

# ETHIK- CHARTA

*Being Faircia*

# EINFÜHRUNG

Faurecias Ethik-Charta legt die Grundsätze unseres alltäglichen Handelns fest; sie gelten für den firmeninternen Umgang genauso wie für externe Geschäftsbeziehungen.

Die Ethik-Charta erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zusammen mit dem Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter bilden ihre Grundsätze das ethische Fundament für unser Verhalten gegenüber allen Mitarbeitern und Partnern des Unternehmens. Diese Regeln ersetzen weder die geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen Faurecia tätig ist, noch die Prinzipien und Regelungen anderer interner Strategien oder Verfahren.

Seit 2004 gehört Faurecia dem United Nations Global Compact an. Mit der Unterzeichnung dieses Dokuments verpflichtete sich das Unternehmen, in seiner unternehmerischen Praxis bestimmte Werte und Prinzipien einzuhalten und zu fördern, wie sie in international anerkannten Dokumenten und Übereinkünften zu Menschenrechten, Arbeitsstandards und Umweltschutz formuliert wurden.

Die Ethik-Charta berücksichtigt Anpassungen der Faurecia-Gruppe an neue Kundenanforderungen sowie neue Standards in den Bereichen soziale Unternehmensverantwortung und nachhaltige Entwicklung.

Die Ethik-Charta ist integraler Bestandteil des Programms „Being Faurecia – Wir sind Faurecia“, das ins Leben gerufen wurde, um unsere Mission und Unternehmenskultur zur Steigerung der Wertschöpfung weiterzuentwickeln. Beide Programme unterstützen unsere Führungskräfte, unternehmerischer zu denken und mit der Eigenständigkeit und Autorität zu handeln, die nötig sind, um überragende Leistungen zu erzielen. Im Sinne dieser Ziele inspirierte die Ethik-Charta auch die neue Management-Charta, die das von unseren Führungskräften erwartete Verhalten beschreibt.

Die Ethik-Charta wurde zum ersten Mal 2005 veröffentlicht, 2007 überarbeitet und 2014 erweitert. Jeder neue Mitarbeiter des Unternehmens erhält ein Exemplar der Charta. Sie wurde in die wichtigsten Arbeitssprachen des Unternehmens übersetzt und steht im Intranet zur Verfügung.

Jede Führungskraft von Faurecia ist verpflichtet, die Ethik-Charta einzuhalten und darauf zu achten, dass jeder Mitarbeiter sie erhält und befolgt.

# INHALT

## I. Einhaltung grundlegender Menschenrechte 4

1. Einhaltung der Gesetze
2. Verbot der Kinderarbeit
3. Beseitigung jeder Form von Zwangsarbeit
4. Umweltschutz
5. Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

## II. Entwicklung des wirtschaftlichen und sozialen Dialogs 8

1. Meinungsfreiheit und sozialer Dialog
2. Recht auf Bildung von Vereinigungen und auf Mitgliedschaft in Gewerkschaften
3. Vertragspolitik
4. Industrielle und soziale Strukturanpassungen

## III. Fortbildung 12

1. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot
2. Eingliederung und Weiterbildung
3. Karriereentwicklung und Qualifikation

## IV. Ethik und Verhaltensregeln 16

1. Nutzung von Mitteln, Dienstleistungen und Aktiva der Faurecia-Gruppe
  - 1.1 Grundsatz
  - 1.2 Verbot jedweder politischer Zuwendungen
  - 1.3 Verbot unzulässiger Zahlungen an Regierungsbehörden und deren Mitarbeiter
  - 1.4 Wahrheitsgetreue und präzise Rechnungslegung und Buchführung
2. Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Dienstleistern und Zulieferern
  - 2.1 Einschränkungen bei Geschenken an und Bewirtung von Kunden und/oder Dienstleistern
  - 2.2 Auswahl von Zulieferern und Dienstleistern
  - 2.3 Berater und sonstige Dienstleister
  - 2.4 Verbot von Investitionen in Zulieferunternehmen
  - 2.5 Verbot des persönlichen Erwerbs von Waren oder Dienstleistungen von Zulieferern
3. Fairer Wettbewerb
4. Vertraulichkeit
  - 4.1 Vertraulichkeit der persönlichen Mitarbeiterdaten
  - 4.2 Vertraulichkeit und Schutz der Güter, Dokumente und Daten des Unternehmens
5. Loyalität und Ausschließlichkeit
6. Interessenkonflikte
7. Wahrung der Vermögenswerte von Faurecia

## V. Meldung von Verstößen gegen die Ethik-Charta 26

1. Internes Meldeverfahren
2. Externes Meldeverfahren

I.

# EINHALTUNG GRUNDLEGENDER MENSCHENRECHTE



# I. EINHALTUNG GRUNDLEGENDER MENSCHENRECHTE

---

## 1. Einhaltung der Gesetze

Die Unternehmen der Faurecia-Gruppe respektieren die Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen sie geschäftlich tätig sind.

## 2. Verbot der Kinderarbeit

Faurecia hält sich an nationale Gesetzgebungen und Bestimmungen zur Kinderarbeit.

Das Unternehmen beschäftigt unter keinen Umständen Kinder unter 16 Jahren. Faurecia folgt den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit von Jugendlichen im Alter von 15 bis 18 Jahren.

Die Faurecia-Gruppe achtet darauf, dass auch Zulieferer und Partner diese Bestimmungen einhalten.

## 3. Beseitigung jedweder Form von Zwangsarbeit

Faurecia verpflichtet sich, die freie Wahl des Arbeitsplatzes zu gewährleisten und keinerlei Form der Zwangs- und Pflichtarbeit zuzulassen.

Faurecia achtet darauf, dass auch Zulieferer und Partner diese Bestimmungen einhalten.

## 4. Umweltschutz

Faurecia verpflichtet sich, den Umweltschutz aktiv zu verbessern.

Alle Faurecia-Mitarbeiter werden bei der Ausübung ihrer täglichen Arbeit ihrer Umweltverantwortung gerecht, insbesondere achten sie auf folgende Grundsätze:

- Reduzierung von Abfall und umweltbelastenden Produkten, Erhalt der natürlichen Ressourcen und Wiederverwertung von Materialien auf jeder Stufe des Herstellungsprozesses.
- Reduzierung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen.

Faurecia verpflichtet sich,

- die Entwicklung und Umsetzung von Technologien zur Reduzierung des Schadstoffausstoßes aktiv zu verfolgen,
- die Auswirkungen seiner Produkte und Produktionsanlagen auf Umwelt, Menschen und gesellschaftliche Strukturen kontinuierlich zu bewerten und zu verbessern.

## 5. Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Faurecia verpflichtet sich, aktiv Regelungen und Methoden zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter zu implementieren, deren Umsetzung zu kontrollieren und die Effektivität regelmäßig zu bewerten.

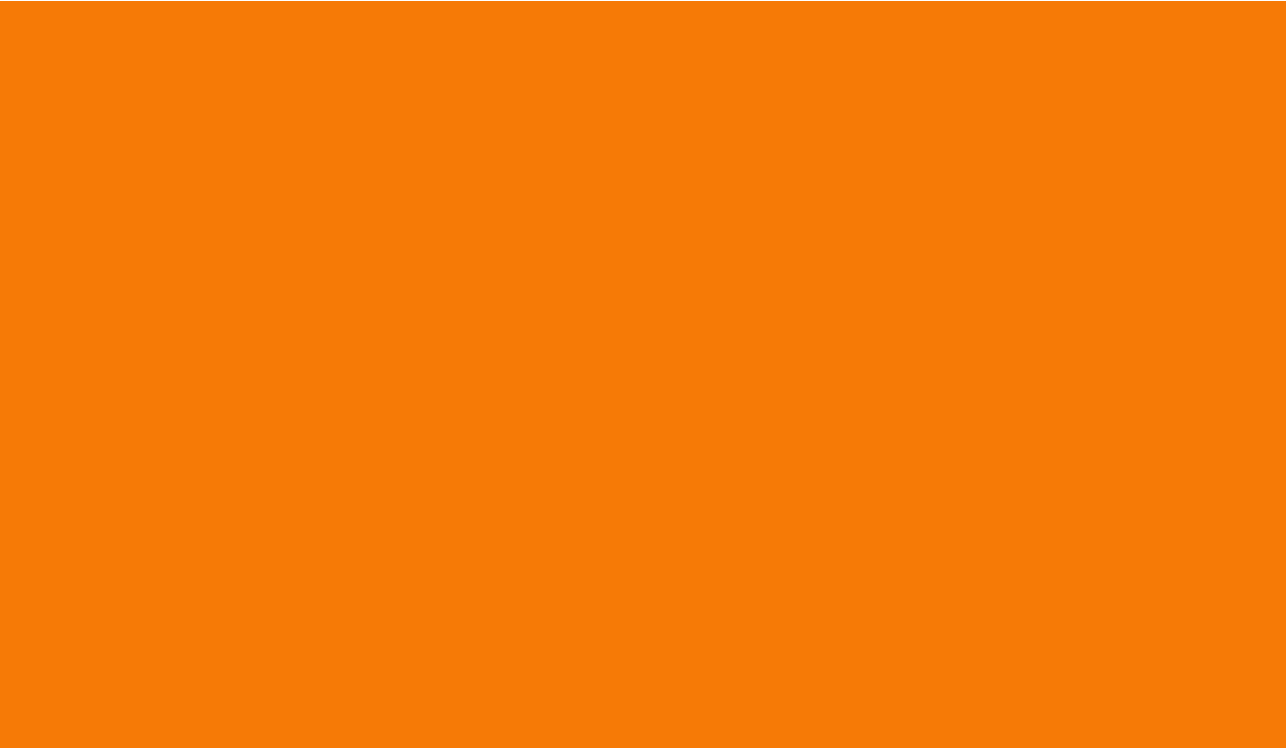
Besonders verpflichtet sich das Unternehmen, dafür Sorge zu tragen, dass Führungskräfte und Mitarbeiter Verantwortung für den Schutz der Gesundheit und die Vermeidung von Unfällen am Arbeitsplatz übernehmen. Weiterhin verpflichtet es sich, Design und Entwicklung von Produkten und Produktionseinrichtungen so zu gestalten, dass die dafür bestmöglichen Arbeitsbedingungen gewährleistet werden können.

Von allen auf dem Gelände eines Unternehmens der Faurecia-Gruppe arbeitenden Subunternehmen wird erwartet, dass sie dieselben Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien sowie alle im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Bestimmungen einhalten.

II.

ENTWICKLUNG  
DES WIRTSCHAFT-  
LICHEN UND  
SOZIALEN DIALOGS





## II. ENTWICKLUNG DES WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN DIALOGS

---

### 1. Meinungsfreiheit und sozialer Dialog

Faurecia strebt ein Klima des Vertrauens in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Unternehmens an und lädt deshalb die Mitarbeiter ein, ihre Meinung frei zu äußern, besonders in Hinblick auf die Verbesserung des jeweiligen Arbeitsumfelds.

Für den sozialen Dialog innerhalb des Unternehmens ist die Qualität der Diskussion und Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten von zentraler Bedeutung.

Faurecia verpflichtet sich, rechtzeitig den Personalvertretern der juristischen Einheiten oder den Personalvertretern auf europäischer Ebene Informationen zukommen zu lassen, sie anzuhören und die gesetzlichen Verpflichtungen jedes Landes einzuhalten.

### 2. Recht auf Bildung von Vereinigungen und auf Mitgliedschaft in Gewerkschaften

Faurecia erkennt überall in der Welt die Existenz von Gewerkschaften an. Faurecia erkennt das Recht der Arbeitnehmer auf Bildung von gewerkschaftlichen Organisationen ihrer Wahl und/oder auf Gründung von Arbeitnehmervertretungen im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen an.

Faurecia verpflichtet sich, Mitglieder und Funktionsträger von Gewerkschaften zu schützen und gewerkschaftlich organisierte Personalvertreter nicht wegen ihres Amtes zu diskriminieren.

### 3. Vertragspolitik

Die Unternehmen der Faurecia-Gruppe verpflichten sich zu einer Politik der gegenseitigen Information und Verhandlung. Wegen der dezentralen Rechts- und Verwaltungsstruktur von Faurecia wird diese Politik mit kollektiven Tarifverträgen auf Niederlassungsebene einerseits und auf Firmenebene andererseits konkret umgesetzt.

---

## 4. Industrielle und soziale Strukturanpassungen

Wegen seiner programmbezogenen Geschäftstätigkeit muss sich Faurecia kontinuierlich an die Produktzyklen der Automobilindustrie (Modelleinführung, Entwicklung und Lebensende) ausrichten und seine Kunden in ihrem internationalen Wachstum begleiten. Dieser Prozess wird durch die permanente Anpassung unserer Produktions- und Belegschaftsstruktur unterstützt.

Faurecia plant diese Strukturanpassungen so weit wie möglich im Voraus, um die sozialen Auswirkungen zu minimieren.

Jede Maßnahme zur Strukturanpassung ist deshalb Gegenstand eines vertieften industriellen, wirtschaftlichen und sozialen Dialogs, der sich am folgenden von Faurecia festgelegten strategischen Vorgehen orientiert:

- Vorausschauendes Handeln, um Krisen zu vermeiden.
- Erhalt der Arbeitsplätze durch weitere Qualifizierung der Mitarbeiter.
- Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter.
- Vorrang des internen Stellenwechsels.
- Berücksichtigung des örtlichen Umfelds und Förderung lokaler Lösungen.
- Gerechte und angemessene Behandlung der Mitarbeiter.

III.

# FORTBILDUNG



## III. FORTBILDUNG

---

### 1. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot

Faurecia verpflichtet sich, Entscheidungen über Einstellung oder Beförderung unabhängig von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Gesundheit oder Behinderung, Sexualität, politischer Meinung, Weltanschauung oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft zu treffen.

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, in einer gesunden Umgebung zu arbeiten und frei zu sein von Anfeindungen und Belästigungen, wie sie nach den geltenden Regelungen und Gepflogenheiten der Länder, in denen Faurecia agiert, als gesetzeswidrig erachtet werden.

Namentlich untersagt Faurecia jedes gesetzeswidrige Verhalten, das den Tatbestand der sexuellen Belästigung oder des Mobbing erfüllt, und zwar auch dann, wenn kein direktes Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnis vorliegt.

### 2. Eingliederung und Weiterbildung

Faurecia verpflichtet sich, die Berufsausbildung junger Menschen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um deren Eingliederung ins Arbeitsleben zu fördern. Insbesondere bietet Faurecia

- Berufsausbildungsverträge für Studenten und Auszubildende an,
- die Möglichkeit zu Betriebspraktika innerhalb des Unternehmens.

Faurecia ist es ein wichtiges Anliegen, jedem seiner Mitarbeiter, unabhängig von Arbeitsplatz und Alter, Geschlecht oder Position, die zur Ausübung seiner Aufgaben und zur Verfolgung seiner Karrierepläne erforderlichen Fortbildungen anbieten zu können.

---

### 3. Karriereentwicklung und Qualifikation

Faurecia benötigt vor allem das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter, um als Unternehmen erfolgreich zu sein. Deshalb besitzt die Qualifikation seiner Mitarbeiter für Faurecia höchste Priorität.

Faurecia ermutigt seine Mitarbeiter, sich aktiv um die berufliche Weiterentwicklung zu bemühen, und verpflichtet sich zu Chancengleichheit bei Fortbildung und Mobilität.

Faurecia fördert die interne, geografische und berufliche Mobilität, um die Qualifikationen seiner Mitarbeiter zu erweitern. Besonderen Wert legt Faurecia auf solche internen Versetzungen, die sich gerade kurz- und mittelfristig laufbahnfördernd auswirken.

# IV.

## ETHIK UND

## VERHALTENSREGELN





## IV. ETHIK UND VERHALTENSREGELN

### 1. Nutzung von Mitteln, Dienstleistungen und Aktiva der Faurecia-Gruppe

#### 1.1 Grundsatz

Die Nutzung von Mitteln, Dienstleistungen oder Aktiva von Faurecia zu gesetzeswidrigen oder unredlichen Zwecken ist strengstens untersagt. Niemand darf sich im Namen des Unternehmens Vorteile oder Privilegien verschaffen, indem er Vergünstigungen vergibt oder entgegennimmt oder von anderen Zuwendungen, ob als Geld- oder Sachleistung, profitiert. Ebenso wenig dürfen weder Geschäftseinheiten noch Einzelpersonen irgendwo Geld- oder Sachleistungen annehmen, wenn dadurch Gesetze oder Vorschriften verletzt werden.

#### 1.2 Verbot politischer Spenden

Faurecia leistet keine Zahlungen an oder erbringt Dienstleistungen für politische Parteien, gewählte Vertreter oder Kandidaten für ein Amt, selbst wenn die Gesetze des betreffenden Landes derartige Zuwendungen zulassen.

#### 1.3 Verbot illegaler Zahlungen an Regierungsbehörden und ihre Mitarbeiter

Zahlungen an Behörden oder Regierungsstellen mit dem Ziel, Entscheidungen zugunsten von Faurecia zu beeinflussen, sind untersagt. Ebenso wenig zulässig sind im Kontakt mit Regierungs- oder Verwaltungsmitarbeitern

Geschenke, Dienstleistungen oder aufwendige Bewirtung, da sie als Versuch der Einflussnahme auf Regierungs- oder Behördenentscheidungen zugunsten von Faurecia ausgelegt werden können.

#### 1.4 Wahrheitsgetreue und präzise Rechnungslegung und Buchführung

Alle Aktiva, Passiva, Aufwendungen und sonstige Transaktionen der Unternehmen der Faurecia-Gruppe sind wahrheitsgetreu, präzise und den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung und geltender Gesetze und Vorschriften entsprechend in der Rechnungslegung und Buchführung der Unternehmen zu verzeichnen.

Es dürfen zu keinem Zweck geheime Kassen oder nicht verbuchte Aktiva eingerichtet oder unterhalten werden. Dokumente zu kommerziellen oder finanziellen Geschäftsvorgängen müssen diese getreu wiedergeben. Zahlungen, die in der ausdrücklichen oder bekannten Absicht erfolgen, ganz oder teilweise für einen anderen als den in den Zahlungsunterlagen ausgewiesenen Zweck verwendet zu werden, dürfen weder genehmigt noch getätigt werden. Es dürfen aus keinem Grund falsche oder gegenstandslose Angaben in der Rechnungslegung und Buchführung des Unternehmens beziehungsweise seiner Geschäftseinheiten gemacht werden.

## 2. Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Dienstleistern und Zulieferern

### 2.1 Einschränkungen bei Geschenken an und der Bewirtung von Kunden und/oder Dienstleistern

#### Annahme von Geschenken

Faurecias Unternehmensgrundsätze untersagen es, von Kunden oder Zulieferern Geschenke und Vergünstigungen jeglicher Art (insbesondere Geldgeschenke, Waren, Dienstleistungen, Bewirtungen oder Reisen) anzunehmen, wenn diese einen Geldwert von einhundert (100) Euro pro Jahr und Geschäftspartner übersteigen.

Erhaltene Geschenke und Vergünstigungen sind unverzüglich zurückzugeben. Würde die Ablehnung oder Rückgabe eines Geschenks den Geboten der Höflichkeit widersprechen, ist der Mitarbeiter verpflichtet, den zuständigen Personalchef und Juristen zu informieren, die ihrerseits das weitere Vorgehen im Sinne dieser Charta entscheiden werden. Dessen ungeachtet ist der Mitarbeiter verpflichtet, den Kunden oder Zulieferer zu bitten, zukünftig von Geschenken dieser Art abzusehen.

#### Anbieten von Geschenken

Es ist strengstens untersagt, einem Vertreter eines Kunden oder Zulieferers Geldzahlungen oder Sachleistungen als Zuwendung, Sponsoring oder für einen anderen Zweck direkt oder indirekt anzubieten oder diese zu bewilligen, um dadurch einen Auftrag oder einen anderen geschäftlichen oder finanziellen Vorteil zu erlangen.

Grundsätzlich sind Geschenke und/oder Vergünstigungen für einen potenziellen oder bestehenden Kunden oder Zulieferer, deren Geldwert einhundert (100) Euro übersteigt, strengstens verboten.

### 2.2 Auswahl von Zulieferern und Dienstleistern

Die Auswahl der Zulieferer und Dienstleister von Faurecia darf sich ausschließlich nach den Kriterien Qualität, Bedarf, Leistung und Kosten richten. In Verhandlungen mit Zulieferern und Dienstleistern obliegt es Mitarbeitern und Führungskräften, unter Einhaltung der Gesetze die Interessen von Faurecia bestmöglich zu vertreten, die bestmöglichen Gelegenheiten zu nutzen und die bestmöglichen Geschäftsbedingungen zu erzielen. Von jeglicher Bevorzugung aufgrund freundschaftlicher Beziehungen oder aufgrund der Anwendung von Kriterien, die dem Diskriminierungsverbot dieser Ethik-Charta unterliegen, ist unbedingt abzusehen.

## IV. ETHIK UND VERHALTENSREGELN

---

### 2.3 Berater und sonstige Dienstleister

Das Reglement unseres Einkaufs verlangt, dass Vereinbarungen zwischen Faurecia und seinen Beauftragten, Vertretern, Beratern oder sonstigen Dienstleistern die tatsächlich zu erbringende Leistung, die Vergütungsgrundlage beziehungsweise den Preis und alle sonstigen Geschäftsbedingungen eindeutig benennen. Alle Zahlungen sind gemäß der tatsächlich erhaltenen Leistung festzulegen und zu leisten. Beauftragte, Vertreter und Berater dürfen nicht bevollmächtigt werden, im Namen und auf Rechnung von Faurecia zu handeln, es sei denn, eine anderslautende Vollmacht wird ausdrücklich und schriftlich von den von Faurecia dazu ermächtigten Personen erteilt.

### 2.4 Verbot von Investitionen in Zulieferunternehmen

Mitarbeiter und Führungskräfte von Faurecia dürfen weder direkt noch indirekt in das Unternehmen, die Muttergesellschaft oder die Tochterunternehmen eines Zulieferers, der Geschäftsbeziehungen zu Faurecia unterhält, investieren oder diesen Mittel leihen; davon ausgenommen ist der Erwerb von Wertpapieren, die innerhalb geltender Bestimmungen an einem geregelten Markt gehandelt werden.

### 2.5 Verbot des persönlichen Erwerbs von Waren oder Dienstleistungen von Zulieferern oder Kunden

Es ist Mitarbeitern und Führungskräften untersagt, ihre Zugehörigkeit zu Faurecia zu nutzen, um für private Einkäufe bei Zulieferern oder Kunden in den Genuss derselben Vorteile zu gelangen, wie sie die Zulieferer oder Kunden Faurecia gewähren, es sei denn, der Vertrag zwischen Faurecia und dem Zulieferer oder Kunden sieht solches ausdrücklich vor.

---

### 3. Fairer Wettbewerb

Faurecia hält sich strikt an die Gesetze und Regelungen des geltenden Wettbewerbsrechts der Europäischen Union und aller Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist. Die Gesetze und Regelungen für fairen Wettbewerb verbieten jegliche Art schriftlicher oder informeller Übereinkünfte, Vereinbarungen, Absprachen oder Vorhaben unter Wettbewerbern, wenn sie Preise, geografische und prozentuale Marktanteile und/oder Kunden zum Gegenstand haben.

Faurecia gewährleistet die Einhaltung dieser Verpflichtung zu fairem Wettbewerb, indem es über die Audit- oder Rechtsabteilung der Gruppe jede von Mitarbeitern und Führungskräften dafür benötigte Information bereitstellt und dafür Sorge trägt, dass diese Verpflichtung über die gesamte Gruppe hinweg bekannt ist.

Faurecias Mitarbeitern und Führungskräften ist es daher untersagt, mit Wettbewerbern des Unternehmens derartige Vereinbarungen zu schließen oder Absprachen zu treffen.

Ferner ist es Managern untersagt, von Mitarbeitern geschäftsrelevante oder vertrauliche Informationen über einen vorherigen Arbeitgeber zu verlangen. Den Mitarbeitern ist es untersagt, geschäftsrelevante oder vertrauliche Informationen aus einem früheren Arbeitsverhältnis für ihre Arbeit bei Faurecia zu nutzen. Der Austausch, die Nutzung oder der Versuch der Nutzung geschäftsrelevanter oder vertraulicher Informationen eines Wettbewerbers oder eines ehemaligen Arbeitgebers innerhalb von Faurecia ist unter keinen Umständen zulässig.

Mitarbeiter, die einer Berufsvereinigung beitreten möchten, in der auch Wettbewerber vertreten sind, sind verpflichtet, dafür die schriftliche Genehmigung des zuständigen Personalleiters einzuholen.

## IV. ETHIK UND VERHALTENSREGELN

---

### 4. Vertraulichkeit

#### 4.1 Vertraulichkeit der persönlichen Daten von Mitarbeitern

Die Unternehmen der Faurecia-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind verpflichtet, alle Gesetze und Vorschriften zu Schutz, Nutzung und Vertraulichkeit personenbezogener Daten einzuhalten.

Informationen zu Privatleben, Leistungsbeurteilung, Beförderung und Vergütung der Mitarbeiter sind vertraulich zu behandeln. Der Zugriff auf derlei Informationen ist den befugten Personen vorbehalten.

Die Mitarbeiter von Faurecia

- dürfen keine Informationen über das Privatleben anderer Mitarbeiter sammeln, es sei denn, diese sind für die Personalverwaltung oder andere legitime Geschäftszwecke erforderlich, wobei auch solche Daten nur im gesetzlich zulässigen Rahmen erhoben werden dürfen;
- müssen das Recht besitzen, in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Vorschriften auf personenbezogene Daten zugreifen, sie prüfen und richtigstellen zu können;
- dürfen personenbezogene Daten nicht an Dritte weiterleiten. Ausnahmefälle sind nur im Rahmen der geltenden Gesetze und Regelungen möglich.

#### 4.2 Vertraulichkeit und Schutz der Güter, Dokumente und Daten des Unternehmens

Unterlagen, Güter, technische Daten und sonstige vertrauliche Unternehmensinformationen können für Ergebnisse und Wettbewerbsvorteile von Faurecia entscheidend sein. Sie sind Eigentum des Unternehmens und diesem vom Mitarbeiter bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zurückzugeben.

Vertraulich sind namentlich die Existenz und Geschäftsbedingungen von Projekten und Vereinbarungen, Finanz- und technische Daten sowie sonstige kritische Informationen wie Umsatzzahlen von Geschäftseinheiten, Urheberrechte oder die im Geschäftsalltag eingesetzten Technologien und IT-Ausstattungen.

---

Es ist den Mitarbeitern von Faurecia untersagt, diese Informationen ohne vorherige Genehmigung an Dritte oder an andere, nicht befugte Faurecia-Mitarbeiter weiterzugeben.

Jegliche Nutzung der im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangten Informationen für persönliche Belange, sei es auf direkte oder indirekte Weise, ist strengstens untersagt

Jeglicher Verstoß gegen diese Vorschrift kann im Rahmen des geltenden Arbeits-, Zivil- oder Strafrechts gerichtlich verfolgt werden.

Die genannten Bestimmungen gelten gleichermaßen für die von unseren Kunden bereitgestellten Informationen.

Mitarbeiter von Faurecia, deren Arbeitsvertrag ausläuft oder bereits beendet ist, sind gehalten, ihre Informationen über Faurecia auch weiterhin vertraulich zu behandeln.

## 5. Loyalität und Ausschließlichkeit

Faurecias Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Tätigkeiten und Aufträge loyal auszuführen.

Eine Leitungs- und Managementposition bei Faurecia verpflichtet zu einer Vollzeit-tätigkeit. Ohne die ausdrückliche Zustimmung des Personalleiters ist leitenden Angestellten und Managern die Ausübung einer zweiten beruflichen Tätigkeit oder der Besitz oder die Leitung eines eigenen Geschäfts, wenn sie sich zeitlich auswirken, nicht gestattet.

## IV. ETHIK UND VERHALTENSREGELN

---

### 6. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein Mitarbeiter oder ein enger Angehöriger eines Mitarbeiters aus einer Geschäftstätigkeit eines Unternehmens der Faurecia-Gruppe – insbesondere mit Kunden und Zulieferern – einen persönlichen Gewinn ziehen könnte.

Dies ist auch der Fall, wenn ein Mitarbeiter versucht, eine Geschäftsbeziehung zu einer Firma – namentlich als Zulieferer – herzustellen oder herstellen zu lassen, an der er selbst oder ein naher Angehöriger ein direktes oder indirektes finanzielles Interesse haben.

In Zweifelsfällen sollte der Mitarbeiter sich an seinen Vorgesetzten wenden, um zu klären, ob es sich bei der beabsichtigten Geschäftsbeziehung um einen Interessenkonflikt handeln könnte.

### 7. Wahrung der Vermögenswerte von Faurecia

Mitarbeiter und Führungskräfte von Faurecia sind für die angemessene Verwendung der Vermögenswerte und Ressourcen des Unternehmens verantwortlich. Mitinbegriffen sind geistiges Eigentum, Technologie, Hardware, Software, Dokumente, Immobilien, Ausrüstung, Maschinen, Werkzeuge, Komponenten, Rohstoffe und liquide Mittel (nachstehend als „Aktiva“ bezeichnet).



---

Zu diesem Zwecke sind Mitarbeiter und Führungskräfte verpflichtet,

- die Aktiva im Einklang mit den im Unternehmen geltenden Richtlinien und Verfahren zu nutzen und alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um eine unbefugte Nutzung durch Dritte (einschließlich Familienangehörige) zu verhindern;
- sämtliche Passwörter und ID-Nummern zu schützen, um einen unbefugten Zugriff auf die IT-Daten von Faurecia zu verhindern;
- die Vervielfältigung der innerhalb des Unternehmens entwickelten Software, Verfahren, Codes, Handbücher, Präsentationen, Fortbildungen oder sonstigen Programme zu unterlassen, es sei denn, es liegt die explizite Genehmigung des CEO oder eines ausdrücklich ermächtigten Mitglieds der Geschäftsführung vor;
- Daten nur unter strikter Einhaltung der am jeweiligen Ort geltenden Rechtsvorschriften zu speichern;
- die neue Informations- und Kommunikationstechnologie NICT (New Information and Communication Technology) im Einklang mit den bei Faurecia geltenden Richtlinien zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (Netiquette) zu nutzen.

**V.**

**MELDUNG VON  
VERSTÖSSEN GEGEN  
DIE ETHIK-CHARTA**



## V. MELDUNG VON VERSTÖßEN GEGEN DIE ETHIK-CHARTA

---

Jeder Mitarbeiter von Faurecia, dem ein **Verstoß gegen die in dieser Charta festgelegten Richtlinien** bekannt ist, kann seinen Vorgesetzten oder die Geschäftsführung darüber informieren. Zu nutzen sind dafür

- das **interne Meldeverfahren** oder
- das **externe Meldeverfahren** bei einem der in Abschnitt 2 aufgeführten Fälle.

- Diese beiden Verfahren geben den Mitarbeitern zusätzlich die Möglichkeit, ihr Recht auf freie Meinungsäußerung wahrzunehmen.

Kein Mitarbeiter darf bestraft, entlassen oder diskriminierend benachteiligt werden, weil er in gutem Glauben Verstöße gegen die Ethik-Charta gemeldet hat oder diese bezeugen kann.

Die missbräuchliche Nutzung dieser Verfahren kann jedoch disziplinarische Maßnahmen oder eine Anzeige nach sich ziehen.

- Wenn die Handlung einer namentlich genannten Person gemeldet wird, sollte sich der Melder vorzugsweise auch selbst namentlich zu erkennen geben. Die Identität des Melders wird vertraulich behandelt.

Die genannten Meldeverfahren sind zusätzliche Kommunikationswege, die den Mitarbeitern zur Verfügung stehen. Sie ersetzen jedoch nicht die in den einzelnen Ländern entsprechend der dort geltenden Gesetzgebung bereits existierenden Möglichkeiten (insbesondere die Einschaltung von Personalvertretungen, Wirtschaftsprüfern oder zuständiger öffentlicher Behörden).

- Jeder Mitarbeiter von Faurecia, der sich nicht sicher ist, **ob seine Handlungen der vorliegenden Ethik-Charta entsprechen**, wird hiermit nachdrücklich ermutigt, seine Zweifel mit seinem Vorgesetzten und/oder dem Personalleiter zu besprechen und sich dabei detailliert über Bedingungen und Geltungsbereich dieser Ethik-Charta zu informieren.

- 
- Ein dieser Charta zuwiderlaufendes Verhalten kann auf alleinige Initiative der Geschäftsführung hin untersucht werden.
  - **Jeder Verstoß gegen die vorliegende Charta** kann von Faurecia sanktioniert werden, unter welchen Umständen auch immer er bekannt wurde. Sanktionen können, abhängig von der Schwere des Verstoßes und der jeweiligen nationalen Rechtsprechung, Abmahnung oder Kündigung sein.

## 1. Internes Meldeverfahren

Jeder Mitarbeiter von Faurecia, der von einem oder mehreren Verstößen gegen die in dieser Charta festgelegten Regeln Kenntnis erlangt, **kann seinen Vorgesetzten oder die Personalleitung darüber informieren.**

Die **Meldung** an den Vorgesetzten oder die Personalleitung kann in mündlicher oder schriftlicher Form erfolgen.

Je nach Art und Schwere der gemeldeten Sachverhalte können zusätzliche Untersuchungen oder ein internes Prüfverfahren (Audit) eingeleitet werden.

Die betroffene Person ist über das gegen sie eingeleitete Verfahren zu informieren. Sind zum Schutz von Faurecia zusätzliche Maßnahmen erforderlich, wird die betroffene Person erst dann informiert, wenn diese umgesetzt worden sind.

## V. MELDUNG VON VERSTÖßEN GEGEN DIE ETHIK-CHARTA

---

### 2. Externes Meldeverfahren

Das externe Meldeverfahren gilt ausschließlich für Angelegenheiten, die für Faurecia ernste Risiken in den Bereichen Buchhaltung, Finanzprüfung oder Korruptionsbekämpfung zur Folge haben.

Schwerwiegende, die körperliche und seelische Unversehrtheit eines Mitarbeiters gefährdende Verstöße können ebenfalls über das externe Verfahren gemeldet werden.

Jeder Mitarbeiter, dem einer der genannten Verstöße bekannt ist, kann sich des externen Meldeverfahrens bedienen. Das externe Meldeverfahren sollte jedoch nur dann genutzt werden, wenn die Angelegenheit Geschäfte des Unternehmens ernsthaft gefährden könnte oder mit einem hohen Haftungsrisiko für Faurecia verbunden ist.

Im Rahmen des externen Meldeverfahrens wird von Faurecia eine **externe Organisation** für eine weitere Untersuchung der gemeldeten Angelegenheit eingeschaltet.

Diese Organisation überprüft im Vorfeld, ob das in Frankreich und in der EU geltende Datenschutzrecht eingehalten wird.

Fällt der gemeldete Verstoß nicht unter das externe Meldeverfahren, wird die Meldung unverzüglich vernichtet.

Fällt die Angelegenheit unter das externe Meldeverfahren und rechtfertigt die Schwere des Verstoßes ein weiteres Vorgehen, wird die externe Organisation den Vorsitzenden und CEO von Faurecia darüber informieren.

---

Dieser kann eine Überprüfung des Wahrheitsgehalts und der Tragweite der gemeldeten Fakten durch einen Mitarbeiter seines Teams veranlassen. Zudem kann die Audit-Abteilung der Gruppe mit den weiteren Untersuchungen beauftragt werden.

Sofern kein Disziplinarverfahren oder rechtliche Schritte gegen die betroffene Person oder den Urheber einer missbräuchlich eingereichten Meldung eingeleitet wurden, werden nach Abschluss der Untersuchung alle überprüften Daten innerhalb von zwei Monaten vernichtet. Sollte jedoch ein Verfahren eingeleitet worden sein, werden die Daten bis zu dessen Abschluss aufbewahrt.

Die betroffene Person ist über das eingeleitete Verfahren zu informieren. Sind zum Schutz von Faurecia zusätzliche Maßnahmen erforderlich, wird die betroffene Person erst dann informiert, wenn diese umgesetzt worden sind.

Eine Anzeige im Rahmen des externen Meldeverfahrens senden Sie bitte per Post an:

Deloitte Tip-offs Anonymous  
185 Avenue Charles de Gaulle  
92524 Neuilly sur Seine Cedex  
Frankreich

oder per E-Mail an:  
[values@ethics-line.com](mailto:values@ethics-line.com)

**faurecia**

*Technical perfection, automotive passion*

2, rue Hennape, 92000 Nanterre, Frankreich  
Tel.: +33 (0)1 72 36 70 00 – Fax: +33 (0)1 72 36 70 07

[www.faurecia.com](http://www.faurecia.com)