

CODE ÉTHIQUE

Cette traduction est destinée à l'usage local uniquement; le document de référence est le document principal en anglais; les traductions sont supervisées par le service communication du groupe FAURECIA.

Beins Faurecia

PRÉAMBULE

Le Code Éthique de Faurecia définit les principes de conduite qui doivent s'appliquer au quotidien dans nos relations, en interne comme en externe.

Les principes détaillés dans ce Code Éthique ne sont pas exhaustifs mais, associés au sens des responsabilités de nos collaborateurs, ils établissent les règles essentielles de conduite et d'éthique applicables à l'ensemble du personnel de Faurecia, ainsi qu'à ses partenaires.

Ces règles ne se substituent en aucun cas aux lois et règlements en vigueur dans les différents pays, ni aux principes et règles résultant d'autres politiques et procédures internes en vigueur au sein du groupe Faurecia.

Le groupe Faurecia a adhéré en 2004 au Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact). Par cette signature, il s'est engagé à respecter et promouvoir, dans ses pratiques d'entreprise, un ensemble de valeurs et de principes tirés de textes ou conventions internationales touchant aux Droits de l'Homme, aux normes de travail et à l'environnement.

Les évolutions du Groupe, les exigences de nos clients ainsi que les nouvelles orientations en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises et de développement durable ont été pris en considération pour l'élaboration de ce Code Éthique.

Par ailleurs, ce Code Éthique est pleinement intégré à notre vision « Being Faurecia » qui favorise la création de valeur grâce à la redéfinition de la mission et du modèle culturel du Groupe. Ces éléments permettent aux managers de faire preuve d'esprit d'entreprise et d'agir avec le degré d'autonomie et de responsabilité nécessaire pour conduire notre performance. Dans ce contexte, le Code Éthique a inspiré la rédaction du nouveau Code de Management qui définit les comportements attendus des managers du Groupe.

Créé en 2005, revu en 2007 et complété en 2014, ce Code Éthique est remis à chaque nouveau salarié. Il est traduit dans les principales langues du Groupe et est consultable sur l'intranet du Groupe.

Chaque salarié et dirigeant du groupe Faurecia doit respecter le Code Éthique et veiller à sa diffusion et à son respect par ses collaborateurs.

SOMMAIRE

I. Respect des droits fondamentaux 04

1. Respect des lois
2. Interdiction du travail des enfants
3. Élimination de toute forme de travail forcé
4. Respect de l'environnement
5. Promotion de la santé et de la sécurité au travail

II. Développement du Dialogue Economique et Social 08

1. Liberté d'expression et dialogue social
2. Droit d'association et liberté syndicale
3. Politique contractuelle
4. Redéploiements industriels et sociaux

III. Développement des compétences 12

1. Egalité de traitement et non-discrimination
2. Insertion et développement de la formation
3. Évolution professionnelle et employabilité

IV. Éthique et règles de conduite 16

1. Utilisation des fonds, des services ou des actifs du groupe Faurecia
 - 1.1 Principe
 - 1.2 Interdiction de tout financement de la vie politique
 - 1.3 Interdiction de tout versement illicite aux autorités administratives ou à leurs salariés
 - 1.4 Régularité des comptes, livres et registres
2. Relations avec les clients, les prestataires ou les fournisseurs
 - 2.1 Limitation des cadeaux et divertissements des clients et/ou des prestataires
 - 2.2 Sélection des fournisseurs de biens et de services
 - 2.3 Consultants et autres prestataires
 - 2.4 Interdiction de tout investissement chez les fournisseurs
 - 2.5 Interdiction d'achat de tout bien ou service aux fournisseurs pour un usage personnel
3. Respect du droit de la concurrence
4. Confidentialité
 - 4.1 Confidentialité des données personnelles des salariés
 - 4.2 Confidentialité et protection des biens, documents et données du Groupe
5. Loyauté et exclusivité
6. Conflit d'intérêts
7. Sauvegarde des biens du groupe Faurecia

V. Signalement des infractions au Code de conduite 26

1. Procédure de signalement interne
2. Signalement en ligne



RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

I - RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

1. Respect des lois

Les entreprises du groupe Faurecia et ses employés sont tenus de respecter toutes les lois et réglementations des pays dans lesquels elles sont implantées.

2. Interdiction du travail des enfants

Le groupe Faurecia se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants.

En tout état de cause, il s'interdit de faire travailler des enfants de moins de 16 ans et se conforme aux dispositions de l'OIT relatives à la santé, sécurité et moralité des jeunes de 15 à 18 ans.

Le groupe Faurecia veille à ce que ses fournisseurs ou partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

3. Élimination de toute forme de travail forcé

Le groupe Faurecia s'engage pour le libre choix de l'emploi et pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire.

Le groupe Faurecia veille à ce que ses fournisseurs ou partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

4. Respect de l'environnement

Le groupe Faurecia s'engage dans des actions visant à respecter l'environnement et l'amélioration de sa protection.

Dans l'exercice de leurs activités quotidiennes, tous les collaborateurs de Faurecia sont sensibilisés et responsabilisés à la protection de l'environnement et plus particulièrement aux axes suivants :

- Réduire les déchets et produits polluants, préserver les ressources naturelles et recycler les matériaux à chaque étape du cycle de production ;
- Maîtriser la consommation énergétique et réduire les émissions de gaz à effets de serre.

Le groupe Faurecia s'engage à :

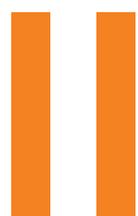
- Poursuivre activement une politique de développement et de mise en œuvre de technologies à même de réduire les émissions polluantes ;
- Évaluer en permanence l'impact de ses produits et de l'activité de ses usines sur l'environnement et les communautés avec lesquelles il est en contact, dans un souci d'amélioration constante.

5. Promotion de la santé et sécurité au travail

Le groupe Faurecia s'engage à mettre en œuvre des politiques et des méthodes de prévention active des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés, à contrôler régulièrement leur bonne application et à mesurer leur efficacité.

Le Groupe s'engage notamment à responsabiliser ses managers et son personnel à la préservation de la santé et à la prévention des accidents du travail et à organiser la conception et le développement de ses produits et de ses moyens de production de manière à favoriser les meilleures conditions de travail possible.

Par ailleurs, tous les sous-traitants intervenant dans les locaux des entreprises du groupe Faurecia sont tenus d'appliquer ces politiques de santé et de sécurité et de respecter l'ensemble des législations en vigueur dans les pays concernés.



DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

II - DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

1. Liberté d'expression et dialogue social

Le groupe Faurecia cherche à développer une relation de confiance à tous les niveaux de l'entreprise en invitant les membres de son personnel à s'exprimer librement, notamment pour améliorer son environnement de travail.

La qualité des échanges et de la communication entre chaque salarié et son encadrement est un élément central du dialogue social dans le Groupe.

Le groupe Faurecia s'engage à assurer en temps utile l'information et la concertation avec les représentants du personnel de chaque entité juridique ou avec les représentants du personnel au niveau européen, et à respecter les obligations légales propres à chaque pays.

2. Droit d'association et liberté syndicale

Le groupe Faurecia reconnaît, partout dans le monde, le fait syndical et le droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales de leur choix et/ou d'organiser une représentation du personnel dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Il s'engage à protéger les adhérents et responsables syndicaux et à n'opérer aucune discrimination liée aux mandats détenus.

3. Politique contractuelle

Le Groupe s'engage à promouvoir une politique de concertation et de négociation. Compte tenu de son organisation juridique et managériale décentralisée, cette politique se concrétise par la signature d'accords collectifs au niveau des établissements d'une part, et des sociétés d'autre part.

4. Redéploiements industriels et sociaux

Le groupe Faurecia, exerçant une activité de programme, doit s'adapter en permanence au cycle de vie des véhicules (lancement, développement et fin de vie) et doit accompagner ses clients dans leur développement international. Le redéploiement industriel et social du Groupe soutient en permanence ces évolutions.

Chaque fois que cela est possible, le groupe Faurecia inscrit ces opérations de redéploiement industriel et social dans une démarche d'anticipation, de façon à en limiter les impacts sociaux.

Dans ce cadre, chacune des opérations de restructuration fait l'objet d'un dialogue industriel, économique et social approfondi, dans le cadre des orientations stratégiques définies par le groupe Faurecia :

- Donner la priorité à l'anticipation pour éviter les crises
- Développer l'employabilité par le biais de l'implication du personnel
- Impliquer les représentants du personnel
- Donner la priorité à la mobilité interne
- Tenir compte de l'environnement local et favoriser toutes les solutions locales
- Traiter le personnel de façon juste et équitable



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

III - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

1. Égalité de traitement

Dans ses actions de recrutement comme de gestion des évolutions professionnelles, le groupe Faurecia s'engage à n'opérer aucune discrimination liée notamment à l'âge, au sexe, à la couleur de peau, à la nationalité, à la religion, à l'état de santé ou de handicap, à l'orientation sexuelle, aux opinions politiques, philosophiques ou syndicales ...

Tout salarié a le droit de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme d'hostilité ou de harcèlement qualifié d'illicite au regard des réglementations et usages en vigueur dans les pays où le groupe Faurecia exerce son activité.

Le groupe Faurecia interdit en particulier toute conduite illicite constitutive de harcèlement sexuel ou moral, y compris en l'absence de lien hiérarchique ou de subordination.

2. Insertion et développement de la formation

Le groupe Faurecia s'engage à promouvoir les dispositifs de formation favorisant l'insertion dans la vie professionnelle :

- l'accès aux différents types de contrats qui accompagnent les étudiants pendant leur formation (contrat d'apprentissage notamment),
- l'accès des stagiaires à l'entreprise.

Le groupe Faurecia s'efforce de permettre à chacun de ses salariés, quelque soit son lieu de travail dans le monde, son âge, son sexe ou sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

3. Evolution professionnelle et employabilité

Compte tenu de la spécificité de ses métiers et de la nécessité de capitaliser ses savoir-faire pour assurer la maîtrise de ses programmes, Faurecia considère le développement interne de l'employabilité de ses salariés comme une priorité.

Le groupe Faurecia encourage chaque salarié à être acteur de son évolution professionnelle et s'engage à assurer l'égalité des chances dans l'évolution et la mobilité professionnelle.

Il favorise la mobilité interne, géographique et professionnelle, pour développer l'employabilité de ses salariés. Une attention particulière est portée à la gestion de ces mouvements internes de façon à s'assurer de leur pertinence tant à court qu'à moyen terme.

IV

ÉTHIQUE ET RÈGLES DE CONDUITE

IV - ÉTHIQUE ET RÈGLES DE CONDUITE

1. Utilisation des fonds, des services ou des actifs du groupe Faurecia

1-1 Principe

L'utilisation de fonds, de services ou d'actifs du groupe Faurecia dans un dessein illicite ou illégitime est strictement interdite. Nul ne peut obtenir un traitement de faveur ou tout autre avantage particulier illicite ou illégitime pour le compte du groupe Faurecia par le versement ou la perception de gratification ou tout autre forme d'avantage, en numéraire ou en nature. A l'inverse, aucune somme d'argent ou avantage en nature ne peut être reçu d'une entité ou d'un individu en violation de la loi ou des règlements.

1-2 Interdiction de tout financement de la vie politique

Faurecia ne verse aucun fonds et ne fournit aucun service aux partis politiques, aux titulaires d'un mandat public ou candidats à un tel mandat, quand bien même le caractère licite de telles contributions serait reconnu en vertu des lois du pays où de tels versements seraient susceptibles d'être faits.

1-3 Interdiction de tout versement illicite aux autorités administratives ou à leurs salariés

Aucun versement ne peut être effectué dans le but d'obtenir l'intervention favorable d'une autorité administrative ou gouvernementale. Les cadeaux, services ou divertissements somptuaires offerts aux employés ou dirigeants de ces autorités sont interdits. Ils peuvent en effet être interprétés comme constituant des tentatives d'influencer les décisions gouvernementales et administratives dans un but intéressant le groupe Faurecia.

1-4 Régularité des comptes, livres et registres

Tous actifs, passifs, dépenses et autres transactions réalisées par les entités du Groupe doivent être enregistrés dans les livres et comptes de ces entités qui doivent être tenus régulièrement et en conformité avec les principes, règles et lois applicables.

Aucun fonds secret ou actif non enregistré du Groupe ou de ses entités ne peut être établi ou maintenu pour quelque raison que ce soit. Les documents portant sur les transactions commerciales ou financières doivent refléter celles-ci fidèlement. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué lorsqu'il est motivé par l'intention, exprimée ou connue, de l'utiliser en tout ou en partie dans un autre but que celui décrit dans le document prévoyant ledit paiement. Aucune inscription fautive ou infondée ne peut être faite dans les livres et registres du Groupe et de ses entités pour quelque raison que ce soit.

2. Relations avec les clients, les prestataires ou les fournisseurs

2-1 Limitation des cadeaux et divertissements des clients et/ou des fournisseurs de services

Acceptation de cadeaux

Le Code de conduite de Faurecia pour la prévention de la corruption et les FCP associées interdisent l'acceptation de tout cadeau ou gratification de la part de clients ou de fournisseurs, sous quelque forme que ce soit (notamment les paiements en espèces ou transferts monétaires, les marchandises, les services, les divertissements ou les voyages) d'une valeur de plus de cent (100) euros par exercice fiscal et par partenaire d'affaires, sauf cas exceptionnel dûment approuvé par les FCP de Faurecia.

S'ils parviennent à leurs destinataires, ces cadeaux et gratifications doivent être immédiatement restitués à leur auteur.

Si le refus du cadeau ou sa restitution peut être considéré comme discourtois, le bénéficiaire a l'obligation d'en informer le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur des Affaires Juridiques dont il dépend, qui décideront des dispositions à prendre relativement audit cadeau dans le respect des principes éthiques de Faurecia ; le bénéficiaire demandera en outre au fournisseur ou au client de s'abstenir, à l'avenir, de lui offrir de tels cadeaux.

IV - ÉTHIQUE ET RÈGLES DE CONDUITE

L'offre de cadeaux

Il est interdit de verser toute gratification en numéraire, en nature ou autre y compris à titre de divertissement ou de sponsoring, directement ou indirectement, à tout représentant d'un client ou d'un fournisseur afin d'obtenir un contrat ou autre avantage commercial ou financier.

Il n'est en aucun cas autorisé de faire des cadeaux et/ou d'accorder des faveurs d'un montant équivalent à cent (100) euros aux clients ou fournisseurs potentiels ou actuels, sauf cas exceptionnel dûment approuvé par les FCP de Faurecia.

2-2 Sélection des fournisseurs de biens et de services

La sélection d'un fournisseur de biens ou de services pour le Groupe doit être fondée sur la qualité, le besoin, la performance et le coût. Lors des négociations avec les fournisseurs, il est de la responsabilité de chacun des salariés et dirigeants du Groupe de privilégier les intérêts du Groupe dans le respect de la loi, de saisir les meilleures opportunités et d'obtenir les meilleures conditions, abstraction faite de tout favoritisme fondé sur des relations d'amitié ou sur des critères discriminatoires interdits par les présents principes éthiques.

2-3 Consultants et autres prestataires

Dans le cadre de nos procédures Achats, les accords entre le Groupe et ses mandataires, représentants et consultants ou tout autre prestataire doivent clairement énoncer les prestations réelles à fournir, la base de la rémunération ou le prix, et tous autres termes et conditions des prestations. Toute rémunération sera déterminée et versée en considération de prestations réelles. Lesdits mandataires, représentants et consultants ne peuvent être autorisés à agir au nom et pour le compte du Groupe, sauf autorisations contraires expresses et écrites par des représentants habilités.

2-4 Interdiction de tout investissement chez les fournisseurs

Aucun salarié ou dirigeant ne doit investir directement ou indirectement dans le capital d'un fournisseur ayant des relations avec le Groupe, dans sa société-mère ou ses filiales, ni ne lui prêter de l'argent, à l'exception de l'acquisition de valeurs mobilières admises aux négociations d'un marché réglementé dans le respect de la réglementation applicable.

2-5 Interdiction d'achat de tout bien ou service aux fournisseurs ou aux clients pour un usage personnel

Les salariés et dirigeants ne peuvent se prévaloir de leur appartenance au Groupe pour bénéficier pour leurs achats personnels auprès d'un fournisseur ou d'un client de Faurecia des mêmes avantages que ceux consentis au groupe Faurecia, sauf si le contrat entre ce fournisseur ou ce client et Faurecia le prévoit expressément.

3. Respect du droit de la concurrence

Faurecia entend se conformer strictement aux règles et lois du droit de la concurrence applicables dans l'Union Européenne et dans chaque pays où le Groupe exerce son activité, étant rappelé que ces droits interdisent notamment les ententes, formelles ou informelles, les accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant leurs prix, leurs territoires, leurs parts de marché ou leurs clients.

Faurecia s'engage à veiller à la bonne mise en œuvre de cet engagement en mettant à la disposition de tout dirigeant ou salarié qui pourrait le souhaiter, à travers les Départements Audit et Affaires Juridiques, toute information complémentaire que pourrait demander un dirigeant ou salarié et en promouvant un bon

niveau d'information sur l'engagement de Faurecia de respecter la concurrence loyale.

Les dirigeants et salariés du Groupe s'interdisent en conséquence de conclure de tels accords ou ententes avec des concurrents de Faurecia.

Par ailleurs, aucun dirigeant ne doit chercher à obtenir d'un employé de Faurecia des informations commercialement sensibles ou des informations confidentielles concernant un précédent employeur. Dans le cadre de son emploi chez Faurecia, aucun dirigeant ou salarié ne doit chercher à utiliser des informations commercialement sensibles ou confidentielles obtenues dans le cadre de son précédent emploi. En toutes circonstances, les échanges ou l'utilisation ou tentative d'utilisation au sein de Faurecia d'information commercialement sensible ou confidentielle concernant un ancien employeur sont interdits.

En outre, l'appartenance à des associations professionnelles regroupant des concurrents nécessite l'approbation préalable de son DRH.

IV - ÉTHIQUE ET RÈGLES DE CONDUITE

4. Confidentialité

4-1 Confidentialité des données personnelles des salariés

Les entreprises du groupe Faurecia et leurs employés doivent être particulièrement vigilants et respecter l'ensemble des lois et réglementations régissant la protection, l'utilisation et la confidentialité des données personnelles.

Dans ce cadre, les informations se rapportant à la vie privée des salariés, les données relatives aux évaluations de performance, à l'avancement et aux rémunérations doivent être maintenues confidentielles. L'accès à ce type d'information est réservé aux personnes dûment autorisées.

Par conséquent, les collaborateurs du groupe Faurecia :

- Ne doivent pas collecter d'informations sur la vie privée d'autres employés, hormis celles nécessaires à la gestion des ressources humaines ou pour d'autres motifs professionnels légitimes, et uniquement dans les limites autorisées par les lois en vigueur ;
- Doivent garantir le droit d'accès, de vérification et de rectification des informations personnelles concernant les employés, conformément aux lois ou réglementations en vigueur ;

- Ne doivent pas communiquer d'informations personnelles à des tiers, sauf cas exceptionnels autorisés par les lois ou réglementations en vigueur.

4-2 Confidentialité et protection des biens, documents et données du groupe Faurecia

Les dossiers, les biens, les données techniques et les diverses informations confidentielles relatives à l'entreprise constituent des actifs importants qui peuvent s'avérer critiques pour préserver les résultats et l'avantage concurrentiel de Faurecia. L'ensemble de ces éléments constitue la propriété de l'entreprise et doit être restitué par le salarié lorsque son contrat de travail arrive à terme.

Ont notamment un caractère confidentiel, les informations concernant l'existence, les termes et conditions des projets et accords commerciaux du groupe Faurecia, les données financières et techniques du groupe et toutes autres données sensibles, telles que celles relatives aux chiffres d'affaires des unités de production, aux droits de propriété intellectuelle, aux technologies, aux logiciels ou matériel informatique utilisés dans l'exercice normal des activités.

Il est interdit à tous les employés des entreprises du groupe Faurecia de divulguer ces éléments à des tiers sans autorisation préalable, ou à d'autres collaborateurs de Faurecia non habilités à détenir ces informations. Toute utilisation à des fins personnelles, directement ou indirectement, d'informations obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle est strictement proscrite.

Toute violation de cette règle peut faire l'objet de poursuites judiciaires en vertu des dispositions applicables en droit du travail, droit civil ou droit pénal.

L'ensemble des dispositions ci-dessus s'applique de la même façon aux informations communiquées par nos clients.

Les personnes dont le contrat de travail arrive à terme ou qui ne sont plus liées par un contrat de travail avec le groupe Faurecia sont tenues de préserver la confidentialité de toutes ces informations.

5. Loyauté et exclusivité

Les salariés et dirigeants du Groupe doivent exécuter leur contrat de travail loyalement.

Une fonction de cadre ou de direction au sein de Faurecia représente un engagement à temps plein : tout cadre ou membre de la direction ne peut exercer de seconde activité professionnelle ni posséder ou exploiter une affaire exigeant un investissement actif de son temps sans autorisation expresse du responsable Ressources Humaines.

IV - ÉTHIQUE ET RÈGLES DE CONDUITE

6. Conflit d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un salarié, l'un de ses proches ou alliés, est susceptible de tirer un profit personnel d'une transaction menée au nom d'une société du Groupe, avec des clients ou fournisseurs notamment.

Il en va de même si un salarié tente de retenir ou de faire retenir, notamment comme fournisseur, une société dans laquelle lui-même ou un proche ou allié possède, directement ou indirectement, un intérêt financier.

Tout collaborateur de Faurecia se retrouvant en situation de conflit d'intérêts doit le déclarer à l'aide des outils que le Groupe a mis à sa disposition (déclaration papier ou e-COI). En raison de leur poste, certains collaborateurs sont davantage exposés au risque de conflit d'intérêts et sont donc tenus de faire une déclaration annuelle à cet égard.

En cas de doute, l'employé doit consulter son supérieur hiérarchique, son responsable des ressources humaines ou le responsable régional de la conformité pour déterminer si une transaction particulière constitue ou non un conflit d'intérêts.

7. Sauvegarde des biens du groupe Faurecia

Les salariés et dirigeants du groupe Faurecia sont responsables de la bonne utilisation des actifs et des ressources du Groupe, y compris ceux liés à la propriété intellectuelle, aux technologies, au matériel et supports informatiques, aux logiciels, aux biens immobiliers, aux équipements, machines et outillages, aux composants, matières premières et aux liquidités du Groupe (« les Actifs »).

A cette fin, les salariés et dirigeants du groupe Faurecia doivent en particulier :

- Utiliser les Actifs conformément aux règles et procédures en vigueur au sein du Groupe et prendre toute mesure pour prévenir un usage non autorisé des Actifs par un tiers (ce qui inclut les membres de la famille),
- Sauvegarder tous les mots de passe et codes afin d'empêcher tout accès non autorisé aux données informatiques du groupe Faurecia,
- S'interdire de reproduire sans autorisation les logiciels développés au sein du groupe Faurecia, procédures, codes, manuels, présentations, formations ou autres programmes, à moins d'obtenir l'autorisation de la Direction Générale ou une délégation expresse d'un membre de la direction,
- Ne détenir et conserver des informations en mémoire que dans le strict respect des règles juridiques locales,
- Plus généralement, utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication du groupe Faurecia conformément aux règles posées par la charte d'utilisation des technologies de l'information et de la communication au sein de Faurecia (Netiquette).

V

SIGNALEMENT DES INFRACTIONS AU CODE DE CONDUITE

V - SIGNALEMENT DES INFRACTIONS AU CODE DE CONDUITE

Tout salarié du Groupe qui aurait **connaissance d'une infraction aux règles** énoncées dans le présent Code et les FCP associées peut la signaler à son supérieur hiérarchique ou à la direction générale par les moyens suivants :

- soit par la **procédure de signalement interne** ; ou
- **le signalement en ligne**, dans les cas indiqués au paragraphe 2.

- Ces deux dispositifs ont été conçus comme des outils de liberté d'expression supplémentaires mis à disposition des salariés.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de bonne foi, ou pour avoir relaté des agissements violant le Code Ethique.

Toutefois, l'utilisation abusive de ces dispositifs expose son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

- L'émetteur de l'alerte mettant en cause des comportements attribués à des personnes désignées doit, de préférence, s'identifier. Son identité sera traitée de façon confidentielle.
- Ces procédures d'alerte sont des dispositifs complémentaires offerts aux salariés, et elles n'ont donc pas vocation à se substituer aux canaux existants en application des règles applicables dans chaque pays (représentants du personnel, commissaires aux comptes ou autorités publiques compétentes notamment).
- Tout employé du Groupe Faurecia s'interrogeant sur la **conformité de ses actes avec le présent Code et les FCP associées** est vivement encouragé à en discuter avec son supérieur hiérarchique, son responsable des ressources humaines ou encore avec le responsable régional de la conformité pour obtenir des renseignements plus détaillés sur les conditions et le champ d'application du présent Code.

- Des comportements contraires au présent code pourront faire l'objet d'une enquête à la seule initiative de la Direction.
- **Toute violation du présent Code et des FCP associées**, quelle que soit la manière dont elle est révélée, est passible de sanctions de la part de Faurecia. Ces sanctions peuvent inclure, sans s'y limiter, un avertissement adressé à l'employé, ou son licenciement en fonction de la gravité de la violation et des lois et règles applicables.

1. Procédure de signalement interne

Tout collaborateur du Groupe qui aurait connaissance d'une violation à l'égard d'une ou de plusieurs des règles énoncées dans le présent Code et les FCP associées peut porter l'affaire à l'attention de son supérieur hiérarchique, de **son responsable RH ou du responsable régional de la conformité**.

Le signalement au supérieur hiérarchique, au responsable des ressources humaines ou au responsable régional de la conformité peut se faire de vive voix ou par écrit.

En fonction de la nature et de l'importance des faits invoqués, des investigations complémentaires pourront être lancées, une enquête pourra être diligentée ou une procédure d'audit interne décidée.

La personne mise en cause doit être informée de la procédure la concernant. Si des mesures conservatoires sont nécessaires, l'information de la personne mise en cause intervient après l'adoption de ces mesures.

V - SIGNALEMENT DES INFRACTIONS AU CODE DE CONDUITE

2. Signalement en ligne

Le processus de signalement en ligne est destiné aux allégations graves concernant des infractions au droit applicable (notamment la corruption, les pratiques anticoncurrentielles, le harcèlement, les irrégularités comptables, etc.).

Étant donné leur importance, les problèmes graves menaçant le bien-être physique ou l'intégrité morale d'un employé peuvent eux aussi être signalés en ligne.

Le processus de signalement en ligne transmet l'affaire à une organisation externe recueillant ces allégations pour le compte de Faurecia.

Cette organisation veillera au respect des principes et règles en vigueur en matière de protection des données en France et dans l'Union européenne.

Si le problème signalé n'entre pas dans le champ d'application couvert par le processus de signalement en ligne, le rapport sera immédiatement détruit.

Si le problème signalé entre dans le champ d'application couvert par le processus de signalement en ligne et si son importance le justifie, le responsable de la conformité devra en informer le PDG de Faurecia.

Celui-ci pourra demander à un membre de son équipe de diligenter une enquête afin d'apprécier la réalité et l'ampleur des faits invoqués. Le Département Audit du Groupe pourra être mandaté pour mener à bien les investigations nécessaires.

Toute donnée ayant fait l'objet d'une vérification sera archivée dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérification, sauf dans le cas où une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne visée ou de l'auteur de l'alerte abusive. Dans ce cas, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

La personne mise en cause doit être informée par Faurecia de la procédure la concernant. Si des mesures conservatoires sont nécessaires, l'information de la personne mise en cause intervient après l'adoption de ces mesures.

Lien vers la page de signalement en ligne :
www.faurecia.ethicspoint.com



23/27 av. des Champs Pierreux. 92000 Nanterre. France
Tel: +33 (0)1 72 36 70 00 – Fax: +33 (0)1 72 36 70 07

www.faurecia.com