

倫理規範

This translation is for the local use only; the reference document is the master one in English; translations are supervised by the FAURECIA Group Communications Department.

Being Faurecia

はじめに

フォルシアの倫理規範は取引行為のルールを定めるものであり、社内外の関係者との日常的な関係に適用されなければなりません。

この倫理規範に定められている規則はすべてを網羅するものではありません。この規則は、従業員の責任感と相まって、取引行為および倫理ガイドラインの基本ルールを確立し、フォルシアの従業員およびパートナー全員に適用されるものです。

本規則は、フォルシアが事業を行う様々な国の法律や規制、またはフォルシアグループに適用されるその他の社内規程や手順から生じる理念や規則を、いずれも置き換えるものではありません。

2004年、フォルシアグループは、国連グローバル・コンパクトを採択しました。この文書への署名に際し、フォルシアグループは、その取引行動を通じて、人権、労働基準および環境に関する国際的文書および協定書から導き出された一連の価値観および理念を尊重し、促進する事に取り組みました。

本倫理規範の起草にあたり、当グループ内の変化と顧客の期待を組み合わせ、さらに企業の社会的責任と持続可能な発展に関する新しい方向性を考慮しました。

更に、本倫理規範全体を当社の「Being Faurecia」プログラムに取り込みました。これは、フォルシアグループのミッションと企業文化のモデルの再定義し価値創造を促進するためのものです。これらのリソースは、管理者が起業家の心構えを取り入れ、卓越した業績を達成するために必要な自律性と権限を持って行動するために役立つものです。これらの目標を達成するにあたり、本倫理規範は、フォルシアグループの管理者に期待される行動を示す新しい経営綱領を作成するきっかけとなりました。

この倫理規範は2005年に初版が作成され、その後2007年に改訂され、2014年に拡充されました。フォルシアグループに入社する従業員に対して、本書一式が配布されています。また、フォルシアグループで業務上使用されている主な言語に翻訳され、フォルシアグループのイントラネットで閲覧できるようになっています。

フォルシアグループの各従業員と役員は、本倫理規範を遵守し、全従業員に配布すると共に各従業員がこれを遵守する様徹底しなければなりません。

目次

I. 基本的人権の尊重	04
1. 法の尊重	
2. 児童労働の禁止	
3. あらゆる形態の強制労働の排除	
4. 環境の尊重	
5. 職場での安全衛生の推進	
II. 経済的・社会的対話の発展	08
1. 表現の自由と社会的対話	
2. 団体結成の権利と組合参加の自由	
3. 契約の方針	
4. 産業的および社会的配置転換	
III. 能力開発	12
1. 平等な処遇と差別の禁止	
2. 研修の導入と開発	
3. 職能の開発とエンプロイアビリティ (雇用につながる能力)	
IV. 取引行為の倫理と規則	16
1. フォルシアグループの資金、サービス、および資産の使用	
1.1 理念	
1.2 政治献金の全面禁止	
1.3 政府機関またはその職員への違法な支払いの禁止	
2. 顧客、サービスプロバイダー、およびサプライヤーとの取引	
2.1 顧客およびサービスプロバイダーからの贈答品および接待の制限	
2.2 サプライヤーとサービスプロバイダーの選定	
2.3 コンサルタント、およびその他のサービスプロバイダー	
2.4 サプライヤーへの出資の禁止	
2.5 個人使用を目的とした、サプライヤーからの製品またはサービスの購入の禁止	
3. 公正な競争	
4. 秘密保持	
4.1 従業員の個人データの秘密保持	
4.2 フォルシアグループの資産、文書、およびデータの秘密保持と保護	
5. 会社への忠誠と排他的関係	
6. 利益相反	
7. フォルシアグループ資産の保護	
V. 倫理規範に対する違反の報告	26
1. 内部通報手続き	
2. オンラインでの報告手続き	



基本的人権の 尊重

1 - 基本的人権の尊重

1. 法の尊重

フォルシアグループの企業とその従業員は、自国で適用される法と規則を尊重し遵守するものとします。

2. 児童労働の禁止

フォルシアグループは、児童労働について規定する国内の法制と規則を遵守しています。

いかなる場合でも、当グループは16歳未満の子供を雇用せず、15歳から18歳までの若者の健康、安全、道徳性に関するILOの規定に従っています。

フォルシアグループは、自らのサプライヤーとパートナーが同じ規程を採択する様、徹底しています。

3. あらゆる形態の強制労働の排除

フォルシアグループは職業選択の自由を保証し、あらゆる形態の強制労働を排除します。

フォルシアグループは、自らのサプライヤーとパートナーが同じ規程を採択する様、徹底しています。

4. 環境の尊重

フォルシアグループは、環境に配慮しその保護を改善する措置を実施します。

日常業務において、フォルシアの全従業員は、環境保護について自らが担う責任を、特に以下の取り組みについて認識しています。

- 廃棄物と汚染物質を減らし、天然資源の消費を節減し、製造工程の各段階において材料のリサイクルを行う。
- エネルギー消費を制限し、温室効果ガスの排出を削減する。

フォルシアグループは、以下に取り組んでいます。

- 汚染物質の排出削減が可能な開発方針を積極的に追求し、その技術を導入する。
- 継続的な改善を図る目的で、自社製品と工場が近隣の環境および地域社会に及ぼす影響を絶えず評価する。

5. 職場での安全衛生の推進

フォルシアグループは、従業員の健康と安全に影響を与える可能性のあるリスクを防止するため、積極的な活動方針と方法を定め、定期的にその正しい運用についてチェックし効率を評価します。

特に、職場において当グループの役員と従業員が健康を維持し事故を防ぐことについて責任を負い、また、実現し得る最良の労働条件を促進する方法で、製品および製造設備の設計および開発を行うようにします。

フォルシアグループの拠点で勤務する全ての請負業者に対しては、この安全衛生方針を適用し、関連する国で適用になる全ての法制を遵守するようお願いしています。



経済的・社会的 対話の発展

II - 経済的・社会的対話の発展

1. 表現の自由と社会的対話

フォルシアグループでは、社員が自由に、特に職場環境の改善に関して積極的に発言する様に呼びかけ、会社のあらゆるレベルで信頼関係を築くことを目指しています。

フォルシアグループにおける社会的対話の中核的部分となるのが、各従業員とその上司間の意見交換やコミュニケーションの質です。

フォルシアグループは、各法人または欧州レベルの従業員代表者に適時に連絡し、相談し、各国固有の法的義務に従います。

2. 団体結成の権利と組合参加の自由

フォルシアグループは、全世界の労働組合の存在、および労働者が自ら選択した組合組織を形成し、適用される法律と規則に従って労働者の代表を組織できる権利について、認識しています。

また、組合員と指導者を保護し、その役職に基づいて差別をしないことをお約束します。

3. 契約の方針

当グループは、協議と交渉の方針を推進して参ります。分権化された当社の法律上・管理上の構造を考慮し、個々の組織を一方の当事者とし、企業を他方の当事者として署名した集団的交渉による労使協定でこの方針が規約化されています。

4. 産業的および社会的配置転換

フォルシアグループは、そのプログラムに基づく業務のために、車両のライフサイクル(発売、開発、および終了)に常に適応し、顧客の国際的成長と共に歩まなければなりません。当グループの産業や社会における配置転換は、これらの変化に常に対応するものです。

フォルシアグループは、可能な限り、社会的影響を抑えるために、産業や社会における配置転換について将来を見越したアプローチを取っています。

この一環として、リストラ対象事業のそれぞれにおいて、フォルシアグループが定める戦略的方向付けの一環として、以下のとおり、徹底的な産業的、経済的、社会的対話を行いません。

- 危機を回避するため、将来を見越したアプローチを優先させる
- 従業員の能力開発を通して、エンプロイアビリティを開発する
- 従業員の代表者を参加させる
- 社内での配置転換を優先させる
- 現地の環境を加味し、現地での全ての解決法を促進する
- 従業員の処遇は、正当かつ平等な方法で行う



能力開発

III - 能力開発

1. 平等な処遇

フォルシアグループは、採用活動とキャリアマネジメントにおいて、とりわけ年齢、性別、肌の色、国籍、宗教、健康または身体障害、性的指向、政治的な意見や思想、労働組合への参加に基づく差別を行いません。

すべての従業員には、健全な環境で、かつ、フォルシアグループが事業を行う国で適用される規制および慣行に基づき違法と判断されるいかなる敵意や嫌がらせも受けずに働く権利があります。

特に、フォルシアグループでは、たとえ年齢の上下や職務の上下関係と直接的な関係がなくても、セクシャルハラスメント、またはモラルハラスメントとみなされる違法行為を禁止しています。

2. 研修の導入と開発

フォルシアグループは、若年層による職業への参入を促すため、以下によって職務上の研修を推進します。

- 学生が学業中に利用できるさまざまな種類の契約（特に、見習い訓練契約）の利用
- 当社へのインターンシップ制度の利用

フォルシアグループは、世界各地の職場、年齢、性別、および地位を問わず、従業員一人一人が、職務遂行とキャリアパスの構築に必要な研修や訓練を自分のキャリア全体にわたって利用できるよう、あらゆる努力を払って参ります。

3. 職能の開発とエンプロイアビリティ（雇用につながる能力）

当グループの事業活動の具体的な性質、およびプログラムの管理を確保するために専門知識を活用する必要性を考慮し、フォルシアは、従業員のエンプロイアビリティを社内開発することを優先事項と考えています。

フォルシアグループは、各従業員が各自の職務能力の開発に積極的に参加することを奨励しており、その能力開発と社内異動の機会均等を確保して参ります。

フォルシアでは、従業員のエンプロイアビリティを向上させるために、地域間・職務間の社内異動を奨励しています。また、社内異動に短期的・中期的な妥当性を持たせるため、その管理に特に注意を払っています。

IV

取引行為の倫理 と規則

IV - 取引行為の倫理と規則

1. フォルシアグループの資金、サービス、および資産の使用

1.1 理念

違法または不適切な目的でのフォルシアグループの資金、サービス、および資産のいかなる使用も厳しく禁止されています。

いかなる個人や会社も、フォルシアの代理として行う現金またはその他の便益による賄賂、心付け、またはその他の形による報酬の支払いまたは受領によって、購買上の特権や特別な便益の供与に関与してはなりません。同様に、いかなる会社や個人（国内・海外を問わない）も、法律や規制に違反して現金や現物による便益を受け入れてはなりません。

1-2 政治献金の全面禁止

フォルシアは、政党、選挙によって選出された政府関係者、および政治職の候補者へ、一切の支払いおよびサービスの提供を行いません。これは、たとえ、かかる支払いが行われる見込みがある国の法律によって、このような献金の合法性が認識されている場合も同様です。

1-3 政府機関またはその職員への違法な支払いの禁止

政府または行政機関から有利な措置を取ってもらおうと期待して支払いをすることはできません。政府または行政機関の職員または役人への贈答品、サービス、または華美な接待の提供は、フォルシアに影響を及ぼす事項に関する政府や行政上の決定に影響を与えようとしていると見なされる可能性があるため、これらをすべて禁じます。

1-4 真実かつ正確な会計勘定、帳簿、および記録

フォルシアグループ内の企業によって行われる資産、負債、費用、およびその他の取引は、すべて、該当する会計原則、規則、および法律に従って、真実に基づき、かつ正確に会社の帳簿と勘定に記録され、保管されなければなりません。

理由の如何を問わず、フォルシアグループの企業および子会社の未公開ファンドや簿外資産を設立したり維持することを禁じます。商取引および財務取引に関する文書は、その取引を誠実に反映する必要があります。支払いの根拠となる文書に記載されている目的以外で使用されると意図または理解される場合、かかる支払いの承認や実行を禁じます。いかなる理由があっても、フォルシアまたはその子会社の帳簿および記録に虚偽または人為的な記入を行うことを禁じます。

2. 顧客、サービスプロバイダー、およびサプライヤーとの取引

2-1 顧客やサービスプロバイダーからの贈答品および接待の制限

贈答品の受取り

フォルシアの社内規程に従って例外的に認められる場合を除き、1年・1ビジネスパートナーあたり100ユーロ相当額を超える、あらゆる形態の贈答品および心付け（特に、現金やその他の金員の支払い、商品、サービス、接待、または旅行）を顧客またはサプライヤーから受け取ることを禁じます。

贈答品や心付けを受け取った場合、相手先に直ちに返却しなければなりません。贈答品の拒否または返却が礼を失する行為と思われる場合、最高コンプライアンス責任者またはフォルシアグループの人事担当EVP、および自企業の法律顧問に必ず通知してください。かかる贈答品に関するその後の処置は、これらの者が本規範に基づき決定します。そのようなすべての場合において、そのような贈答品を今後控えるよう、顧客またはサプライヤーに依頼しなければなりません。

IV - 取引行為の倫理と規則

贈答品の差出し

契約獲得またはその他の取引上・財務上の利益を得るために、心付け、スポンサーシップ、またはその他の目的で顧客またはサプライヤーの代表者に現金または現金等価物を差し出したり付与する行為（直接・間接の別を問いません）は厳禁です。フォルシアの社内規程に従って例外的に認められる場合を除くすべての場合において、100ユーロ以上の贈答品や心付けを既存顧客または見込み顧客に与える事は厳禁です。

2-2 サプライヤーとサービスプロバイダーの選定

フォルシアのサプライヤーやサービスプロバイダーの選定は、品質、必要性、実績、およびコストに基づかなければなりません。サプライヤーおよびサービスプロバイダーとの交渉において、フォルシアの各従業員と役員は、法の枠内でグループの最善の利益を追求し、最良の機会を獲得し、可能な限り最良のビジネス条件を得る責任を負い、その際には、友人であるから等の理由でえこひいきをせず、グループ倫理規範によって禁止されている差別的な基準を用いないものとします。

2-3 コンサルタント、およびその他のサービスプロバイダー

当社の購買手順に基づき、フォルシアとその代理店、代理人、コンサルタント、または他のサービスプロバイダーとの間の契約においては、実施される実際のサービス、料金または価格の根拠、およびその他すべての契約条件を明記する必要があります。全ての支払いは、実際に提供されたサービスに関して決定し行われなければなりません。代理店、代理人、およびコンサルタントは、正当な権限を与えられたフォルシアの代表者による明示的な書面許可がない限り、フォルシアの代理として行動することを禁じられています。

2-4 サプライヤーへの出資の全面禁止

従業員または役員が、フォルシアと取引のあるサプライヤー（その親会社と子会社も含む）に直接または間接的に出資することを禁じます。また、正規な市場で取引される有価証券を適用される規制が定める限度で購入する場合を除き、これらの会社に資金を貸与してはなりません。

2-5 個人使用を目的とした、サプライヤー または顧客からの製品またはサービ スの購入の禁止

フォルシアとサプライヤー、またはフォルシアと顧客との間の契約書に明確に記載されている場合を除き、従業員および役員は、フォルシアと自分とのつながりを利用して、サプライヤーまたは顧客がフォルシアに与える利益と同じものを、自分の個人的な購入の際に得てはなりません。

3. 公正な競争

フォルシアは、欧州連合 (EU)、および自らが事業を行っている各国に適用され、競争行為について定める規則と法律を厳守します。価格、販売地域、市場シェア、および顧客のいずれかまたは全部に関係する、競合社間での書面または口頭による理解、契約、計画、取決め、またはスキームは、公正な競争に関する規則と法律によって禁じられています。

フォルシアは、この約束が正当に遵守されていることを監視する取り組みを行っています。また、この目的のため、当グループの監査部門または法務部門を通じて、従業員または役員が求める詳細情報を提供し、公正な競争に関するフォルシアの取り組みについてグループ全体に熟知させる活動を行っています。

従い、フォルシアの従業員と役員が、フォルシアの競合他社とその様な合意や共通理解を取り交わすことは禁じられています。

IV - 取引行為の倫理と規則

さらに、管理者は、フォルシアの従業員から、その元雇用主に関する取引上の機密または秘密情報を得ようとはなりません。フォルシアの従業員と役員は、以前に勤務した会社で得た取引上の機密または秘密情報をフォルシアでの業務中に利用することを求めないものとします。いかなる状況においても、競合他社または元の雇用主に帰属する取引上の機密または秘密情報を、フォルシア内で交換したり、実際に利用したり、利用することを試みてはなりません。

さらに、競合他社からの代表者が加入している業界団体に参加することを希望する従業員は、人事部長から書面による承認を必ず得てください。

4. 秘密保持

4-1 従業員の個人データの秘密保持

フォルシアグループの企業とその従業員は、個人データの保護、使用、および秘密保持に関する全ての法律と規則の遵守に対し特に注意を払う必要があります。

従業員の私生活、成績査定、昇進、および給与に関する情報は秘密として保持しなければなりません。この様な種類の情報は、許可を得た人員のみがアクセスできるものとします。

従い、フォルシアグループの従業員は以下を遵守しなければなりません。

- 人事管理上必要となる場合、またはその他の正当な職務上の目的で、適用される法律が認める範囲内で行う場合を除き、他の従業員の私生活に関する情報を集めないこと。
- 適用される法律と規則に従って、従業員の個人データをアクセス、確認、および修正する権限を確保すること。
- 適用される法律と規則が認める例外的な場合を除き、個人情報第三者に漏えいしないこと。

4-2 グループの資産、文書、およびデータの秘密保持と保護

ファイル、資産、および技術データ、およびその他会社に関する秘密情報は重要な資産であり、フォルシアの業績と競争力の維持にとって非常に重要な場合があります。これらはすべて会社の資産であり、従業員の雇用契約が終了する際、従業員はこれを返却しなければなりません。

特に以下の情報には機密性があります：フォルシアのプロジェクトの存在および条件、ならびにフォルシアが締結した取引上の契約に関する情報、フォルシアグループの財務および技術データ、および生産ユニットの売上、知的財産権、技術、事業における通常業務で使われるコンピューターのソフトウェアもしくはハードウェア等に関するその他すべての機密データ。

フォルシアグループの全従業員は、事前の許可なくこれらの情報を、第三者、およびこれらの情報へのアクセス権がないフォルシアの他の従業員に漏えいしてはなりません。

従業員の職務遂行の過程で得た情報を、直接または間接に個人目的で使用することは厳禁です。

本規則に違反した場合、該当する雇用法規、民法、または刑法の定めに基づく法的措置につながる場合があります。

上記の全ての定めは、当社の顧客が提供した情報にも同様に適用されます。

雇用契約が終了した場合、およびフォルシアグループとの雇用契約による契約上の拘束が解けた場合であっても、これら全ての情報の秘密を引き続き保持するものとします。

IV - 取引行為の倫理と規則

5. 会社への忠誠と排他的関係

フォルシアの従業員と役員は、自らの責務と職務を忠実に遂行するものとします。

フォルシアグループ内の幹部職および管理職に対しては、会社に対してフルタイムのコミットメントが求められると、フォルシアは考えています。従い、幹部職および管理職は人事マネージャーの明確な許可なく副業に従事してはならず、自己の時間を積極的に使うことが求められる事業を所有または営まないものとします。

6. 利益相反

利益相反が生じるのは、従業員または近親者が、フォルシアグループの企業に関わる取引（特に顧客やサプライヤーとの取引）から個人的に利益を得る場合です。

同様に、従業員がある会社（特にサプライヤーとして）を選択しようとし、ある会社が選択されるようにその従業員が働きかける時であって、その従業員または近親者がその会社と直接・間接的に金銭的利害関係を持つ場合にも発生します。

フォルシアの従業員が利益相反の状態に直面した場合、フォルシアグループが提供するツール（紙の申告書またはe-COI）を用いてその旨を申告しなければなりません。一部の従業員は、その職種に起因して、利益相反のリスクにより多くさらされているため、毎年申告を行う必要があります。

疑問を感じた場合、従業員は、上司、人事マネージャー、または自分の地域のコンプライアンス責任者に必ず相談し、対象の取引が利益相反に当たるか否か判断しなければなりません。

7. フォルシアグループ資産の保護

フォルシアグループの従業員と役員は、グループの資産とリソース（知的財産、技術、またはコンピューターのハードウェアとドキュメント、ソフトウェア、不動産、工場設備、機器・道具類、部品、原材料、およびフォルシアグループの流動性に関わるものも含み、これらを総称して「会社資産」といいます）を適切に使用することについて責任を負っています。

この目的のために、フォルシアグループの従業員と役員は、特に以下を遵守するものとします。

- フォルシアグループ内で適用される規則と手続きに従って会社資産を使用し、第三者（家族を含む）による会社資産の不正使用を防止するあらゆる措置を講じること。
- フォルシアグループが所有するコンピュータデータへの不正アクセスを防ぐために、すべてのパスワードとコードを保護すること。
- ゼネラルマネジメント、または権限が明確に与えられた管理チームメンバーによって承認されている場合を除き、フォルシアグループが開発しソフトウェア、手順書、コード、マニュアル、プレゼンテーション、研修またはその他のプログラムを無許可でコピーしないこと。
- 地域の法の定めを厳格に遵守する場合に限り、データをメモリ内に保持・保管すること。
- さらに、一般的な定めとして、フォルシアグループの新・情報通信技術 (NICT) を、新・情報通信技術の使用に関するフォルシアのガイドライン (Netiquette) に従って使用すること。

V

倫理規範に 対する違反の 報告

V - 倫理規範に対する違反の報告

現行の本規範および関連するフォルシアの内部規程に記載する**規則の違反に気付いた**フォルシアグループの従業員は、以下の方法で、上司またはゼネラルマネジメントにこれを報告する事ができます。

- **内部通報手続き**を通じて、または
- 第2項に定める事例の場合は、**オンライン通報プロセス**を通じて。

- これら2つの方法は、従業員の表現の自由を保証する為のツールとして追加策定されています。

いかなる従業員も、本倫理規範または関連のFCPへの違反行為を誠意を以って報告または詳しく話したことを理由として、懲罰、解雇、または差別的待遇の対象となってはなりません。

ただし、この手続きを悪用した場合、懲戒措置または刑事訴追の対象となる場合があります。

- 指定された者が行ったとされる行為を報告する場合は、できる限り氏名等を名乗り出てください。報告者の本人情報は秘密として保持されます。
- これらの報告手続きは、追加的手段として従業員に提供するものであり、したがって、各国で適用される法律に基づいて存在する報告手段（特に従業員代表者、監査人および公的機関）に取って代わるものではありません。
- フォルシアグループの従業員が、**自らの行動が現行の本規範を守ったもの**であるか懸念がある場合は、上司、人事マネージャー、およびその地域のコンプライアンス責任者のいずれかまたは全員と話し合い、本倫理規範の条件と適用範囲に関する詳細な情報を得ることを強く推奨します。

- 現行の規範に反する行為は、ゼネラルマネジメントの独自の裁量により、事情聴取の対象となる場合があります。
- **いかなる現行の規範に対する違反も**、その発覚方法の如何に関わらず、フォルシアによる懲戒措置の対象となる場合があります。懲戒措置に含まれ得るものとしては、違反行為の重大性と該当する法規に応じた形で、特に、対象従業員への警告、または懲戒解雇等があります。

1. 内部通報手続き

現行の本規範および関連する社内規程に記載する規則の違反に気付いた当グループの従業員は、上司、**人事マネージャー、またはコンプライアンス組織に報告する事ができます。**

上司、人事マネージャー、または**コンプライアンス組織への報告**は、口頭、または書面で行うことができます。

詳細に説明された事実の性質および重要性によっては、追加調査が開始され、事情聴取が行われ、または内部監査手続きの実施が決定される場合があります。

関与したとされる者に対しては、その者に関する手続きを知らせるものとします。保護措置が必要な場合、その保護措置が取られた後、関与したとされる者にその旨知らせるものとします。

V - 倫理規範に対する違反の報告

2. オンラインでの報告手続き

オンライン報告プロセスの対象範囲は、法律違反（腐敗行為、反競争的行為、嫌がらせ、会計上の不正など）があったとする重大な申立てを想定しています。

それらの重要性を考慮し、従業員の身体や健康や道徳的誠実さを脅かす重大な事象も、このオンライン報告手続きの対象となる場合があります。

フォルシアグループは、報告された事案の収集を外部組織に委託していますが、オンライン報告プロセスによって報告された事案は、この外部組織に報告されることになります。

この組織は、データの保護に関してフランスおよび欧州連合で適用される理念と規則の遵守を徹底するためのものです。

報告された事案がこのオンライン報告プロセスの対象範囲に該当しない場合、その報告内容は直ちに破棄されます。

報告された事案がこのオンライン報告プロセスが定義する対象範囲に該当し、その重大性から必要と判断される場合、コンプライアンス組織は当該事案をフォルシアのCEOに報告します。

CEOは、その部下に命じて調査を実施させ、報告された事実の信憑性と程度を評価させることができます。また、グループ監査部に対し、必要な調査を実施するよう要請される場合もあります。

検証された情報は、検証作業が完了した日から2ヵ月後にすべて破棄されるものとします。ただし、関与したとされる者または不正な報告を行った者に対して懲戒処分または法的手続きが行われた場合はこの限りではありません。この場合、当該データはその手続きが完了するまで保持されます。

関与したとされる者に対しては、その者に関する手続きを知らせるものとします。保護措置が必要な場合、その保護措置が取られた後、関与したとされる者にその旨知らせるものとします。

オンライン報告のリンクは以下のとおりです。
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