

ETICKÝ KODEX

Beins Faurecia

ÚVOD

Etický kodex Faurecie definuje pravidla podnikatelského chování, která se musí aplikovat na naše každodenní vztahy jak interně, tak s externími stranami.

Pravidla stanovená v tomto etickém kodexu nejsou vyčerpávající; v kombinaci s vlastním smyslem odpovědnosti našeho zaměstnance zavádí základní pravidla podnikatelského chování a etické směrnice, které platí pro všechny zaměstnance a partnery Faurecie.

Tato pravidla žádným způsobem nenahrazují žádné platné zákony nebo směrnice v zemích, kde Faurecia podniká, nebo principy a pravidla vyvstávající z jiných interních politik a procedur, které platí v rámci Skupiny Faurecia.

V roce 2004 se Skupina Faurecia připojila ke globální dohodě Spojených národů. Podpisem tohoto dokumentu se zavázala respektovat a propagovat prostřednictvím svým podnikatelských praktik soubor hodnot a principů, které byly odvozeny z mezinárodních dokumentů a dohod týkajících se lidských práv, pracovních norem a životního prostředí.

Při sepisování tohoto etického kodexu byly vzaty v úvahu změny v rámci Skupiny ve spojitosti s očekáváním našich zákazníků a novými směry korporátní sociální odpovědnosti a udržitelného rozvoje.

Kromě toho byl etický kodex plně začleněn do našeho programu „Být Faurecia“, který má přeformulovat poslání a kulturní model Skupiny za účelem propagace tvorby hodnot. Tyto zdroje pomáhají manažerům přijmout podnikatelský postoj a jednat s autonomií a autoritou, které jsou potřeba pro dosažení excelence výkonnosti. Při dosahování těchto cílů sloužil etický kodex jako inspirace pro nový kodex managementu, který představuje způsoby chování, jež se očekávají od manažerů Skupiny.

Etický kodex byl původně koncipován v roce 2005, upraven v roce 2007 a rozšířen v roce 2014. Kopie dokumentu je poskytnuta každému novému zaměstnanci Skupiny. Byl přeložen do hlavních pracovních jazyků Skupiny a můžete si ho prohlédnout na intranetu Skupiny.

Každý zaměstnanec a vedoucí představitel Skupiny Faurecia musí dodržovat etický kodex a zajistit, že je distribuován všem zaměstnancům, i to, že ho všichni zaměstnanci budou dodržovat.

OBSAH

I. Respektování základních lidských práv	04	IV. Etika a pravidla podnikatelského chování	16
1. Respektování práva		1. Použití financí, služeb a aktiv Skupiny Faurecia	
2. Zákaz dětské práce		1.1 Princip	
3. Odstranění všech forem nucené práce		1.2 Zákaz všech politických příspěvků	
4. Respektování životního prostředí		1.3 Zákaz všech ilegálních plateb vládním agenturám nebo jejich zaměstnancům	
5. Propagování zdraví a bezpečnosti na pracovišti		2. Jednání se zákazníky, poskytovateli služeb a dodavateli	
II. Rozvoj ekonomického a sociálního dialogu	08	2.1 Restrikce darů a pohoštění od zákazníků a/nebo poskytovatelů služeb	
1. Svoboda projevu a sociálního dialogu		2.2 Volba dodavatele a poskytovatel služeb	
2. Právo zakládat sdružení a svoboda vstoupit do odborů		2.3 Poradci a další poskytovatelé služeb	
3. Smluvní politika		2.4 Zákaz investic do dodavatelů	
4. Průmyslové a sociální přemístění		2.5 Zákaz nákupu zboží nebo získávání služeb od dodavatelů pro osobní použití	
III. Rozvoj dovedností	12	3. Poctivá soutěž	
1. Rovnost zacházení a nediskriminace		4. Utajení	
2. Zařazení a rozvoj školení		4.1 Utajení osobních dat zaměstnanců	
3. Profesionální rozvoj a zaměstnatelnost		4.2 Utajení a ochrana aktiv, dokumentů a dat Skupiny	
		5. Loajalita a exkluzivita	
		6. Konflikty zájmů	
		7. Ochrana aktiv Skupiny Faurecia	
		V. Nahlášení porušení etického kodexu	26
		1. Interní procedura hlášení	
		2. Externí procedura hlášení	

I RESPEKTOVÁNÍ ZÁKLADNÍCH LIDSKÝCH PRÁV

I - RESPEKTOVÁNÍ ZÁKLADNÍCH LIDSKÝCH PRÁV

1. Respektování práva

Společnosti Skupiny Faurecia a jejich zaměstnanci musí respektovat zákony a směrnice, které platí v zemích, v nichž sídlí.

2. Zákaz dětské práce

Skupina Faurecia dodržuje národní legislativu a nařízení týkající se dětské práce.

V žádném případě nebude zaměstnávat děti mladší 16 let věku a bude dodržovat ustanovení ILO týkající se zdraví, bezpečnosti a morálky mladých lidí ve věku od 15 do 18 let.

Skupina Faurecia zajistí, že její dodavatelé a partneři přijmou stejná ustanovení.

3. Odstranění všech forem nucené práce

Skupina Faurecia se zavazuje, že zajistí svobodu volby zaměstnání a odstraní všechny formy nucené a povinné práce.

Skupina Faurecia zajistí, že její dodavatelé a partneři přijmou stejná ustanovení.

4. Respektování životního prostředí

Skupina Faurecia se zavazuje zavádět akce cílené na respektování životního prostředí a zlepšování jeho ochrany.

Při provádění svých denních aktivit si jsou všichni zaměstnanci Faurecie vědomi svých odpovědností ve vztahu k ochraně životního prostředí, obzvláště s pomocí těchto závazků:

- Omezovat odpad a znečišťující výrobky, chránit přírodní zdroje a recyklovat materiály v každém kroku výrobního procesu;
- Omezovat spotřebu energií a omezovat emise skleníkových plynů.

Skupina Faurecia se zavazuje:

- Aktivně prosazovat politiku rozvoje a zavádět technologie, které dokáží omezovat znečišťující emise;
- Průběžně vyhodnocovat dopad svých výrobků a aktivit svých závodů na okolní životní prostředí a komunity s ohledem na realizaci neustálého zlepšování.

5. Propagování zdraví a bezpečnosti na pracovišti

Skupina Faurecia se zavazuje zavádět aktivní politiky a metody prevence rizik, které mohou ovlivnit zdraví a bezpečnost zaměstnance, pravidelně kontrolovat jejich správné používání a měřit jejich efektivitu.

Skupina se obzvláště zavazuje zajišťovat, že její vedoucí pracovníci a zaměstnanci přijmou odpovědnost za ochranu zdraví a prevenci úrazů na pracovišti, a zajišťovat návrh a vývoj svých výrobků a výrobních závodů takovým způsobem, aby to napomáhalo co nejlepším pracovním podmínkám.

Od všech subdodavatelů pracujících v prostorách společností Skupiny Faurecia se očekává, že budou používat tyto politiky zdraví a bezpečnosti a budou splňovat veškerou legislativu, která platí v příslušných zemích.

II

ROZVOJ EKONOMICKÉHO A SOCIÁLNÍHO DIALOGU

II - ROZVOJ EKONOMICKÉHO A SOCIÁLNÍHO DIALOGU

1. Svoboda projevu a sociálního dialogu

Skupina Faurecia usiluje o vytvoření vztahů důvěry na všech úrovních společnosti tím, že vyzývá své zaměstnance, aby se svobodně vyjadřovali, obzvláště s ohledem na zlepšování prostředí na svém pracovišti.

Kvalita diskuze a komunikace mezi každým zaměstnancem a jeho nadřízeným představuje ústřední složku sociálního dialogu Skupiny.

Skupina Faurecia se zavazuje včas informovat a konzultovat zástupce zaměstnanců v každé právnické osobě nebo zástupce zaměstnanců na evropské úrovni a dodržovat zákonné povinnosti, které jsou specifické v každé zemi.

2. Právo zakládat sdružení a svoboda vstoupit do odborů

Skupina Faurecia uznává existenci odborů na celém světě a práva dělníků založit odborovou organizaci podle své vlastní volby a/nebo zorganizovat zastoupení dělníků v souladu s platnými zákony a nařízeními.

Zavazuje se chránit členy a vedoucí odborů a nediskriminovat na základě zastávaných funkcí.

3. Contractual policy

Skupina se zavazuje šířit politiku konzultací a vyjednávání. S ohledem na její decentralizovanou právní a manažerskou strukturu je tato politika uchovávána v dohodách kolektivního vyjednávání, které byly podepsány v jednotlivých zařízeních na jedné straně a ve společnostech na straně druhé.

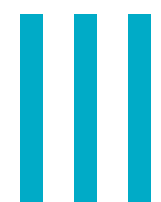
4. Průmyslové a sociální přemístění

Kvůli své aktivitě založené na programu se Skupina Faurecia musí neustále přizpůsobovat cyklu životnosti vozidel (zahájení, vývoj a konec životnosti), a musí doprovázet své zákazníky v jejich mezinárodním růstu. Průmyslové a sociální přemístění Skupiny průběžně podporuje tyto změny.

Kdykoliv to je možné, přijme Skupina Faurecia vstřícný přístup k přemístění průmyslových a sociálních operací, aby se omezil sociální dopad.

V rámci tohoto kontextu bude každé z restrukturalizačních operací zahrnovat hloubkový průmyslový, ekonomický a sociální dialog jako součást strategické orientace definované Skupinou Faurecia:

- Dejte prioritu vstřícnému přístupu, abyste se vyhnuli krizím;
- Rozvíjejte zaměstnatelnost skrze zmocňování zaměstnanců;
- Zaangažujte zástupce zaměstnanců;
- Dejte prioritu interní mobilitě;
- Zařadte ohledy na místní prostředí a propagujte všechna místní řešení;
- Jednejte se zaměstnanci spravedlivým a rovným způsobem.



ROZVOJ DOVEDNOSTÍ

III - ROZVOJ DOVEDNOSTÍ

1. Rovnost jednání

Skupina Faurecia se zavazuje, že ve svých náborových akcích a řízení kariéry nebude provádět žádnou diskriminaci, obzvláště ne na základě věku, pohlaví, barvy kůže, národnosti, vyznání, zdravotního stavu nebo omezení, sexuální orientace, politických nebo filozofických názorů nebo příslušnosti k odborům.

Všichni zaměstnanci mají právo pracovat ve zdravém prostředí, bez jakékoli formy přátelství nebo obtěžování, jež jsou kvalifikovány jako nezákonné podle platných nařízení a praktik v zemích, kde Skupina Faurecia podniká.

Skupina Faurecia obzvláště zakazuje jakékoli nezákonné chování, které se vykládá jako sexuální nebo morální obtěžování, i v případě absence jakéhokoli přímého vztahu nadřízenosti nebo podřízenosti.

2. Zařazení a rozvoj školení

Skupina Faurecia se zavazuje propagovat profesionální školení, aby povzbuzovala k profesionálnímu obohacování mladých lidí tím, že bude umožňovat:

- Přístup k různým druhům smluv, které budou k dispozici studentům po celou dobu jejich studií (obzvláště učňovské smlouvy);
- Přístup k počátečním praxím ve společnosti.

Skupina Faurecia vynaloží veškeré úsilí, aby poskytovala každému ze svých zaměstnanců, ať již pracují kdekoli na světě a bez ohledu na jejich věk, pohlaví nebo postavení, přístup po celou dobu jejich kariéry k nezbytným školením, která jim mají umožnit provádět jejich aktivity a posouvat je na cestě jejich kariérního růstu.

3. Profesionální rozvoj a zaměstnatelnost

S ohledem na specifickou podstatu aktivit a potřebu těžit ze svých odborných schopností, aby byla zajištěna kontrola nad jejími programy, považuje Faurecia interní rozvoj zaměstnatelnosti své pracovní síly za prioritu.

Skupina Faurecia povzbuzuje každého zaměstnance, aby se aktivně podílel na svém profesionálním rozvoji, a zavazuje se zajišťovat rovné příležitosti pro profesionální rozvoj a mobilitu.

Faurecia povzbuzuje ke geografické a profesionální mobilitě v rámci společnosti, aby rozvíjela zaměstnatelnost své pracovní síly.

Obzvláště se věnuje pozornost řízení interní mobility, aby bylo zajištěno, že je krátkodobě i střednědobě relevantní.

IV

ETIKA A PRAVIDLA PODNIKATELSKÉHO CHOVÁNÍ

IV - ETIKA A PRAVIDLA PODNIKATELSKÉHO CHOVÁNÍ

1. Použití financí, služeb a aktiv Skupiny Faurecia,

1-1 Princip

Používání financí, služeb nebo aktiv Faurecie pro jakékoli nezákonné nebo nevhodné účely je přísně zakázáno. Žádný jednotlivec nebo společnost se nebude podílet na praktikách nákupu privilegií nebo zvláštních výhod ve prospěch Faurecie prostřednictvím platby nebo přijetí úplatků, darů nebo jiných forem odměn, v hotovosti nebo v jiné formě výhod. Podobně žádná společnost nebo jednotlivec (vnitrozemský nebo zahraniční) nepřijme peníze nebo výhody v naturálních žádným způsobem, který porušuje jakýkoli zákon nebo nařízení.

1-2 Zakaz všech politických příspěvků
Faurecia neposkytne žádné platby a služby žádným politickým stranám, zvoleným úředníkům nebo kandidátům na nějaký úřad, i kdyby zákonná podstata takových příspěvků byla uznávána podle zákonů země, kde by se takové platby mohly provést.

1-3 Zakaz všech ilegálních plateb vládním agenturám nebo jejich zaměstnancům

Nebude provedena žádná platba v naději na získání příznivé akce od vládní nebo správní agentury nebo úřadu. Dárky, služby, nebo opulentní pohoštění/zábava nabízené vládním nebo správním zaměstnancům nebo úředníkům jsou zakázány, protože by se mohly vykládat jako snaha o ovlivnění vládních nebo správních rozhodnutí v záležitostech, které ovlivňují Faurecii.

1-4 Pravdivost a přesnost účtů, knih a záznamů

Veškerá aktiva, odpovědnosti, výlohy a další transakce prováděné společnostmi ve Skupině Faurecia musí být zaznamenávány v knihách a na účtech společností pravdivě a přesně, v souladu s platnými účetními principy, pravidly a zákony.

Nebudou vytvářeny nebo udržovány žádné nezveřejněné fondy nebo neregistrovaná aktiva společností nebo poboček Skupiny Faurecia z jakéhokoli důvodu jakékoli podstaty. Dokumenty týkající se komerčních nebo finančních transakcí musí tyto transakce věrně zrcadlit. Nesmí být schválena nebo provedena žádná platba se záměrem nebo s porozuměním, že celá nebo jakákoli část takové platby má být použita pro jakýkoli jiný účel než takový, jaký je popsán v dokumentech, které podporují takovou platbu. V knihách nebo záznamech Faurecie nebo jejich poboček nebude provedena žádná falešná nebo umělá položka z jakéhokoli důvodu.

2. Jednání se zákazníky, poskytovateli služeb a dodavateli

2-1 Omezení dáreků a pohoštění / zábavy od zákazníků a/nebo poskytovatelů služeb

Přijímání dáreků

Politika Faurecie zakazuje přijímání jakéhokoli daru nebo odměn od zákazníků nebo dodavatelů v naprosto jakékoli formě (obzvláště hotovostní / monetární platby, zboží, služby, zábava nebo cestování) v hodnotě ekvivalentu jedno sta (100) Eur nebo více za rok na jednoho obchodního partnera.

Pokud jsou přijímány dárky nebo odměny, musí být okamžitě vráceny dárci. Když by bylo nezdořilé odmítnout nebo vrátit dar, zaměstnanec musí informovat exekutivního viceprezidenta osobního oddělení Skupiny a právního zástupce / radu své jednotky, kteří určí, jaké kroky, jsou-li nějaké, je třeba podniknout s ohledem na dar podle tohoto kodexu. Ve všech takových případech musí zaměstnanec požádat zákazníka nebo dodavatele, aby se v budoucnu zdržel dávání takových dáreků.

IV - ETIKA A PRAVIDLA PODNIKATELSKÉHO CHOVÁNÍ

Nabízení dárků

Je přísně zakázáno nabízet anebo odsouhlasit jakoukoli hotovost nebo naturálie pro účely odměn, sponzorské obchody nebo jakékoli jiné účely jakémukoli zástupci zákazníka nebo dodavatele, přímo nebo nepřímo, za účelem získání kontraktu nebo jiné komerční nebo finanční výhody. Ve všech případech je přísně zakázáno odsouhlasení dárků anebo darů v hodnotě rovnající se jednomu stu (100) Eur nebo více pro případné nebo stávající zákazníky nebo dodavatele.

2-2 Výběr dodavatelů

a poskytovatelů služeb

Volba dodavatelů nebo poskytovatelů služeb pro Faurecii musí být založena na kvalitě, potřebě, výkonnosti a nákladech. Během vyjednávání s dodavateli a poskytovateli služeb je odpovědností každého zaměstnance a vedoucího pracovníka Faurecie, aby podporovali nejlepší zájmy Skupiny v rámci legálních limitů, využívali ty nejlepší příležitosti a získávali ty nejlepší možné obchodní podmínky, aniž by spoléhali na pomoc pramenící z přátelství nebo použití jakýchkoli kritérií, která jsou zakázána etickým kodexem Skupiny.

2-3 Poradci a další poskytovatelé služeb

Podle našich nákupních procedur musí dohody mezi Faurecií a jejími zástupci, reprezentanty a poradci nebo jakýmkoli jiným poskytovatelem služeb jasně vyjmenovávat skutečné služby, které mají být poskytovány, základ pro poplatek nebo cenu a všechny ostatní obchodní podmínky. Všechny platby musí být určeny a zaplacený ve vztahu ke skutečně poskytnutým službám. Zástupci, reprezentanti a poradci mají zakázáno jednat jménem Faurecie, pokud k tomu nejsou výslovně písemně autorizováni řádně zmocněnými zástupci Faurecie.

2-4 Zakáz všech investic do dodavatelů

Žádný zaměstnanec nebo úředník nesmí přímo nebo nepřímo investovat do dodavatele, který pracuje s Faurecií, mateřské společnosti dodavatele nebo jeho poboček, ani jim žádný zaměstnanec nebo vedoucí pracovník nesmí půjčit finance, s výjimkou nákupu cenných papírů obchodovaných na regulovaném trhu v rámci limitů, které jsou zavedeny platnými nařízeními.

2-5 Zakáz nákupu zboží nebo získávání služeb od dodavatelů nebo zákazníků pro osobní použití

Zaměstnanci a úředníci nesmí využívat své spojení s Faurecií ke získávání stejných výhod pro své vlastní osobní nákupy, jaké dodavatel nebo zákazník udělil Faurecii, pokud to není výslovně uvedeno ve smlouvě mezi Faurecií a dodavatelem nebo Faurecií a zákazníkem.

3. Poctivá soutěž

Faurecia věří v přísné dodržování pravidel a zákonů týkajících se konkurence, které platí v Evropské unii a každé zemi, kde Faurecia podniká. Pravidla a zákony o čestné konkurenci zakazují jakékoli písemné nebo nepsané porozumění, dohody, plány, opatření nebo schémata mezi konkurenty, které zahrnují cenu, území, tržní podíl a/nebo zákazníky.

Faurecia je odhodlána sledovat řádné dodržování těchto závazků tím, že bude poskytovat, přes oddělení auditu nebo právních operací Skupiny, jakékoli další informace, které si zaměstnanec nebo vedoucí pracovník může vyžádat, a bude šířit dobrou znalost závazků Faurecie s ohledem na poctivou soutěž v celé Skupině.

Zaměstnanci a vedoucí pracovníci Faurecie proto nesmí uzavírat takové dohody nebo porozumění s konkurenty Faurecie.

Kromě toho se žádný manažer nesmí snažit získat od zaměstnance komerčně citlivé nebo důvěrné informace týkající se dřívějšího zaměstnavatele zaměstnance Faurecie. Žádný zaměstnanec nebo vedoucí pracovník Faurecie nebude usilovat o používání komerčně citlivých nebo důvěrných informací získaných během předchozího zaměstnání během jejich zaměstnání ve Faurecii. Za všech okolností je v rámci Faurecie zakázáno sdílení nebo skutečné použití či snaha o použití komerčně citlivých nebo důvěrných informací, které patří konkurentům nebo dřívějšímu zaměstnavateli.

Dále je povinné, aby jakýkoli zaměstnanec, který chce vstoupit do profesního sdružení, jehož členství zahrnuje zástupce konkurenta, získal písemné schválení od svého nadřízeného manažera osobního oddělení.

IV - ETIKA A PRAVIDLA PODNIKATELSKÉHO CHOVÁNÍ

4. Utajení

4-1 Utajení osobních dat zaměstnanců

Společnosti Skupiny Faurecia a jejich zaměstnanci musí věnovat obzvláštní pozornost dodržování všech zákonů a nařízení týkajících se ochrany, používání a utajení osobních údajů.

Informace týkající se soukromých životů zaměstnanců a hodnocení výkonnosti, povýšení a plat musí zůstat v utajení. Přístup k tomuto typu informací je vyhrazen pouze pro autorizovaný personál.

V důsledku toho zaměstnanci Skupiny Faurecia:

- Nesmí shromažďovat informace o osobním životě jiných zaměstnanců, s výjimkou toho, co se požaduje pro řízení osobního oddělení nebo jiné legitimní profesionální účely, a výlučně v rámci limitů povolených platnými zákony;
- Musí zajišťovat právo přístupu, ověření a opravy osobních údajů zaměstnance v souladu s platnými zákony a nařízeními;
- Nesmí zveřejnit osobní informace třetím stranám kromě výjimečných případů, které jsou povoleny platnými zákony nebo nařízeními.

4-2 Utajení a ochrana aktiv, dokumentů a dat Skupiny

Soubory, aktiva a technická data a další důvěrné informace Společnosti jsou důležitými aktivy, která mohou být kritické pro zachování výsledků a konkurenční výhody Faurecie. Všechny tyto prvky jsou majetkem společnosti a musí být vráceny zaměstnancem při ukončení jeho pracovního poměru.

Důvěrnou podstatu mají obzvláště: informace týkající se existence, termínů a podmínek projektů a komerčních dohod Faurecie, finanční a technická data Skupiny a veškeré další citlivé údaje, jako například ty, které se týkají prodeje výrobních jednotek, práv duševního vlastnictví, technologie, počítačového softwaru nebo hardwaru používaného v normálním chodu jejího podnikání.

Všem zaměstnancům společností Skupiny Faurecia je zakázáno zveřejňovat tyto informace třetím stranám bez předchozí autorizace nebo jiným zaměstnancům Faurecie, kteří nemají oprávnění mít přístup k těmto informacím.

Jakékoli použití pro osobní účely, přímo nebo nepřímo, informací získaných v průběhu profesionální aktivity zaměstnance je přísně zakázáno.

Jakékoli porušení tohoto pravidla může vyústit v právní kroky podle platných ustanovení pracovního práva, občanského práva nebo trestního práva.

Všechna výše uvedená ustanovení platí stejným způsobem pro informace poskytované našimi klienty.

Osoby, jejichž pracovní smlouva skončila nebo kteří již nejsou smluvně vázáni vůči Skupině Faurecia pracovní smlouvou, budou nadále zachovávat utajení všech těchto informací.

5. Loajalita a exkluzivita

Zaměstnanci a vedoucí pracovníci Faurecie musí loajálně plnit své povinnosti a úkoly.

Faurecia má za to, že exekutivní a manažerské pozice v rámci Skupiny vyžadují oddanost na plný úvazek. Proto žádný exekutivní nebo manažerský pracovník nesmí mít druhou práci nebo vlastnit nebo provozovat podnikání, které vyžaduje aktivní využívání jeho vlastního času bez výslovné autorizace od manažera lidských zdrojů.

IV - ETIKA A PRAVIDLA PODNIKATELSKÉHO CHOVÁNÍ

6. Konflikty zájmů

Konflikt zájmů existuje, když zaměstnanec nebo blízký příbuzný bude pravděpodobně osobně těžit z transakce, která zahrnuje společnost ve Skupině Faurecia, obzvláště se zákazníky nebo dodavateli.

Podobně když se zaměstnanec pokouší vybrat nebo nechat vybrat společnost, obzvláště jako dodavatele, v níž má on nebo blízký příbuzný přímý nebo nepřímý finanční podíl.

Když je zaměstnanec na pochybách, musí to odkázat svému nadřízenému, aby určil, jestli příslušná transakce představuje konflikt zájmů nebo ne.

7. Ochrana aktiv Skupiny Faurecia

Zaměstnanci a vedoucí pracovníci Skupiny Faurecia odpovídají za řádné používání aktiv a zdrojů Skupiny, včetně těch, které zahrnují duševní vlastnictví, technologie nebo počítačový hardware a dokumenty, software, nemovitosti, zařízení závodů, stroje a nářadí, komponenty, suroviny a likviditu Skupiny („aktiva“).

Proto musí zaměstnanci a vedoucí pracovníci Skupiny Faurecia obzvláště:

- Používat aktiva v souladu s pravidly a procedurami, které platí ve Skupině, a podnikne vše, co může, aby zabránil neautorizovanému použití aktiv třetí stranou (včetně členů rodiny);
- Chránit všechna hesla a kódy, aby zabránili jakémukoli neautorizovanému přístupu k počítačovým údajům, které patří do Skupiny Faurecia;

- Zdržet se neautorizovaného kopírování softwaru, který vyvinula Skupina Faurecia, procedur, kódů, manuálů, prezentací, školení nebo jiných programů, pokud k tomu nemá autorizaci od generálního managementu nebo od výslovně autorizovaného člena manažerského týmu;
- Mít a skladovat v paměti pouze data v přísném souladu s místními zákonnými pravidly;
- A, obecněji řečeno, používat nové informační a komunikační technologie Skupiny Faurecia (NICT) v souladu s pravidly stanovenými ve směrnících Faurecie o používání nové informační a komunikační technologii (Netiquette).

V

**NAHLÁŠENÍ
PORUŠENÍ
ETICKÉHO KODEXU**

V - NAHLÁŠENÍ PORUŠENÍ ETICKÉHO KODEXU

Jakýkoli zaměstnanec Skupiny, který si je **vědom jakéhokoli porušení pravidel** stanovených v tomto kodexu, může sdělit danou záležitost svému nadřízenému nebo generálnímu managementu:

- S pomocí **interní procedury hlášení** nebo
- S pomocí **externí procedury hlášení** v případech stanovených v odstavci 2.

- Tyto dvě metody byly navržena jako další nástroje pro zajištění svobody projevu zaměstnanců.

Žádný zaměstnanec nesmí být potrestán, propuštěn nebo vystaven diskriminačním opatřením za to, že v dobré víře nahlásil nebo vylíčil akce, jež porušují etický kodex.

Avšak nespravedlivé / neoprávněné používání těchto procedur vystavuje přestupníka disciplinární akci nebo stíhání.

- Osoba, která podá zprávu o chování, které lze přisoudit konkrétním osobám, se pokud možno musí sama identifikovat. Její identita bude uchovávána v utajení.
- Tyto procedury hlášení jsou dalšími metodami, které zaměstnanci mají k dispozici, a proto nenahrazují kanály, jež existují podle platného práva v každé zemi (obzvláště zástupci zaměstnanců, auditori a veřejné úřady).
- Jakýkoli zaměstnanec Skupiny Faurecia, kterému dělá starosti **soulad jeho vlastních akcí s tímto kodexem**, je výrazně povzbuzován, aby záležitost prodiskutoval se svým nadřízeným nebo manažerem lidských zdrojů, aby získal detailnější informace a podmínkách a rozsahu aplikace tohoto etického kodexu.

- Chování, které je v rozporu s tímto kodexem, může podléhat šetření dle výlučného rozhodnutí generálního managementu.
- **Jakékoli narušení tohoto kodexu**, ať se na něj přijde jakýmkoli způsobem, může být sankcionováno ze strany Faurecie. K těmto sankcím může patřit mimo jiné varování dané zaměstnanci nebo jeho propuštění v závislosti na závažnosti narušení a platných zákonech a nařízeních.

1. Interní procedura hlášení

Jakýkoli zaměstnanec Skupiny, který si je vědom nějakého porušení jednoho nebo více pravidel stanovených v tomto kodexu, **může informovat o dané záležitosti svého nadřízeného nebo manažera osobního oddělení.**

Postoupení nadřízenému nebo manažerovi osobního oddělení může být v ústní nebo písemné formě.

V závislosti na podstatě a významu odhalených skutečností může být zahájeno další vyšetřování, provedeno dotazování nebo učiněno rozhodnutí, aby se realizovala interní procedura auditu.

Označená osoba musí být informována o tom, že v souvislosti s ní je vedena tato procedura.

Pokud se požadují ochranná opatření, označená osoba musí být informována poté, co byla podniknuta příslušná opatření.

V - NAHLÁŠENÍ PORUŠENÍ ETICKÉHO KODEXU

2. Externí procedura hlášení

Rozsah procedury externího hlášení je omezen na záležitosti, které zahrnují vážné riziko pro Faurecia v oblastech účetnictví, finančního auditu nebo boje s korupcí.

S ohledem na jejich závažnost, vážné záležitosti ohrožující fyzické dobro nebo morální integritu nějakého zaměstnance mohou být též pokryty touto procedurou externího hlášení.

Jakýkoli zaměstnanec Skupiny Faurecia, který si je vědom porušení pravidel týkajících se jednoho z těchto bodů, to může nahlásit s pomocí externí procedury hlášení.

Tato externí procedura hlášení může být použita pouze pro situace, které mohou vážně ohrozit podnikání Skupiny nebo mít dalekosáhlé důsledky na její vykazatelnost.

Externí procedura hlášení vede k tomu, že je záležitost postoupena **externí organizaci**, kterou Skupina Faurecia používá pro sběr a počáteční zpracování procedur hlášení.

Tato organizace zajistí dodržování principů a pravidel, které platí ve Francii a v Evropské Unii s ohledem na ochranu údajů.

Pokud nahlášená záležitost nespadá do rozsahu externí procedury hlášení, bude zpráva okamžitě zničena.

Pokud nahlášená záležitost spadá do rozsahu definovaného pro tuto proceduru a pokud to její význam takto zaručuje, postoupí externí organizace záležitost Skupině Faurecia přes jejího předsedu a CEO.

CEO může požádat člena svého týmu, aby provedl šetření za účelem vyhodnocení věrohodnosti a rozsahu nahlášených faktů.

Oddělení auditu Skupiny může být požádáno, aby provedlo nezbytné vyšetřování.

Veškeré informace, které byly ověřeny, budou zničeny po uplynutí dvou měsíců od data, kdy byly ověřovací operace dokončeny, pokud není zahájeno disciplinární nebo soudní řízení proti osobě, která byla označena, nebo proti tomu, kdo vznesl nespravedlivou / neoprávněnou zprávu. V takovém případě budou údaje ponechány až do dokončení příslušného řízení.

Označená osoba musí být informována o proceduře, která je v souvislosti s ní vedena.

Pokud se požadují ochranná opatření, označená osoba musí být informována poté, co byla podniknuta příslušná opatření.

Externí zprávu je možné poslat poštou na:

Deloitte Anonymní tipy
185 Avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly sur Seine Cedex
Francie

nebo e-mailem na:
hodnoty@detika-line.com

faurecia

Technical perfection, automotive passion

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

www.faurecia.com