informatie te verzamelen, en dwing of zet nooit iemand anders onder druk om dergelijke informatie openbaar te maken. Als u concurrentiegevoelige informatie aangeboden krijgt waarvan u vindt dat die niet openbaar gemaakt zou mogen worden, weiger die informatie dan te aanvaarden en stel uw supervisor daarvan op de hoogte of neem contact op met de afdeling Juridische Zaken en Naleving.

ARCHIEFBEHEER

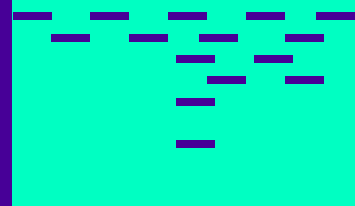
In de loop van onze bedrijfsactiviteiten produceert en ontvangt het Bedrijf veel documenten. Het Bedrijf verbindt zich ertoe alle toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot het bewaren van documenten na te leven. Het beleid van het Bedrijf is om alle documenten die in het bezit van het bedrijf zijn systematisch en regelmatig te identificeren, te bewaren, te beschermen en, indien van toepassing, te vernietigen of te behouden.

Iemand die kennisneemt van een dagvaarding, een lopende of voorgenomen juridische procedure, een eis of een overheidsonderzoek, dient onmiddellijk contact op te nemen met de bedrijfsjurist van Gentherm. De betrokkene dient alle documenten te bewaren die relevant kunnen zijn voor de dagvaarding of die betrekking hebben op de eis, de juridische procedure of het onderzoek, totdat hij of zij van de bedrijfsjurist van Gentherm advies krijgt over hoe verder te handelen. De betrokkene mag alle relevante documenten, zoals e-mails en voicemailberichten, niet vernietigen, maar moet deze juist bewaren. Zelfs onbedoelde vernietiging van dergelijke documenten kan het Bedrijf ernstige schade berokkenen. Vragen of een bepaald document betrekking heeft op een lopend of voorgenomen geschil, vordering, onderzoek of juridische procedure, of dat het relevant kan zijn voor een dagvaarding, evenals vragen over hoe bepaalde soorten documenten bewaard moeten worden, dienen te worden gericht aan een medewerker van de afdeling Juridische Zaken en Naleving.

08



WIJ ZETTEN ONS IN OM HET JUISTE TE DOEN OP DE JUISTE MANIER



Wij waarderen de inzet van iedereen die deze gedragscode heeft doorgenomen en zich inzet om ervoor te zorgen dat wij onze activiteiten uitvoeren met de hoogste ethische en integere normen. Met de principes en richtlijnen die in deze gedragscode zijn vastgelegd, rekenen we op ieder van u om mee te werken aan het opbouwen en in stand houden van een cultuur waarin de dingen op de juiste manier worden gedaan.





09

BELEIDSLINKS EN NUTTIGE INFORMATIEBRONNEN

- **Wereldwijd beleid inzake mensenrechten –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Ethiekhottline van Gentherm –**
www.gentherm.ethicspoint.com
- **Beleid inzake milieu, gezondheid en veiligheid –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Wereldwijd beleid inzake dataprivacy –**
<https://gentherm.com/wp-content/uploads/Privacy-Policy.pdf>
- **Beleid inzake ondernemingsbestuur van Gentherm en rapporten –**
<https://ir.gentherm.com/corporate-governance/documents-charters>
- **Beleid van Gentherm inzake transacties met gelieerde personen –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Beleid inzake effectenhandel –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Beleid inzake anti-omkoping –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Duurzaamheid bij Gentherm –**
www.gentherm.com/en/esg
- **Beleid van Gentherm inzake eerlijke informatieverstrekking –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>

Let op: als u hulp nodig hebt bij het vinden van interne personeelsreglementen, neem dan contact op met:

- **Beleid inzake sociale media** – Marketing- en communicatieteam
- **Wereldwijd beleid inzake reizen, geschenken, entertainment en onkostenvergoedingen** – Personeelszaken of Naleving
- **Alle overige interne beleidsregels** – Neem contact op met uw supervisor of een medewerker van het team Personeelszaken

Bijlage

ONTHEFFING VAN DE GEDRAGSCODE EN ETHISCHE RICHTLIJNEN

Een ontheffing van deze gedragscode voor een executive officer of directeur van het Bedrijf kan alleen worden verleend door de raad van bestuur of een door de raad van bestuur aangewezen commissie, en een dergelijke ontheffing van deze gedragscode voor zulke personen zal openbaar worden gemaakt zoals vereist door de toepasselijke wet- en regelgeving. Alleen de Chief Executive Officer en de bedrijfsjurist van Gentherm mogen voor andere werknemers van het Bedrijf ontheffing verlenen van de bepalingen van deze gedragscode. Indien u van mening bent dat in uw geval een uitzondering op een van de beleidsregels in deze gedragscode van toepassing is, dient u contact op te nemen met de bedrijfsjurist van Gentherm om een ontheffing aan te vragen.

HET NIET NALEVEN VAN DEZE GEDRAGSCODE

Het niet naleven van deze gedragscode kan, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving, leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag. Bepaalde overtredingen van deze gedragscode kunnen vereisen dat het Bedrijf de zaak doorverwijst naar de wetshandhavingsautoriteiten voor onderzoek of vervolging. Iedere supervisor of lid van het management die gedrag dat in strijd is met deze gedragscode aanstuurt, goedkeurt of negeert, of die kennis heeft van dergelijk gedrag en dit niet onmiddellijk meldt, kan eveneens worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen zoals toegestaan door de toepasselijke wetgeving.

TOEPASSELIJKHEID OP BEPAALDE PERSONEN

Ter verduidelijking voor de toepasselijke Amerikaanse effectenwetgeving is deze gedragscode uitdrukkelijk van toepassing op de Chief Executive Officer van het Bedrijf, de principal financial officer, de controller, de principal accounting officer en andere personen die soortgelijke functies uitoefenen.

OVERIGE BEDRIJFSRICHTLIJNEN

Deze gedragscode is uitsluitend bedoeld om bepaalde principes en beleidsregels van het Bedrijf te beschrijven. Deze gedragscode is geen volledige lijst van het bedrijfsbeleid en de richtlijnen. Er wordt van u verwacht dat u alle beleidsregels en richtlijnen van het Bedrijf met betrekking tot uw functie kent en naleeft. Overtreding van deze beleidsregels en richtlijnen kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag.

ER WORDEN GEEN RECHTEN GECREËERD

Deze gedragscode is niet bedoeld om een dienstverband te garanderen of te beloven, noch om andere verplichtingen jegens of rechten voor een werknemer, klant, leverancier, concurrent, aandeelhouder of enige andere persoon of entiteit in het leven te roepen, noch om een grondslag voor een rechtsvordering ten gunste van een derde te creëren.

WIJZIGINGEN VAN DEZE GEDRAGSCODE

Het Bedrijf heeft het recht om deze gedragscode te allen tijde en om welke reden dan ook te wijzigen, aan te passen of te beëindigen. De meest recente versie van deze gedragscode is te vinden op het intranet van het Bedrijf en op de website van het Bedrijf.

Zoals vastgesteld op: