

KODEKS ETYCZNY

Beins Faurecia

WSTĘP

Kodeks etyki Grupy Faurecia określa zasady etyki zawodowej, które należy stosować podczas codziennych relacji wewnętrznych oraz z partnerami zewnętrznymi.

Zasady zawarte w niniejszym Kodeksie etyki nie mają charakteru wyłącznego. W połączeniu z poczuciem odpowiedzialności naszych pracowników stanowią one podstawy etyki zawodowej oraz wytyczne obowiązujące wszystkich pracowników i partnerów Grupy Faurecia.

Niniejsze zasady nie zastępują praw ani przepisów obowiązujących w różnych krajach, w których Grupa Faurecia prowadzi działalność, ani zasad wynikających z innych polityk bądź procedur obowiązujących w Grupie Faurecia.

W roku 2004 Grupa Faurecia przystąpiła do inicjatywy ONZ pod nazwą „Global Compact”. Podpisując ten dokument, zobowiązała się szanować i promować, przez praktyki biznesowe, zestaw wartości i zasad zaczerpniętych z dokumentów i umów międzynarodowych odnośnie praw człowieka, norm dotyczących pracy i środowiska.

Podczas prac nad projektem niniejszego Kodeksu etyki uwzględniono zmiany w obrębie Grupy, w połączeniu z oczekiwaniami naszych klientów oraz nowymi kierunkami korporacyjnej odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju.

Co więcej, Kodeks etyki w pełni włączono do programu „BeingFaurecia”, którego celem jest reforma misji i modelu kultury Grupy w celu promowania tworzenia wartości. Owe zasoby pomagają menadżerom przyjąć przedsiębiorczy sposób myślenia i działać w sposób autonomiczny, z uprawnieniami pozwalającymi osiągnąć doskonałość wyników. Zgodnie z owymi celami Kodeks etyki stanowił inspirację dla nowego Kodeksu zarządzania, przedstawiającego zachowania oczekiwane od menadżerów Grupy.

Kodeks etyki opracowano w roku 2005, zmieniono w roku 2007 i poszerzono w roku 2014. Każdy nowy pracownik Grupy otrzymuje kopię tego dokumentu. Przetłumaczono go na najważniejsze języki robocze Grupy i można go znaleźć w sieci wewnętrznej Grupy.

Każdy pracownik oraz członek kadry zarządzającej Grupy Faurecia zobowiązany jest do przestrzegania Kodeksu etyki i zapewnienia, by trafił on do wszystkich pracowników. Członkowie kadry zarządzającej dbają, by pracownicy przestrzegali kodeksu.

SPIS TREŚCI

I. Przestrzeganie podstawowych praw

1. Przestrzeganie prawa
2. Zakaz pracy dzieci
3. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej
4. Poszanowanie środowiska naturalnego
5. Propagowanie bezpieczeństwa i higieny pracy

II. Rozwój dialogu gospodarczego i społecznego

1. Wolność słowa i dialogu społecznego
2. Prawo do stowarzyszania się i wolność związków zawodowych
3. Polityka umów
4. Reorganizacje przemysłowe i socjalne

III. Rozwój kompetencji

1. Równe traktowanie
2. Integracja i rozwój szkoleń
3. Ewolucja zawodowa i kompetencje

IV. Etyka i zasady postępowania

1. Wykorzystywanie środków, usług i majątku Grupy Faurecia
 - 1.1 Zasada
 - 1.2 Zakaz finansowania działalności politycznej
 - 1.3 Zakaz dokonywania niezgodnych z prawem płatności na rzecz władz administracyjnych lub ich pracowników
 - 1.4 Zgodność z prawem sprawozdań finansowych, ksiąg rachunkowych i dokumentacji
2. Kontakty z klientami, usługodawcami i dostawcami
 - 2.1 Ograniczenia dotyczące prezentów i rozrywek dla klientów i/lub usługodawców
 - 2.2 Wybór dostawców towarów i usług
 - 2.3 Konsultanci i inni usługodawcy
 - 2.4 Zakaz dokonywania inwestycji u dostawców
 - 2.5 Zakaz dokonywania zakupów towarów i usług na potrzeby prywatne od dostawców
3. Przestrzeganie prawa w zakresie konkurencji
4. Poufność
 - 4.1 Poufność danych osobowych pracowników
 - 4.2 Poufność i ochrona majątku, dokumentów i danych Grupy
5. Lojalność i wyłączność
6. Konflikt interesów
7. Dbłość o majątek Grupy Faurecia

V. Przypadki naruszenia Kodeksu etycznego

1. Wewnętrzna procedura zawiadamiania o naruszeniach
2. Specjalna procedura zawiadamiania o naruszeniach



PRZESTRZEGANIE PODSTAWOWYCH PRAW

I - PRZESTRZEGANIE PODSTAWOWYCH PRAW

1. Przestrzeganie prawa

Przedsiębiorstwa należące do grupy Faurecia i ich pracownicy są zobowiązani do przestrzegania wszystkich przepisów prawa kraju, w którym pracują.

2. Zakaz pracy dzieci

Grupa Faurecia przestrzega przepisów prawa krajowego dotyczącego pracy dzieci. Zatrudnianie dzieci w wieku poniżej 16 lat jest zabronione. Przestrzegamy postanowień Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i moralności młodocianych w wieku 15-18 lat. Grupa Faurecia czuwa nad przestrzeganiem tych samych wymogów przez jej dostawców i kontrahentów.

3. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej

Grupa Faurecia opowiada się za swobodnym wyborem miejsca pracy i eliminacją wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej. Grupa Faurecia czuwa nad przestrzeganiem tych samych wymogów przez jej dostawców i kontrahentów.

4. Poszanowanie środowiska naturalnego

Grupa Faurecia podejmuje działania zmierzające do poszanowania środowiska naturalnego i jego lepszej ochrony.

Wszyscy pracownicy Faurecii są uczulani na ochronę środowiska naturalnego i zobowiązani do jego chronienia podczas wykonywania codziennych obowiązków, a zwłaszcza do:

- ograniczania ilości odpadów i produktów powodujących zanieczyszczenia, ochrony zasobów naturalnych i recyklingu materiałów na każdym etapie cyklu produkcyjnego;
- aktywnej realizacji polityki rozwoju i stosowania technologii zmniejszających emisję zanieczyszczeń.

Grupa Faurecia zobowiązuje się do nieustannej oceny wpływu swoich produktów i działalności swoich fabryk na środowisko naturalne i społeczność, z którymi utrzymuje kontakty, w trosce o stałe doskonalenie.

5. Propagowanie bezpieczeństwa i higieny pracy

Grupa Faurecia zobowiązuje się do stosowania regulaminów i metod aktywnego zapobiegania ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, do stałej kontroli ich właściwego stosowania i do pomiaru ich skuteczności.

Grupa zobowiązuje się zwłaszcza do zwracania uwagi kierownictwa i personelu na ochronę zdrowia i zapobieganie wypadkom przy pracy oraz do organizowania, projektowania i opracowywania swoich produktów oraz rozwijania zasobów produkcyjnych w taki sposób, aby zapewnić jak najlepsze warunki pracy.

Wszyscy podwykonawcy wykonujący pracę w obiektach Grupy Faurecia są zobowiązani do przestrzegania regulaminów bezpieczeństwa i higieny oraz do przestrzegania wszystkich przepisów obowiązujących w danym kraju.



ROZWÓJ DIALOGU GOSPODARCZEGO I SPOŁECZNEGO

II - ROZWÓJ DIALOGU GOSPODARCZEGO I SPOŁECZNEGO

1. Wolność słowa i dialogu społecznego

Grupa Faurecia pragnie rozwijać stosunki oparte na zaufaniu na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa poprzez zachęcanie pracowników do swobodnego wypowiedania się, zwłaszcza w celu poprawy środowiska pracy.

Jakość kontaktów i komunikacji między poszczególnymi pracownikami i ich przełożonymi to najważniejszy element dialogu społecznego w Grupie.

Grupa Faurecia zobowiązuje się do przekazywania we właściwym czasie informacji i dokonywania uzgodnień z przedstawicielami pracowników każdego podmiotu lub przedstawicielami pracowników na szczeblu europejskim oraz do wykonywania zobowiązań nakładanych przez prawo poszczególnych krajów.

2. Prawo do stowarzyszania się i wolność związków zawodowych

Grupa Faurecia na całym świecie uznaje istnienie związków zawodowych i prawo pracowników do tworzenia wybranych przez siebie organizacji związkowych i/lub do tworzenia przedstawicielstw pracowniczych w ramach obowiązującego prawa.

Grupa zobowiązuje się do ochrony członków i kierownictwa związków zawodowych i do powstrzymania się od jakiegokolwiek dyskryminacji z powodu pełnionych przez nich funkcji.

3. Polityka umów

Grupa zobowiązuje się do propagowania polityki uzgodnień i negocjacji. Z uwagi na zdecentralizowaną formę organizacyjno-prawną i sposób kierowania Grupą polityka ta wyraża się w podpisywaniu układów zbiorowych na szczeblu zakładów z jednej strony i spółek z drugiej strony.

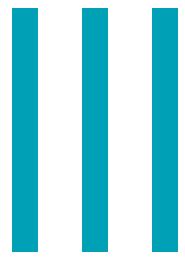
4. Reorganizacje przemysłowe i socjalne

Prowadząc działalność programową, Grupa Faurecia musi się stale dostosowywać do cyklu życia pojazdów (wprowadzenie na rynek, rozwój i koniec cyklu życia). Musi też pomagać swoim klientom w rozwoju na skalę międzynarodową. Reorganizacje przemysłowe i socjalne w Grupie nieustannie wspomagają tę ewolucję.

Zawsze, gdy jest to możliwe, Grupa Faurecia przygotowuje się do reorganizacji przemysłowej i socjalnej w taki sposób, aby ograniczyć jej skutki społeczne.

Każda reorganizacja jest przedmiotem pogłębionego dialogu przemysłowego, gospodarczego i społecznego w ramach kierunków strategicznych określonych przez Grupę Faurecia:

- przygotować się, aby uniknąć kryzysów;
- zwiększyć możliwości zatrudnienia poprzez angażowanie pracowników;
- zaangażować przedstawicieli pracowników;
- dać pierwszeństwo przeniesieniom wewnątrz firmy;
- uwzględnić lokalne środowisko i ułatwić rozwiązania na skalę lokalną;
- traktować pracowników sprawiedliwie i równo.



ROZWÓJ

KOMPETENCJI

III - ROZWÓJ KOMPETENCJI

1. Równe traktowanie

Podczas rekrutacji i w ramach kierowania rozwojem zawodowym Grupa Faurecia zobowiązuje się do powstrzymania się od wszelkiej dyskryminacji, zwłaszcza związanej z wiekiem, płcią, kolorem skóry, narodowością, religią, stanem zdrowia lub niepełnosprawnością, orientacją seksualną, poglądami politycznymi, filozoficznymi lub związkowymi itp.

Każdy pracownik ma prawo do pracy w zdrowym środowisku wolnym od wszelkich form wrogości i napastowania uznanego za niezgodne z przepisami prawa i zwyczajami kraju, w którym Grupa Faurecia prowadzi działalność.

Grupa Faurecia zabrania zwłaszcza niezgodnego z prawem napastowania seksualnego i moralnego, także w przypadku braku powiązań służbowych lub stosunku podległości.

2. Integracja i rozwój szkoleń

Grupa Faurecia zobowiązuje się do propagowania systemów szkolenia ułatwiającego integrację w środowisku pracy:

- dostęp do różnych rodzajów umów ze studentami podczas nauki (zwłaszcza umów o naukę zawodu);
- dostęp stażystów do przedsiębiorstwa.

Grupa Faurecia dokłada starań, aby umożliwić każdemu pracownikowi – niezależnie od miejsca jego pracy, wieku, płci i stanowiska - dostęp do szkoleń niezbędnych do prawidłowego wykonywania jego zawodu i do budowy ścieżki kariery przez cały okres zatrudnienia.

3. Ewolucja zawodowa i kompetencje

Z uwagi na specyfikę działalności i konieczność kapitalizacji know-how w celu zapewnienia właściwego kierowania programami, Faurecia uważa wewnętrzne zwiększanie kompetencji swoich pracowników za priorytet.

Grupa Faurecia zachęca każdego pracownika do aktywnego udziału w jego rozwoju zawodowym i zobowiązuje się do zapewnienia równych szans rozwoju i mobilności zawodowej.

Ułatwia ona mobilność wewnętrzną, geograficzną i zawodową, aby zwiększyć kompetencje swoich pracowników. Szczególną uwagę zwracamy na zarządzanie przeniesieniami wewnętrznymi, aby zapewnić ich adekwatność w krótkim i średnim terminie.

IV

ETYKA I ZASADY POSTĘPOWANIA

IV - ETYKA I ZASADY POSTĘPOWANIA

1. Wykorzystywanie środków, usług i majątku Grupy Faurecia

1-1 Zasada

Surowo zabrania się wykorzystywania środków, usług i majątku Grupy Faurecia do celów niezgodnych z prawem. Zabronione jest preferencyjne traktowanie oraz inne niezgodne z prawem korzyści na rachunek Grupy Faurecia w postaci zapłaty lub odbioru wynagrodzenia albo innych korzyści w gotówce lub w naturze. Nie wolno przyjmować pieniędzy ani korzyści w naturze od podmiotów i osób fizycznych z naruszeniem prawa.

1-2 Zakaz finansowania działalności politycznej

Faurecia nie przekazuje środków i nie świadczy usług partiom politycznym, osobom pełniącym funkcje publiczne ani kandydatom na takie funkcje, nawet jeżeli taka pomoc jest uznawana za legalną przez prawo kraju, w którym płatności takie miałyby zostać dokonane.

1-3 Zakaz dokonywania niezgodnych z prawem płatności na rzecz władz administracyjnych lub ich pracowników

Zabrania się dokonywania płatności w celu zapewnienia korzystnego działania organu władzy administracyjnej lub państwowej. Zabrania się wręczania kosztownych prezentów, świadczenia kosztownych usług ani zapewniania kosztownych rozrywek pracownikom i kierownikom tych organów. Mogą one zostać uznane za próby wywarcia wpływu na decyzje władz państwowych i administracyjnych w celu osiągnięcia korzyści przez Grupę Faurecia.

1-4 Zgodność z prawem sprawozdań finansowych, ksiąg rachunkowych i dokumentacji

Wszystkie aktywa, pasywa, wydatki i inne

transakcje dokonywane przez Grupę muszą być rejestrowane w księgach i sprawozdaniach odpowiednich podmiotów. Muszą one być prowadzone prawidłowo i zgodnie z odpowiednimi zasadami, regułami i przepisami prawa.

Nie wolno tworzyć ani utrzymywać tajnych funduszy ani niezarejestrowanego majątku Grupy lub jej podmiotów, niezależnie od przyczyny takiego postępowania. Dokumenty dotyczące transakcji handlowych lub finansowych muszą je dokładnie odzwierciedlać. Nie wolno zatwierdzać ani dokonywać płatności, które w całości lub w części mają służyć celowi innemu niż określony w dokumentach takiej płatności. W księgach i dokumentacji Grupy i jej podmiotów nie wolno dokonywać fałszywych lub nieuzasadnionych wpisów, niezależnie od przyczyny takiego postępowania.

2. Kontakty z klientami, usługodawcami i dostawcami

2-1 Ograniczenia dotyczące prezentów i rozrywek dla klientów i/lub usługodawców

Przyjmowanie prezentów

Zabrania się przyjmowania od klientów lub dostawców prezentów i wynagrodzeń o wartości przekraczającej równowartość 100 euro rocznie na jednego kontrahenta w jakiegokolwiek postaci (zwłaszcza w formie gotówki, dóbr materialnych, usług, rozrywek i podróży).

W przypadku przestania takiego prezentu lub wynagrodzenia do odbiorcy wymagany jest ich niezwłoczny zwrot ofiarodawcy. Jeżeli odmowa przyjęcia lub zwrot prezentu mogą zostać uznane za nieuprzejmość, beneficjent jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich i Dyrektora ds. Prawnych, którym podlega. Podejmą oni decyzję w sprawie postępowania z takim prezentem z zachowaniem zasad etycznych Faurecii. Beneficjent poprosi

dostawcę lub klienta o powstrzymanie się w przyszłości od ofiarowywania mu takich prezentów.

Ofiarowywanie prezentów

Zabrania się bezpośredniego i pośredniego wyptacania jakichkolwiek wynagrodzeń w gotówce, w naturze lub w innych formach, w tym z tytułu rozrywek lub sponsoringu, przedstawicielom klientów i dostawców w celu otrzymania zamówienia lub innej korzyści handlowej albo finansowej.

Bezwzględnie zabrania się wręczania obecnym lub potencjalnym dostawcom i klientom prezentów i świadczenia im usług o wartości przekraczającej 100 euro.

2-2 Wybór dostawców towarów i usług

Kryteriami wyboru dostawców i usługodawców Grupy powinny być: jakość, zapotrzebowanie, efektywność i koszty. Podczas negocjacji z dostawcami wszyscy pracownicy i kierownicy Grupy są zobowiązani do kierowania się interesem Grupy zgodnie z prawem, wykorzystywania najlepszych okazji i uzyskania jak najlepszych warunków. Zabronione jest faworyzowanie kogokolwiek z powodu powiązań osobistych lub kryteriów dyskryminacyjnych, zabronionych przez niniejsze zasady etyczne.

2-3 Konsultanci i inni usługodawcy

Zgodnie z naszymi procedurami zakupowymi, umowy między Grupą i jej zleceniobiorcami, przedstawicielami, konsultantami i innymi usługodawcami muszą jednoznacznie określać rzeczywiste świadczenia, które mają być realizowane, podstawę ustalenia wynagrodzenia lub cenę oraz wszelkie inne warunki realizacji świadczeń. Wszystkie wynagrodzenia będą określone i wyptacane w oparciu o faktyczne świadczenia. Wyżej wymienionych zleceniobiorców, przedstawicieli i konsultantów nie wolno upoważniać do działania w imieniu

i na rachunek Grupy, z wyjątkiem wyraźnych odmiennych upoważnień udzielonych na piśmie przez uprawnionych do tego przedstawicieli.

2-4 Zakaz dokonywania inwestycji u dostawców

Pracownicy i kierownicy nie mogą dokonywać bezpośrednich ani pośrednich inwestycji w kapitał dostawcy współpracującego z Grupą, jego podmiotu dominującego i podmiotów zależnych ani udzielać mu pożyczek z wyjątkiem nabywania papierów wartościowych dopuszczonych do obrotu na rynku regulowanym zgodnie z odpowiednimi przepisami.

2-5 Zakaz dokonywania zakupów towarów i usług na potrzeby prywatne od dostawców i klientów

Pracownicy i kierownicy nie mogą wykorzystywać faktu zatrudnienia w Grupie w celu korzystania z przywilejów przyznanych przez dostawcę lub klienta Grupie Faurecia podczas dokonywania zakupów prywatnych, o ile umowa między tym dostawcą lub klientem i Faurecią nie przewiduje tego wyraźnie.

3. Przestrzeganie prawa w zakresie konkurencji

Faurecia ściśle przestrzega przepisów prawa dotyczących konkurencji obowiązujących w Unii Europejskiej i w poszczególnych krajach, w których Grupa prowadzi działalność. Przypominamy, że przepisy te zabraniają w szczególności formalnych i nieformalnych sojuszy, umów, przedsięwzięć, uzgodnień i zachowań koordynowanych między konkurentami w zakresie stosowanych przez nich cen, obsługiwanych obszarów geograficznych, ich udziałów w rynku lub klientów.

IV - ETYKA I ZASADY POSTĘPOWANIA

Grupa Faurecia monitoruje właściwe przestrzeganie owych zobowiązań zapewniając, za pośrednictwem Działu audytu lub Działu obsługi prawnej Grupy, wszelkie dodatkowe informacje, żądane przez pracownika lub członka kadry zarządzającej, oraz promując wiedzę odnośnie zobowiązań Grupy Faurecia dotyczących uczciwej konkurencji w całej Grupie. W związku z tym kierownikom i pracownikom Grupy zabrania się zawierania takich umów lub sojuszy z konkurentami Faurecii. Ponadto, menadżerom nie wolno podejmować prób pozyskania od pracownika handlowych informacji wrażliwych lub poufnych odnośnie byłego pracodawcy danego pracownika. Żaden pracownik lub członek kadry zarządzającej Grupy Faurecia nie będzie próbował wykorzystać handlowych informacji wrażliwych lub poufnych, pozyskanych w trakcie poprzedniego zatrudnienia, w okresie zatrudnienia w Grupie Faurecia. Niezależnie od okoliczności, zabrania się wymiany, faktycznego wykorzystania handlowych informacji wrażliwych lub poufnych, należących do firmy konkurencyjnej lub byłego pracodawcy, lub podejmowania próby takiej wymiany bądź wykorzystania.

Co więcej, przynależność do stowarzyszeń zawodowych zrzeszających konkurentów wymaga uprzedniej zgody Dyrektora ds. Zadobów Ludzkich.

4. Poufność

4-1 Poufność danych osobowych pracowników

Przedsiębiorstwa Grupy Faurecia i ich pracownicy muszą być szczególnie czujni i przestrzegać wszystkich przepisów prawa dotyczących ochrony, wykorzystania i poufności danych osobowych.

W związku z tym informacje dotyczące życia prywatnego pracowników, dane dotyczące oceny wyników ich pracy, awansów i wynagrodzeń muszą pozostać poufne. Dostęp do takich informacji mają tylko osoby należycie upoważnione.

Dlatego pracownicy Grupy Faurecia:

- nie mogą gromadzić informacji o życiu prywatnym innych pracowników z wyjątkiem informacji niezbędnych do zarządzania zasobami ludzkimi lub dla innych uzasadnionych służbowo celów i tylko w granicach dopuszczonych przez obowiązujące prawo;
- muszą zapewnić prawo do dostępu, weryfikacji i korygowania danych osobowych pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;
- nie mogą przekazywać danych osobowych osobom trzecim z wyjątkiem sytuacji nadzwyczajnych dopuszczonych przez obowiązujące przepisy prawa.

4-2 Poufność i ochrona majątku, dokumentów i danych Grupy

Dokumentacja, majątek, dane techniczne i różne informacje poufne dotyczące przedsiębiorstwa stanowią ważne aktywa, które mogą okazać się bardzo istotne dla zapewnienia wyników i przewagi konkurencyjnej Faurecii. Wszystkie te elementy stanowią własność przedsiębiorstwa. Pracownik musi je zwrócić w chwili wygaśnięcia umowy o pracę.

Poufne są zwłaszcza informacje dotyczące istnienia i warunków przedsięwzięć i umów handlowych Grupy Faurecia, dane finansowe i techniczne Grupy i wszystkie inne wrażliwe dane, takie jak informacje o obrotach jednostek produkcyjnych, prawach własności intelektualnej, technologiach, oprogramowaniu i sprzęcie informatycznym stosowanym w ramach zwykłej działalności.

Wszystkim pracownikom przedsiębiorstw Grupy Faurecia zabrania się informowania o tych elementach osób trzecich i innych pracowników Faurecii nieupoważnionych do zapoznawania się z takimi informacjami bez wcześniejszego zezwolenia.

Bezwzględnie zabrania się bezpośredniego i pośredniego wykorzystywania informacji otrzymanych w ramach pracy zawodowej do celów prywatnych.

Każde naruszenie tej zasady może być ścigane na podstawie przepisów prawa pracy, prawa cywilnego lub prawa karnego.

Wszystkie powyższe zasady dotyczą również informacji przekazanych przez naszych klientów.

Osoby, których umowy o pracę wygasają lub które nie są już związane z Grupą Faurecia umową o pracę są zobowiązane do zachowania poufności wszystkich tych informacji.

5. Lojalność i wyłączność

Pracownicy i kierownicy Grupy Faurecia muszą lojalnie wykonywać umowę o pracę.

Stanowisko kierownicze lub stanowisko członka zarządu w Faurecii oznacza zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Kierownicy i członkowie zarządu nie mogą wykonywać innej pracy zawodowej, a także posiadać firmy wymagającej poświęcenia jej czasu lub kierować taką firmą bez wyraźnego pozwolenia kierownika Działu Zasobów Ludzkich.

6. Konflikt interesów

Konflikt interesów występuje wtedy, gdy pracownik lub jego bliski krewny może czerpać prywatne korzyści z transakcji zawieranej w imieniu spółki należącej do Grupy, zwłaszcza z klientami lub dostawcami.

Ta sama sytuacja ma miejsce, gdy pracownik usiłuje dokonać wyboru – zwłaszcza jako dostawcy – firmy, w której on sam lub jego bliski krewny ma bezpośrednio lub pośrednio udział finansowy.

W przypadku wątpliwości pracownik musi się odwołać do przetożonych w celu ustalenia, czy planowana transakcja powoduje konflikt interesów, czy nie.

7. Dbalność o majątek Grupy Faurecia

Pracownicy i kierownictwo Grupy Faurecia są odpowiedzialni za właściwe wykorzystanie majątku i zasobów Grupy, w tym tych, które są związane z własnością intelektualną, technologiami, urządzeniami i nośnikami informatycznymi, oprogramowaniem, majątkiem nieruchomym, sprzętem, maszynami i narzędziami, składnikami, surowcami i środkami finansowymi Grupy („majątek”).

Dlatego pracownicy i kierownictwo Grupy Faurecia muszą zwłaszcza;

- korzystać z majątku zgodnie z zasadami i procedurami obowiązującymi w Grupie i dokładać wszelkich starań w celu zapobiegania niedozwolonemu wykorzystaniu majątku przez osoby trzecie (w tym członków rodziny);
- chronić wszelkie hasła i kody w celu uniemożliwienia niedozwolonego dostępu do danych informatycznych Grupy Faurecia;
- powstrzymać się od powielania bez zezwolenia oprogramowania opracowywanego w Grupie Faurecia, procedur, kodów, podręczników, prezentacji, szkoleń i innych programów, o ile nie zezwoli na to prezes lub nie nakaże tego wyraźnie członek zarządu;
- ściśle przestrzegać przepisów miejscowego prawa, zachowując informacje w pamięci;
- korzystać z nowych technologii informatycznych i komunikacyjnych Grupy Faurecia zgodnie z zasadami określonymi w karcie korzystania z technologii informatycznych i komunikacyjnych w Faurecii (Netykieta).

V

PRZYPADKI

NARUSZENIA

KODEKSU ETYCZNEGO

V - PRZYPADKI NARUSZENIA KODEKSU ETYCZNEGO

Każdy pracownik Grupy wiedzący o naruszeniu określonych w niniejszym Kodeksie zasad może powiadomić Zarząd przedsiębiorstwa:

- korzystając z wewnętrznej procedury zawiadamiania o naruszeniach
- albo ze specjalnej procedury zawiadamiania o naruszeniach w przypadkach określonych w punkcie 2.

• Te dwie procedury służą wolności słowa pracowników. Żadnego pracownika nie wolno karać, zwolnić ani bezpośrednio lub pośrednio dyskryminować z powodu świadczenia w dobrej wierze lub o działaniach naruszających Kodeks etyczny lub ich zgłoszenia.

Niemniej jednak nadużycie tych postanowień może pociągnąć za sobą sankcje dyscyplinarne i prawne.

• Osoba zawiadamiająca o czynach przypisywanych wskazanej osobie powinna podać swoje dane. Jej tożsamość będzie traktowana jak informacja poufna.

• Procedury zawiadamiania o naruszeniach są dodatkowym mechanizmem proponowanym pracownikom. Nie zastępują one kanałów zawiadamiania istniejących zgodnie z prawem poszczególnych krajów (zwłaszcza przedstawicieli załogi, biegłych rewidentów i organów władz publicznych).

• Zachęcamy wszystkich pracowników niepewnych zgodności ich postępowania z niniejszym kodeksem do rozmowy z bezpośrednim przełożonym i/lub Dyrektorem ds. Zasobów Ludzkich w celu otrzymania jak najobszerniejszych informacji o warunkach i zakresie stosowania Kodeksu etycznego.

• Zachowania niezgodne z niniejszym kodeksem mogą być przedmiotem dochodzenia wszczętego z wyjątkowej inicjatywy Zarządu.

• Faurecia może stosować kary za naruszenie niniejszego kodeksu niezależnie od sposobu jego ujawnienia. Kary te mogą obejmować między innymi upomnienie lub zwolnienie pracownika, zależnie od znaczenia naruszenia i przepisów odpowiednich przepisów prawa.

1. Wewnętrzna procedura zawiadamiania o naruszeniach

Każdy pracownik Grupy wiedzący o naruszeniu określonych w niniejszym Kodeksie zasad może powiadomić swojego przełożonego lub Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich.

Przełożonego lub Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich można zawiadomić ustnie lub na piśmie.

Zależnie od charakteru i znaczenia przedstawionych faktów możliwe jest wszczęcie dodatkowego dochodzenia, śledztwa lub audytu wewnętrznego.

Osoba oskarżona musi być poinformowana o dotyczącej jej procedurze. W przypadku konieczności zastosowania środków zapobiegawczych osobę oskarżoną informuje się po zastosowaniu tych środków.

2. Specjalna procedura zawiadamiania o naruszeniach

Specjalną procedurę zawiadamiania o naruszeniach stosuje się wyłącznie w przypadkach znacznego ryzyka dla przedsiębiorstwa w zakresie rachunkowości, kontroli finansowej i walki z korupcją.

Poważne przypadki zagrożenia dla zdrowia fizycznego lub psychicznego pracownika również mogą być przedmiotem specjalnej procedury zawiadamiania z uwagi na ich znaczenie.

Każdy pracownik grupy Faurecia wiedzący o naruszeniu tych zasad może o nich zawiadomić, korzystając ze specjalnej procedury zawiadamiania o naruszeniach.

Specjalna procedura zawiadamiania dotyczy spraw, które mogą silnie wpłynąć na działalność przedsiębiorstwa lub nałożyć na nie znaczną odpowiedzialność.

Specjalna procedura zawiadamiania polega na poinformowaniu instytucji zewnętrznej, której Grupa Faurecia powierzyła przyjmowanie i wstępną obsługę procedur zawiadamiania o naruszeniach Kodeksu.

Instytucja ta zapewnia przestrzeganie zasad i przepisów obowiązujących we Francji i w Unii Europejskiej w zakresie ochrony danych.

Jeżeli opisane fakty nie uzasadniają zastosowania specjalnej procedury zawiadamiania, informacja zostanie niezwłocznie zniszczona.

Jeżeli opisane fakty i ich znaczenie uzasadniają zastosowanie tej procedury, instytucja zewnętrzna zawiadomi grupę za pośrednictwem jej prezesa.

Może on zlecić członkowi swojego zespołu wszczęcie dochodzenia w celu oceny prawdziwości i zakresu opisywanych faktów. Możliwe jest zlecenie realizacji dochodzenia Działowi Audytu Grupy.

Wszystkie weryfikowane dane zostaną przekazane do archiwum w ciągu 2 miesięcy od zakończenia weryfikacji, o ile przeciw oskarżonemu lub autorowi fałszywego zawiadomienia nie zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne lub sądowe. W tym przypadku dane będą przechowywane do zakończenia procedury.

Osoba oskarżona musi być poinformowana o dotyczącej jej procedurze. W przypadku konieczności zastosowania środków zapobiegawczych osobę oskarżoną informuje się po zastosowaniu tych środków.

Zawiadomienia w ramach procedury specjalnej można składać pocztą zwykłą:

Deloitte Tip-offs Anonymous
185 Avenue Charles de Gaulle
92 524 Neuilly sur Seine cedex
Francja

lub pocztą elektroniczną:
values@ethics-line.com

faurecia

Technical perfection, automotive passion

2, rueHennape. 92000 Nanterre. Francja
Tel: +33 (0)172 36 70 00 – Faks: +33 (0)172 36 70 07
www.faurecia.com