



Continental

Gedragscode 2019

Beste medewerkers/sters,

In 2019 hebben wij de gedragscode van Continental ("Code of Conduct") herzien. In deze hernieuwde editie beschrijven wij in meer detail het kader van onze Continental-waarden netwerk voor een top waarde creatie. Deze alliantie is gestoeld op onze gemeenschappelijke visie en missie, onze 4 kernwaarden zijnde "Vertrouwen," "Passie om te winnen," "Vrijheid van handelen" en "Solidariteit" evenals de bestendigheid van ons handelen.

De gedragscode van Continental vormt een integraal onderdeel van onze wereldwijde bedrijfscultuur. De code geldt voor onze gehele organisatie. Het ondersteunt ons handelen in overeenstemming met de wet- en regelgeving en interne richtlijnen. Dit geeft een ieder van ons meer duidelijkheid, veiligheid en vrijheid van handelen.

Wij winnen door op eerlijke wijze te handelen. Dat is onze winnende mentaliteit. Onwettig, onethisch of onverantwoordelijk handelen is daarentegen schadelijk voor onze organisatie. Het beschadigt ons vertrouwen. Het ondermijnt ons succes en goede naam. Wij verdienen het vertrouwen van onze klanten, zakenpartners, medewerkers* en alle andere belanghebbenden vooral door integriteit en betrouwbaarheid. Alleen zo kunnen wij waarde creëren voor al onze belanghebbenden evenals voor ons zelf. En zodoende kunnen we winnen in een wereldwijde concurrentiestrijd met onze producten, systemen en diensten.

Wij hechten veel waarde aan onze kernwaarde Solidariteit in ons wereldwijde Continental-team. Wij moedigen mensenrechten en eerlijke werkomstandigheden aan. Wij zetten ons in om werkomgevingen te creëren vrij van discriminatie. Onze diversiteit stelt ons in staat om verschillende perspectieven te genereren die op hun beurt weer de bron vormen van ons vermogen om te innoveren. Hiermee verhogen we onze prestaties en versterken we onze teamspirit.

Het is evident dat wetten en regelgeving dienen te worden nageleefd. Alleen door duurzaam en verantwoord te handelen zijn wij klaar voor de toekomst. Hiervoor sparen we hulpbronnen en bevorderen we de bescherming van het klimaat en het milieu. We nemen onze verantwoordelijkheid ten opzichte van onze belanghebbenden en de maatschappij. Dit geldt voor een ieder van ons persoonlijk. Want in ons verbond voor het creëren van top waarde, neemt een ieder de verantwoordelijkheid voor zijn eigen daden en gedrag. Samen leveren we een essentiële bijdrage aan een gezonde en succesvolle organisatie, en een gezonde wereld.

Hebt u vragen of opmerkingen? Neem dan a.u.b. contact op met onze compliance-organisatie. Dat is uw betrouwbare partner voor het winnen op een eerlijke wijze. En dat is het belangrijkste, toch?

De Raad van Bestuur van Continental AG

* staat telkens voor de medewerkers/sters en verwijst naar het voorwoord en de tekst van de gedragscode.



Hans-Jürgen Duensing

Dr. Ariane Reinhart

Frank Jourdan

Dr. Elmar Degenhart

Helmut Matschi

Christian Kötz

Nikolai Setzer

Wolfgang Schäfer

Andreas Wolf

I. Opmerking vooraf

Continental verplicht zich tot oprechtheid en integriteit.

Zoals in de Visie en Missie van ons concern beschreven staat, is Continental zich bewust van haar rol binnen de maatschappij en de hiermee gepaard gaande verantwoording om een actieve bijdrage te leveren aan een duurzame ontwikkeling. Wij zijn ervan overtuigd dat onze bedrijfseigen waarden (BASICS) „vertrouwen, winnaarsmentaliteit, vrijheid en verbondenheid“ ons de mogelijkheid bieden om een duurzame waarde te creëren voor al onze stakeholders en de maatschappijen, waarin wij werkzaam zijn.

Voor Continental betekent duurzaam en verantwoordelijk handelen, rechten en wetten te achten, resources te ontzien en de bescherming van klimaat en milieu te steunen, en tevens onze verantwoordelijkheden jegens onze medewerkers, partners, leveranciers, klanten en de maatschappij na te komen. Wij zetten ons met nadruk in voor de doelen op het gebied van duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties (UN Sustainable Development Goals). Continental sluit zich derhalve aan bij het Global Compact van de Verenigde Naties en ondersteunt de hierin opgenomen tien grondbeginselen op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieubescherming en corruptiebestrijding.

Continental erkent dat de juridische en culturele vraag op de wereldmarkt variëren kunnen. Deze gedragscode (verder te noemen „Continental-gedragscode“) bevat een uiteenzetting van belangrijke standaards die – naast onze bedrijfseigen waarden – als bindend fundament van de bedrijvigheid van Continental wereldwijd dienen.

De Continental-gedragscode voorziet erin dat elke medewerker, elke leidinggevende, elke bedrijfsleider en elk bestuurslid de verantwoording op zich neemt voor zijn eigen handelen en gedrag en moet als bedrijfsrichtlijn dienen voor onze dagelijkse handelwijze tijdens de algemene dagelijkse werkzaamheden. De gedragscode laat bovendien de ethische doelen en principes voor onze bedrijvigheid zien en hoe wij willen samenwerken.

Continental behoudt zich het recht voor om deze gedragscode aan te passen als ontwikkelingen dit noodzakelijk maken. Aanpassingen worden concernintern bekendgemaakt. De betreffende geldige versie wordt op de website evenals op het intranet gepubliceerd.

II. De regels, toelichtingen en voorbeelden

De Continental-gedragscode bevat wezenlijke regels die wij moeten naleven, gevolgd door toelichtingen en passende voorbeelden hierbij. De toelichtingen en voorbeelden geven geen recht op aanspraak op volledigheid en dienen slechts ter verduidelijking.

1. Toepassing

Regel:

De Continental-gedragscode geldt zowel voor Continental AG als ook voor alle bijbehorende dochtermaatschappijen, inclusief minderheidsdeelnemingen in ondernemingen, waarbij een maatschappij van het Continental-concern bedrijfscontrole uitoe-

fent (verder te noemen „Continental“ of „Continental-concern“).

De Continental-gedragscode geldt bovendien voor alle medewerkers, leidinggevend, bedrijfsleiders en bestuursleden (verder te noemen „wij“, „onze“, „ons“, „u“ of „uw“).

Aanvullend dekt het begrip „Continental-regels“ alle goedgekeurde of gepubliceerde interne richtlijnen, handboeken, normen en voorschriften van het betreffende niveau conform de definities van het „House of Rules“ (regelhuis) af (Continental at a Glance > Guidance and Rules > All Continental Rules). Afgezien hiervan zijn er verdere grondbeginselen en aanwijzingen.

Toelichtingen:

De Continental-gedragscode geldt voor alle juridische eenheden van het Continental-concern, onafhankelijk van hun rechtsvorm, van het land van vestiging of werkzaamheden, of van de standplaats. Hij geldt ook voor alle medewerkers van deze juridische eenheden, onafhankelijk van hun positie, hun functie of hun werkgelegenheidsniveau, evenals voor welke leden dan ook van de bedrijfsorganen van deze eenheden.

Voorbeeld:

De Continental-gedragscode geldt o.a. voor de Continental Automotive GmbH, Duitsland, Continental Automotive Czech Republic s.r.o., Tsjechische Republiek, Continental Tyres Ltd., UK, Continental Tyre South Africa (Pty.) Ltd., Zuid-Afrika, Continental Tire the Americas, LLC, USA, Continental Automotive Corporation (Lian Yun Gang) Co., Ltd., China, Benecke-Kaliko AG, Duitsland en Elektrobit Automotive GmbH, Duitsland, evenals voor al hun medewerkers en leden van de bedrijfsorganen.

2. Inachtneming van de Continental-gedragscode

Regel:

Wij verplichten ons tot inachtneming van de Continental-gedragscode, waarvan wij de regels als bindend en als vast bestanddeel van onze dagelijkse werkzaamheden aanvaarden. Continental tolereert geen overtredingen van de Continental-gedragscode („Zero tolerance“).

Niemand mag voor een gedrag kiezen, waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat het een overtreding van de Continental-gedragscode zou kunnen zijn.

Gedrag dat in strijd is met de Continental-gedragscode, kan ook een overtreding van de geldende lokale wetten zijn. Het niet naleven van de gedragscode of de geldende wetten kan disciplinaire maatregelen die zelfs tot ontslag kunnen leiden, ten gevolg hebben.

Toelichtingen:

De regels van de Continental-gedragscode dekken niet elk probleem dat zich kan voordoen. Zij omlijnen veelmeer bindende grondbeginselen die u bij uw dagelijkse werkzaamheden als richtlijn moeten dienen.

Mochten er in verband met het toepassen van de Continental-gedragscode vragen optreden of onduidelijkheden bestaan, dan is het uw plicht om redelijkheid en gezond verstand te laten gelden. U hebt de mogelijkheid om de betreffende eisen van de Continental-gedragscode met uw leidinggevende, uw personeelsafdeling, juridische afdeling, compliance-afdeling of uw compliance-coördinator te achterhalen. De contactgegevens van de afdelingen die in het geval van vragen moeten worden geraad-



pleegd, zijn te vinden op de intranetpagina's van Continental.

3. Verantwoording voor ons handelen en gedrag

Regel:

Wij nemen persoonlijk de verantwoording op ons voor al onze handelingen en gedragingen en handelen bij alle aangelegenheden, die betrekking hebben op Continental, voortdurend naar eer en geweten.

Toelichtingen:

Mocht u m.b.t. een instructie die u van uw leidinggevende hebt ontvangen, twijfelen of onzeker zijn, dan kunt u contact opnemen met uw personeelsafdeling, juridische afdeling of compliance-afdeling om te controleren of de instructie conform de Continental-gedragscode of andere regels van Continental evenals grondbeginselen en instructies is.

4. Inachtneming van de wetten, voorschriften en bedrijfsinterne regels, normen en instructies

Regel:

Wij volgen alle geldende wetten en voorschriften van de landen, waarin wij werkzaam zijn, op. Bovendien volgen wij alle bedrijfsinterne regels, grondbeginselen en aanwijzingen op.

Toelichtingen:

De inachtneming van toepasbare wetten en voorschriften is dwingend. Omdat dergelijke wetten en voorschriften van land tot land kunnen verschillen, is het niet mogelijk om deze specifiek in deze Continental-gedragscode op te sommen.

Een overtreding van de toepasbare wetten en voorschriften en dus van de Continental-gedragscode kan zowel strafrechtelijke maatregelen, geldelijke sancties en het verlies van de reputatie voor Continental als ook persoonlijke sancties tot gevolg hebben.

Bij vragen of onzekerheid of een bepaald gedrag toegestaan is, kunt u contact opnemen met uw juridische afdeling of uw compliance-afdeling resp. bij interne richtlijnen of intern beleid met de hiervoor bevoegde afdeling.

Voorbeelden voor Continental-regels: Continental-regels omvatten o.a. de leidraden en handboeken voor:

- › handtekeninggerechtigden
- › financiële beleggingen
- › het bewaren van documenten
- › standaard-reglementen
- › productintegriteit
- › informatieveiligheid

Voorbeeld 1:

U wilt voor de levering van kunststof foderalen voor sleutels een leveringsovereenkomst met een leverancier afsluiten. De onderhandelingen blijken erg moeilijk te verlopen en duren eindeloos. De door de klant vastgelegde leveringstermijn voor het kant-en-klare product loopt reeds over twee maanden af. Om de leveringstermijn te kunnen nakomen, overweegt u om de ondertekening- en goedkeuringsprocedure van Continental te omzeilen en de leveringsovereenkomst zelf te ondertekenen.

Wenselijke handelswijze:

De geldende Continental-regels moeten ondanks alle tijdsdruk worden opgevolgd. De bedrijfsrichtlijn „Sign-off authority and External Representation“ (voorheen P 20.1)

regelt de goedkeuringen die voor alle overeenkomsten moeten worden getracht te verkrijgen. Houdt u steeds aan het „vierogenprincipe“.

Voorbeeld 2:

U denkt dat er mogelijk niet wordt voldaan aan de veiligheidsnormen in een van de Continental-inrichtingen. Wat zou u moeten doen?

Wenselijke handelwijze:

Neem contact op met de afdeling die verantwoordelijk is voor de realisatie van de betreffende norm, bijv. de USG-gemachtigde, de kwaliteitsafdeling of de personeelsafdeling, om de kwestie te controleren

5. Eerbied voor de mensenrechten en faire arbeidsomstandigheden

Regel:

Als onderneming en als individu dragen wij een verantwoordelijkheid ten aanzien van eerbied voor de mensenrechten en faire arbeidsomstandigheden. Wij willen een actieve bijdrage leveren aan het in de praktijk brengen hiervan, door onze collega's, medewerkers, toekomstige potentiële medewerkers, leveranciers, klanten en alle andere personen, waarmee wij zaken doen, met fatsoenlijkheid en respect te behandelen. De internationaal erkende standaards van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) gelden, naast andere, voor ons als richtlijn voor al ons handelen. Hiertoe behoort minimaal: alle medewerkers hebben het recht op vrijheid van vereniging en het behartigen van hun belangen door gekozen vertegenwoordigers. Elke vorm van kinder- en dwangarbeid verwerpen wij vastberaden. Elke vorm van lastigvallen of lichamelijke evenals geestelijke mishandeling wordt door ons niet getolereerd. Wij beloven sa-

men plechtig om een werkomgeving te creëren die vrij is van elke vorm van discriminatie op grond van sekse, leeftijd, ras, huidskleur, sociale en ethische afstamming, nationaliteit, seksuele geaardheid, religieuze of politieke overtuigingen evenals andere wettelijk beschermde kenmerken. Derhalve reageren wij actief en constructief op ongepast gedrag en proberen wij conflicten gezamenlijk op te lossen. Mocht u het gevoel hebben dat er sprake is van ongepast gedrag, neem dan contact op met uw lokale personeels- en compliance-afdeling.

Wij zijn trots op de grote verscheidenheid die onze medewerkers wereldwijd in onze onderneming inbrengen. Samen willen wij ons de grote verscheidenheid op het gebied van sekse, culturen of religie als verschillende perspectieven voor innovatie en prestatievermogen ten nutte maken. Hierbij willen wij conform de „Women's Empowerment Principles" van de Verenigde Naties, die wij hebben ondertekend, de bekendheid van vrouwen voor volledige deelname aan het bedrijfsleven in alle landen en bevoegdheden ondersteunen en zodoende de maatschappijen sterken, waarin wij onze zaken doen.

Toelichtingen:

Mensenrechten, faire werkomstandigheden en onderling respect staan voor Continental symbolisch voor onze bedrijfs-waarde „verbondenheid". Wij zijn ervan overtuigd dat het engagement voor het naleven van de mensenrechten en faire werkomstandigheden onze innovatiekracht, draagkracht en verbondenheid versterkt, onze relaties met klanten, leveranciers en andere doelgroepen consolideert en de economische ontwikkeling binnen onze markten en regio's vooruithelpt. Onafhankelijk van de culturele of wettelijke rand-

voorwaarden die elk land, waarin wij als onderneming werkzaam zijn, met zich meebrengt, moet elke medewerker er actief aan meewerken om een werkklimaat te creëren waarin men zich vol vertrouwen veilig voelt en dat voor de gehele hiërarchie geldt. De regel geldt derhalve voor alle medewerkers en binnen alle processen van de onderneming. Bij bedenkingen of opmerkingen hieromtrent kunt u zich tot uw lokale personeelsafdeling of compliance-afdeling wenden.

Voorbeeld 1:

Voor de verkoopafdeling moet een verkoopleider worden aangesteld. U staat achter de mening dat de verkoopbusiness een „mannenaangelegenheid” is en u overweegt om voor de functie van verkoopleider alleen mannelijke sollicitanten in aanmerking te nemen.

Wenselijke handelswijze:

Het is voor u niet toegestaan om alleen naar mannelijke sollicitanten te zoeken, noch mag u de sollicitaties van vrouwelijke sollicitanten op grond van hun geslacht afwijzen, omdat dit discriminatie op grond van sekse is. Het zoeken dient te gebeuren op basis van kwalificaties, capaciteiten en ervaringen van de sollicitanten evenals aan de hand van het feit hoe zij de fundamentele eisen van de betreffende functie vervullen – en wel onafhankelijk van het geslacht van de sollicitant.

Voorbeeld 2:

U krijgt mee dat een collega gedurende maanden regelmatig door zijn leidinggevende voor zijn slechte werk wordt bekritiseerd. Sinds drie weken schreeuwt de leidinggevende de collega ook voor iedereen hoorbaar aan en beledigt hem met uitspraken, dat hij wel te zwaar zou zijn om zijn werk behoorlijk uit te kunnen voeren.

Wenselijke handelswijze:

Feedback m.b.t. het eigen werk is belangrijk voor de persoonlijke verdere ontwikkeling van elke medewerker bij Continental. Dit moet echter altijd constructief en op een waarderende manier gebeuren. Het hierboven beschreven gedrag kan als verbale mishandeling („pesten”) resp. psychisch geweld worden beschouwd en kan disciplinaire, maar ook strafrechtelijke consequenties voor de leidinggevende hebben. Neem contact op met de lokale personeelsafdeling en meld het voorval te allen tijde en anoniem bij de compliance- en anti-corruptie-hotline van Continental.

Voorbeeld 3:

U hoort geruchten dat een leverancier, waarmee uw fabriek samenwerkt, bij een van zijn productielocaties gebruik zou hebben gemaakt van kinderarbeid.

Wenselijke handelswijze:

Neem contact op met uw inkoopafdeling of de compliance- en anti-corruptie-hotline. In eerste instantie geldt een presumptie van onschuld, echter dient de kwestie nader te worden onderzocht. Wij tolereren geen enkele vorm van kinderarbeid, noch binnen onze eigen bedrijvigheid, noch in onze toeleveringsketen. Indien dit wordt bevestigd, moet de zakelijke relatie met de betreffende leverancier opnieuw worden beoordeeld.

6. Gezondheid, veiligheid, milieu en productintegriteit

Regel:

Veiligheid en gezondheidsbescherming vormen een wezenlijk bestanddeel van onze verantwoording en zakelijke activiteiten. Wij zijn verplicht om maatregelen voor de veiligheid en de gezondheidsbescher-

ming te treffen, de relevante voorschriften en instructies op te volgen en de wettelijk geëiste veiligheidsuitrusting te gebruiken.

Milieubescherming is een vast bestanddeel van ons bedrijfsbeleid. Voor ons sluiten economie en milieu elkaar niet uit. Zij vormen de basis van een duurzame toegevoegde waarde bij Continental. Wij verplichten ons om veilige producten te ontwikkelen en te produceren.

Met onze processen en producten leveren wij een wezenlijke bijdrage aan de duurzame omgang met resources, alsook aan de bescherming van milieu en klimaat. Wij doen ons best om door een continue aanpassing van onze productie, de kwaliteit en de capaciteit van onze producten met het oog op hun milieuduurzaamheid en door het reduceren van het verbruik van energie, water, grondstoffen en brandstoffen zuinig om te gaan met resources.

Alle leidinggevenden en medewerkers zijn verplicht tot de naleving van de standaards op het gebied van industriële veiligheid en milieubescherming. Mocht u vragen of opmerkingen over deze onderwerpen op uw werkplek hebben, neem dan contact op met uw leidinggevende of evt. de lokale ESH- manager of uw personeelsafdeling.

Voorbeeld:

U bent verplicht om tijdens uw werk een veiligheidshelm en veiligheidsschoenen te dragen. Op een dag stelt u bij aankomst op uw werkplek vast dat u vergeten bent om uw veiligheidsschoenen aan te doen. Nu overweegt u of u terug zou keren naar de kleedkamer die zich in een ander gebouw bevindt om daar de veiligheidsschoenen te halen en alsnog aan te trekken.

Wenselijke handelswijze:

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij de veiligheidsvoorschriften en deze Continental-gedragscode in acht nemen en de voor de specifieke eisen van hun werkplek voorgeschreven beschermende kleding dragen. In ons voorbeeld dient u dus uw veiligheidsschoenen te halen en deze vóór het begin van uw werkzaamheden aan te trekken.

7. Eerlijke zakelijke activiteit

Regel:

Wij gaan eerlijk en fair met de klanten, leveranciers en dealers van Continental om. Hetzelfde geldt bij het nastreven van de zakelijke belangen van Continental voor de concurrenten van Continental. Wij zullen geen ongegronde geruchten verspreiden of onjuiste uitspraken over de concurrenten en/of hun producten doen of andere onoorbare praktijken gebruiken die ten doel hebben, concurrenten schade te berokkenen.

8. Naleving van de Wet Economische Mededinging

Regel:

Wij houden ons aan elk toepasselijk kartelrecht, inclusief o.a. wetten en voorschriften die zich bijv. bezighouden met monopolies, oneerlijke concurrentie, beperkingen van het handelsverkeer en concurrentiebeperkingen evenals betrekkingen tot concurrenten en klanten.

Wij zijn ons ervan bewust dat overtredingen van het kartelrecht tot nietigheid van overeenkomsten, strafrechtelijke sancties, geldelijke sancties en tot schadelijke effecten voor de reputatie van Continental kun-



nen leiden. Raadpleeg elke keer als er sprake is van twijfel of een bepaalde situatie conform de kartelrechten is, onmiddellijk de compliance-afdeling.

Toelichtingen:

Net als alle andere ondernemingen streeft ook Continental ernaar, haar businessvolume te vergroten en binnen haar markten de meest succesvolle onderneming te worden. Dit moet echter in overeenstemming met de wetten gebeuren. Door het kartelrecht moet de vrije en faire concurrentie worden beschermd en moet er worden gewaarborgd dat in het beste belang van de consumenten wordt gehandeld.

Voorbeeld 1:

Tijdens een beurs komt u toevallig een oud-collega tegen die nu voor een concurrent werkt. U zwelgt in herinneringen en plotseling vraagt uw oud-collega of Continental met een verhoging van de grondstofprijzen op de achtergrond de prijzen voor een bepaald product zal aanpassen. Hoe reageert u?

Wenselijke handelswijze:

U beëindigt het gesprek en maakt duidelijk dat het voor u niet toegestaan is om met een concurrent over dergelijke onderwerpen te praten.

U mag onder geen beding informatie/antwoorden met betrekking tot deze vraag of soortgelijke vragen/bij gelijksoortige gesprekken beschikbaar stellen die in verband staan met de uitwisseling van economisch gevoelige informatie met concurrenten. Stel de compliance-afdeling in kennis

Voorbeeld 2:

U wordt gebeld door een klant (uit de autobranche), waarmee we in bepaalde bereiken zaken doen. Hij vraagt hoe Continental

leveranciers beoordeelt/evalueert. Hoe reageert u?

Wenselijke handelswijze:

U legt aan de klant uit dat u hem hierover geen informatie zult verstrekken. De vraag is weliswaar afkomstig van een klant, wij doen echter zaken in bepaalde bereiken en zijn vanuit het zicht van de navrager hoogstwaarschijnlijk concurrent. Neem in geval van twijfel contact op met de compliance-afdeling

Meer informatie hierover vindt u in het Continental-handboek „Antitrust Compliance“ (zie intranetpagina: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page – get the full information > Compliance Handbook & Guidelines > Antitrust > Corporate Manual Antitrust).

9. Anti-corruptie

Regel:

Onze zakelijke relaties worden bepaald door integriteit en wij houden ons streng aan alle toepasselijke anti-corruptiewetten en -voorschriften, inclusief dergelijke die het omkopen van buitenlandse functionarissen als inhoud heeft.

Wij spannen ons in om positieve en coöperatieve relaties met de leveranciers en stakeholders van onze klanten op te bouwen. Uitnodigingen en kleine presentjes kunnen relaties versterken, wij zullen deze er echter niet voor gebruiken om zakelijke relaties of beslissingen oneerlijk te beïnvloeden.

Wij wijzen elke vorm van corruptie, omkoping, diefstal, verduistering, chantage of illegale betalingen af en tolereren deze absoluut niet. Wij zullen geen illegale betalingen

aan een individu, een onderneming, een internationale organisatie of een openbare instelling doen of overige illegale voordelen verlenen om met schending van geldende wetten invloed op de besluitvorming uit te oefenen.

Wij bieden, verlenen, eisen of accepteren geen geldelijke omkopen, illegale betalingen, smeergelden, kickback-betalingen, aansporingen, genereuze geschenken, gastvrij onthaal en uitnodigingen voor evenementen, dienstbewijzen of overige voordelen of schenkingen van waarde voor de realisatie van bedrijfsmogelijkheden met of in verband met de zakelijke activiteiten van Continental.

Overtredingen van de anti-corruptiewetten kunnen tot nietigheid van overeenkomsten, strafrechtelijke sancties en geldboetes leiden. Elke vorm van deelname aan corruptie is schadelijk voor Continental.

Toelichtingen:

Corruptie is het misbruik van de/het door het publiek of door privé-personen aan een persoon toevertrouwd/e macht of vertrouwen, gebaseerd op de bereidwilligheid van deze persoon om zich in het kader van het uitoefenen van deze macht en autoriteit onrechtelijke voordelen te verschaffen.

Het aanbieden of aannemen van aansporingen, geschenken en dienstbewijzen kan zeer wel tot de dagelijkse gang van zaken binnen het bedrijfsleven behoren. Tot de meest gebruikelijke verrichtingen behoren uitnodigingen voor etentjes en evenementen. Meer details over de geoorlooftheid van dergelijke verrichtingen evenals andere typische anti-corruptie-achtige onderwerpen vindt u in het anti-corruptie-beleid van Continental (zie intranetpagina: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compli-

ance > Compliance main page – get the full information > Compliance Handbook & Guidelines > Corruption Prevention > Corporate Policy Anti-Corruption).

De voornoemde regels ten aanzien van donaties en schenkingen beletten Continental of zijn medewerkers echter niet hun opvattingen over het beleid of methodes van regeringen, wetgevers, overheidsinstanties of de gemeenschap te kennen te geven.

Voorbeeld 1:

Men heeft u gevraagd om een offerte te doen voor de levering van banden aan een OEM. U komt erachter dat uw concurrenten eveneens zijn benaderd om een offerte te doen. U gaat ervan uit dat deze betere prijzen bieden en derhalve zullen worden verkozen door de OEM. U overweegt om de leden van de inkoopafdeling van de OEM en hun gezinnen voor een sportevenement uit te nodigen en ook de kosten voor reis en verblijf te dragen om hun persoonlijke redenen te geven de offerte van Continental voor te trekken.

Wenselijke handelwijze:

Omdat een dergelijke uitnodiging zeer aanmerkelijk als beïnvloeding van de besluitvorming van de OEM kan worden beschouwd, kan deze waarschijnlijk als corruptie worden gedefinieerd. Een dergelijke uitnodiging mag niet worden verstrekt. Lees de anti-corruptie-richtlijn van Continental.

Voorbeeld 2:

Continental plant een nieuwe bandenfabriek in land A. Voor het gebouw van de nieuwe productielocatie moeten bij een instantie in dat land meerdere goedkeuringen en concessies getracht worden te verkrijgen. Nadat u reeds meerdere maanden op de betreffende documenten hebt gewacht, vraagt u zich af of de goedkeurings-



procedure m.b.v. een aansporing voor de medewerker van de instantie die uw aanvraag behandelt, niet zou kunnen worden bespoedigd.

Wenselijke handelswijze:

Zelfs als u recht hebt op het verlenen van de goedkeuringen, wordt een zodanig getachte beïnvloeding van de goedkeuringsprocedure volgens de wetten van de meeste landen als corruptie beschouwd. Daarnaast geldt deze als een eenduidige overtreding van de anti-corruptie-richtlijn van Continental. U moet van een dergelijke gedachte afzien en de anti-corruptie-richtlijn van Continental raadplegen. U dient zich er bewust van te zijn dat geschenken of dienstbewijzen voor functionarissen zoals medewerkers van overheidsinstantie, aan een kritische beoordeling en interne controle op het hoogste niveau van de compliance-afdeling moeten worden onderworpen. In het geval van twijfel of u met een functionaris te maken hebt, kunt u contact opnemen met de compliance-afdeling.

Voorbeeld 3:

U werkt op de inkoopafdeling en een potentiële handelsvertegenwoordiger, waarmee u in onderhandeling bent, biedt u een „bijzondere transactie“ aan: u moet van hem bepaalde diensten tegen een hoger bedrag bestellen dan dat door concurrenten van de vertegenwoordiger wordt aangeboden. Het verschil tussen zijn aanbod en de offertes van de concurrentie moet naar een nummerrekening van een bank op de Caymaneilanden worden overgemaakt en alleen u hebt toegang hiertoe. U hebt uw bedenkingen en u weet niet zeker hoe u op dit aanbod moet reageren.

Wenselijke handelswijze:

Wijs deze „bijzondere transactie“ af en leg uit dat een dergelijke zakelijke activiteit moge-

lijk in strijd is met de geldende wetten en/of de Continental-gedragscode. Bovendien moet u uw leidinggevende, uw juridische afdeling, uw compliance-afdeling of de afdeling interne revisie van dit aanbod in kennis stellen.

Voorbeeld 4:

U bent werkzaam binnen de verkoopafdeling. Op grond van de verschillende concurrerende producten op de markt wordt het product waarin u handelt maar moeilijk verkocht. Een klant stelt u voor om hem voor het product dat Continental hem wil verkopen korting te geven. De gevraagde korting ligt binnen de toegestane marge. Hij stelt voor dat het verschil tussen de gewone prijs en de gereduceerde prijs tussen u en hem moet worden opgedeeld. Hij zou u uw aandeel na elke transactie contant doen toekomen. Wat zou u moeten doen?

Wenselijke handelswijze:

Wijs zijn aanbod af en leg de klant uit dat een dergelijke zakelijke activiteit als onwettig kan worden beschouwd en in strijd kan zijn met geldende wetten en voorschriften alsook de Continental-gedragscode. Bovendien moet u uw leidinggevende, uw juridische afdeling, uw compliance-afdeling of de afdeling interne revisie van dit aanbod in kennis stellen.

10. Witwasbestrijding

Regel:

Continental is conform nationale wetten ten behoeve van de bestrijding van witwassen onderworpen aan bepaalde plichten die internationaal gelden kunnen. Derhalve moeten alle bedrijfseenheden van Continental dubieuze of twijfelachtige transacties en betalingen controleren en toezicht houden op hun zakelijke relaties.

Toelichtingen:

Witwassen is het omzetten van winsten uit criminele activiteiten, bijvoorbeeld belastingontduiking, naar schijnbaar rechtmatige vermogenswaarden. Met betrekking tot witwas-aspecten is er sprake van een verhoogd risico als betalingen door derden en niet door de klant zelf worden gedaan.

Voorbeeld:

U doet zaken met een klant in land A. Tijdens de betalingsprocedure verklaart de klant zonder duidelijke redenen dat een derde partij in land B de kosten zal overnemen. Accepteert u dit?

Wenselijke handelswijze:

Wij van Continental accepteren principieel geen betalingen door derden, in het bijzonder wanneer de klant en/of de derden in landen met verhoogd risico gevestigd zijn. Neem contact op met de juridische afdeling of de compliance-afdeling. Indien reeds door een derde partij een betaling is verricht, moet deze als een voor terugbetaling aan de afzender opgenomen betaling op de rekening blijven staan en mag niet als een vereffening van de vordering worden verwerkt.

11. Belangenconflicten**Regel:**

Onze privé-belangen en persoonlijke afwegingen beïnvloeden op geen enkele wijze ons beoordelingsvermogen als het erom gaat in het beste belang van Continental te handelen.

Derhalve vermijden wij alle activiteiten of situaties die tot een conflict tussen onze persoonlijke belangen en de zakelijke belangen van Continental zouden kunnen leiden. Mocht er sprake zijn van een belangencon-

flict, meld dit dan aan uw leidinggevende, de juridische afdeling of de personeelsafdeling.

Toelichtingen:

Continental respecteert het recht van medewerkers om buiten de werktijd activiteiten uit te oefenen die privé van aard zijn en op geen enkele wijze een conflict vormen met resp. een negatief effect hebben op Continental en/of het imago van de onderneming. Derhalve zult u geen externe zakelijke of financiële belangen of betrekkingen – noch direct noch indirect – onderhouden die in strijd zouden kunnen zijn met de belangen van Continental of die uw bekwaamheid nadelig zouden kunnen beïnvloeden, uw verplichtingen in het kader van uw dienstbetrekking in het beste belang van Continental ten volle na te komen.

In de volgende gevallen zou er een belangenconflict kunnen ontstaan:

- › U hebt naast uw baan bij Continental ook een betrekking bij een andere onderneming, vooral dan wanneer het bij deze andere onderneming een concurrent, klant of leverancier van Continental betreft (of een onderneming dat in afzienbare tijd concurrent, klant of leverancier zou kunnen worden);
- › U onderhoudt zakelijke betrekkingen met een maatschappij, waarin een familielid van u aandelen heeft, in de bedrijfsleiding meewerkt of op een andere wijze een aanzienlijk aandeel in de maatschappij heeft;
- › U hebt aanzienlijke financiële belangen in een onderneming of werkt mee in de bedrijfsleiding van een onderneming, waarbij het een leverancier of klant van Continental betreft;

- › U handelt of speculeert met materiaal, uitrusting of brandstoffen die door Continental worden gekocht of handelt voor eigen rekening met producten die door Continental worden verkocht;
- › U leent geld van klanten of van individuen of ondernemingen, waarvan Continental diensten, materiaal, uitrusting of brandstoffen ontvangt of waarmee Continental zakelijk verkeert.

De voornoemde lijst vermeldt alleen voorbeelden en is niet uitputtend.

Voorbeeld 1:

Continental wil een nieuwe leverancier aantrekken. Uw broer leidt de onderneming die als nieuwe leverancier is uitgekozen.

Wenselijke handelswijze:

In sommige gevallen kan het sluiten van een overeenkomst met de onderneming van uw broer voor Continental verdedigbaar zijn. Verwittig zowel uw leidinggevende als ook de inkoopafdeling van de verwantschap en zorg ervoor dat u niet betrokken bent bij het offerteproces alsook bij de hierbij horende beslissingen. Neem in geval van twijfels contact op met de juridische afdeling of de compliance-afdeling.

Voorbeeld 2:

U stelt vast dat onderdelen die door een van de leveranciers van Continental zijn geleverd, defect zijn. U weet dat de garantietermijn nog niet verstreken is. De leverende onderneming is van uw zus en u overweegt om deze defecten niet te laten verhelpen.

Wenselijke handelswijze:

U dient niet betrokken te zijn bij het zakelijke besluit ten aanzien van het claimen van de garantietermijn. Reeds vóór het geven van de opdracht aan de onderneming van

uw zus dient u de verwantschap tegenover uw leidinggevende evenals de verdere geïntegreerde afdelingen kenbaar te hebben gemaakt. Neem in geval van twijfels contact op met de juridische afdeling of de compliance-afdeling.

12. Gebruik van bedrijfseigendom van Continental

Regel:

Wij gaan met gepaste zorgvuldigheid en passend verantwoordelijkheidsbesef om met het bedrijfseigendom van Continental. Voor zover niet anders in de lokale Continental-regels vastgelegd, is het bedrijfseigendom van Continental bestemd voor het gebruik in het kader van onze zakelijke werkzaamheden.

Toelichtingen:

Het bedrijfseigendom van Continental omvat materiaal, zoals door Continental geproduceerde producten, productie- en bureau-uitrusting, gereedschap, installaties en voertuigen evenals immateriële vermogensbestanddelen, zoals knowhow intellectuele eigendomsrechten.

13. Gegevensbescherming en cyberbeveiliging

Regel:

Wij volgen alle toepasbare wetten en voorschriften op evenals de regels, grondbeginselen en richtlijnen van Continental ten aanzien van gegevensbescherming en cyberbeveiliging.

Toelichtingen:

De veronachtzaming van de cyberbeveiligingsmaatregelen en veiligheidsmaatregelen kan zwaarwegende gevolgen hebben,

zoals het verlies van gegevens, het prijsgeven van vertrouwelijke informatie en bedrijfsgeheimen en diefstal of misbruik van persoonsgegevens. Derhalve moet u bij vragen m.b.t. gegevensbescherming contact opnemen met de functionaris voor gegevensbescherming en cyberbeveiliging van Continental of met uw personeelsafdeling.

14. Vertrouwelijke informatie en intellectueel eigendom

Regel:

De bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en – geheimen („vertrouwelijke informatie“) is onontbeerlijk voor het behartigen van de belangen en het succes van Continental. Wij zijn ervoor verantwoordelijk dat alle in het kader van onze bedrijvigheid ingewonnen vertrouwelijke informatie streng vertrouwelijk, niet-oneigenlijk wordt gebruikt en niet aan collega's of derden wordt prijsgegeven.

Wij zijn ons ervan bewust dat wij in het geval van oneigenlijk gebruik of het prijsgeven van vertrouwelijke informatie aan disciplinaire maatregelen en zelfs ontslag kunnen worden blootgesteld en wel ook dan wanneer wij door het dergelijk prijsgeven niet persoonlijk profiteren. Als wij Continental verlaten, geven wij geen vertrouwelijke informatie door of gebruiken deze, maar geven eigendom van deze aard, inclusief o.a. vertrouwelijke informatie, per direct terug aan Continental.

Daarnaast respecteren wij vertrouwelijke informatie van onze leveranciers, klanten en overige interessegroepen en gebruiken deze uitsluitend in overeenstemming met de geldende wetten en/of contractuele verplichtingen.

Toelichtingen:

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie van Continental omvat alle informatie en gegevens, inclusief o.a. contractvoorwaarden, elke vorm van zakelijk, commercieel, financieel en intellectueel eigendom, klantgegevens of technische informatie evenals gegevens die tussen zakelijke partners in het kader van hun zakelijke relatie of voor het bepalen, de ontwikkeling, de markering, de verkoop, de productie of de verspreiding van producten worden prijsgegeven, voor zover deze niet uit openbare bronnen kunnen worden gehaald. Hiertoe behoort o.a. ook informatie over personeel, klanten, kosten, prijslijsten en omzetgegevens, exploitatierichtlijnen, berichten, jaarafsluitingen, salarissen en de bedrijfsuitoefening. Vertrouwelijke bedrijfsinformatie mag op geen enkele wijze openbaar worden gemaakt, hetzij mondeling, schriftelijk of elektronisch.

Voorbeeld 1:

U onderhoudt reeds meerdere jaren een contractuele relatie met leverancier A. Omdat u over de kwaliteit van het product nooit tevreden bent geweest, besluit u om de overeenkomsten met leverancier A op te zeggen en voor hetzelfde product een overeenkomst met leverancier B af te sluiten die het product voor een lagere prijs levert. Nadat leverancier B er niet in geslaagd is om ernstige kwaliteitsproblemen te verhelpen, vraagt hij u om de technische documentatie die u van leverancier A hebt ontvangen, te mogen inzien. Uw klant verzoekt u dringend om de kwaliteitsproblemen te verhelpen, u bent er echter niet zeker van of u het verzoek van leverancier B moet nakomen.

Wenselijke handelwijze:

Als het bij de technische documentatie om vertrouwelijke informatie van leverancier A gaat, is het voor u niet toegestaan om deze



informatie tegenover leverancier B openbaar te maken of op een andere manier aan hem door te geven. Of het bij de technische documentatie daadwerkelijk om vertrouwelijke informatie gaat, hangt af van de contractuele overeenkomsten tussen Continental en leverancier A evenals van niet-openbaarmakingsovereenkomsten die u evt. met Continental hebt gesloten. Bij wijze van voorbeeld zou Continental een niet-openbaarmakingsovereenkomst kunnen hebben gesloten of er zou een bepaling inzake vertrouwelijkheid in de overeenkomst met leverancier A opgenomen kunnen zijn die het prijsgeven van dergelijke informatie verbiedt.

Daarenboven zou ook moeten worden onderzocht of het gebruik van de technische documentatie om andere redenen verboden is, bijvoorbeeld vanwege auteurs- of octrooirechtelijke restricties.

Voorbeeld 2:

Continental neemt deel aan een online-aanbesteding van een potentiële klant en ontvangt door een technische fout abusievelijk de offerte van een concurrent. U vraagt zich af of u het bestand moet openen.

Wenselijke handelwijze:

Open het bestand niet en gebruik het ook niet op andere wijze. Stuur het terug naar de afzender.

Voorbeeld 3:

Tijdens een zakenreis verricht u werkzaamheden op uw laptop. Plotseling merkt u dat uw buurman in het vliegtuig erg veel belangstelling toont voor hetgeen u doet, het beeldscherm goed in de gaten houdt en ermee begint aantekeningen te maken.

Wenselijke handelwijze:

Staak per direct uw werk op de laptop en

zet het pas voort als u zich in een particuliere omgeving bevindt.

15. Import- en exportbepalingen

Regel:

Wij zijn verplicht tot de inachtneming van alle geldende export- en importregels, inclusief o.a. van sancties, embargo's en overige wetten, voorschriften, regeringsverordeningen of richtlijnen, inclusief alle richtlijnen van de Continental-directie voor het regelen van het transport of het verzenden van goederen en technologie door Continental.

Toelichtingen:

Er zijn situaties, waarin producten, software of technologie van Continental op grond van embargo's of andere restricties niet naar/aan bepaalde landen kunnen worden verstuurd of geleverd. Mochten er vergunningsvoorwaarden zijn, dan moet de exportcontrole voor het verkrijgen van een dergelijke vergunning erbij worden gehaald.

Mocht de toepassing van een uitvoer- of invoerbepaling onduidelijk zijn of vragen oproepen, dan moet u de kwestie met de voor de exportcontrole of douane bevoegde afdeling of persoon ophelderen.

Voorbeeld 1:

Een klant komt naar u toe en vraagt u om producten aan een nieuwe klant te leveren die in een land gevestigd is, waarvoor exportbeperkingen gelden. U weet niet of u het verzoek van de klant kunt resp. moet vervullen

Wenselijke handelwijze:

Vraag na bij de exportcontrole hoe met dit verzoek moet worden omgegaan. Het ver-

mogen tot leveren is afhankelijk van vele factoren, bijv. van het land, waar naartoe u de goederen moet versturen, het product dat moet worden geëxporteerd en van het feit hoe en door wie het product zal worden gebruikt

Voorbeeld 2:

*U werkt voor een Continental-onderne-
ming met vestiging in de VS en wilt produc-
ten vanuit de VS naar Israël en Cuba leve-
ren, u weet echter niet of u dit kunt resp.
mag. Wat zou u moeten doen?*

Wenselijke handelwijze:

*U moet de exportcontrole om advies
vragen, voordat u zaken doet die direct of
indirect met een gevoelig land te maken
hebben.*

Voorbeeld 3:

*U werkt in Regensburg en u bereidt zich
voor op een bijeenkomst in een niet-EU-
land. U bent van plan om ten behoeve van
de presentatie voorbeelden van productie-
materiaal mee te brengen. Omdat het pro-
ductiemateriaal nogal klein is, overweegt u
om het in uw handbagage mee te nemen.
Wat moet u doen?*

Wenselijke handelwijze:

*Houdt u er rekening mee dat de hier boven
beschreven, zogenaamde handbaga-
ge-scenario's het risico van smokkel/belas-
tingontduiking met zich meebrengen. Voor
alle materialen die worden uit- of ingevoerd,
moeten de juiste invoerrechten worden
betaald en de correcte exportcontroleproe-
ven worden doorlopen. Bij de import
mogen leveringen in de handbagage niet
via het zogenaamde groene bordje worden
meegenomen. Zorg ervoor dat u zich vóór
vertrek over alle relevante uit- en invoerbe-
palingen (inclusief exportcontrole) van de
betreffende landen op de hoogte hebt ge-*

*steld en uw douane-afdeling of de export-
controle inlicht. Zorg er ook voor dat u alle
vereiste documenten (m.b.t. in- en uitvoer)
bij het grenskantoor voorbereidt en bij u
hebt. Deze uitleg geldt ook voor on-
board-koeriers.*

16. Tax compliance

Regel:

Wij zijn ons terdege bewust van onze maat-
schappelijke verantwoording bij het nako-
men van de fiscale plichten en sluiten ons
nadrukkelijk aan bij de inachtneming van
de nationale en internationale belasting-
voorschriften. Wij dragen er zorg voor dat
belastingen correct worden voldaan en dat
schending van medewerkingsplichten te-
genover de belastingdienst worden voorko-
men.

Toelichting:

Op grond van onze wereldwijde activiteiten
en bij het ontsluiten van nieuwe markten
moeten uiteenlopende fiscale voorschriften
worden nageleefd. De inachtneming van de
fiscale voorschriften schept vertrouwen bij
de klanten, de belastingdiensten en bij het
publiek. Ontstaan er ongeregelheden, dan
kan dit voor het Continental-concern aan-
zienlijke financiële schade en zwaarwega-
de nadelen voor de reputatie tot gevolg
hebben en ook de verantwoordelijke mede-
werker moet rekening houden met negatie-
ve consequenties.

Voorbeeld:

*U bent belast met het vastleggen van be-
paalde transacties in de handelsrechtelijke
balansen, zoals algemene kosten voor ma-
teriaal (onderhoudskosten) en productie-
kosten. Een project overschrijdt al redelijk
aan het begin bepaalde controllingcodes.
Om deze redenen krijgt u een instructie om*

onderhoudskosten te boeken, hoewel het hier ongetwijfeld om een investering gaat en dus om productiekosten die absoluut als actief op de balans moet worden gezet.

Wenselijke handelswijze:

Boek conform de wettelijke richtlijnen. Alle transacties moeten in overeenstemming met de handelsrechtelijke en fiscale voorschriften in de bedrijfsadministratie worden vastgelegd omdat de bedrijfsadministratie de basis voor de belastingaangifte vormt. Fouten in de bedrijfsadministratie kunnen dus tot onjuiste belastingaangiften en zwaarwegende fiscaalrechtelijke consequenties voor de onderneming leiden.

III. Melding van overtredingen van de gedragscode en beschermde publicatie

Continental moedigt alle medewerkers aan om bedenkingen te goeder trouw, vol vertrouwen en zonder vrees voor represailles te melden.

Continental duldt geen represailles, discriminatie of disciplinaire maatregelen tegen iemand die te goeder trouw redelijke bedenkingen over een gepoogde, daadwerkelijke of vermoedelijke misstap of schending van een bepaling van de Continental-gedragscode ter sprake heeft gebracht.

Overtredingen van de Continental-gedragscode kunnen via de compliance- en anti-corruptie-hotline van Continental worden gemeld.

Continental neemt alle meldingen serieus. Wij zullen de identiteit van de personen die anoniem willen blijven, te allen tijde beschermen. Wij behandelen al hetgeen is ingediend.

actinformatie voor de compliance- en anti-corruptie-hotline:

Internationaal telefoonnummer

0049 (0) 1802 38 44 27

Internet-Link

<https://continental.integrityplatform.org>

[illegible]

Continental Aktiengesellschaft

Vahrenwalder Str. 9, D-30165 Hannover

www.continental-corporation.com

For all its subsidiaries

Photos

Nikolaj Georgiew, Hannover (Cover)

Continental AG (Page 3)

Getty Images (Page 11), AdobeStock (Page 6, 14 & 19)