

# KODEKS ETYKI

*To tłumaczenie może być używane wyłącznie na terenie Polski. Dokument referencyjny jest w języku angielskim; tłumaczenie zostało sprawdzone przez Departament Komunikacji Grupy Faurecia*

Being Faurecia

# WSTĘP

Kodeks Etyki Grupy Faurecia określa zasady etyki zawodowej, które należy stosować w codziennych relacjach 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.

Opisane w Kodeksie Etyki 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 2004 roku Grupa Faurecia przystąpiła do inicjatywy ONZ pod nazwą „Global Compact”. Podpisując ten dokument, zobowiązała się szanować i promować, przez praktyki biznesowe, zestaw wartości i zasady opisane w dokumentach i umowach międzynarodowych dotyczących praw człowieka, norm dotyczących pracy i poszanowania środowiska.

Podczas prac nad projektem niniejszego Kodeksu Etyki uwzględniono zmiany w obrębie Grupy, oczekiwania naszych klientów oraz nowe kierunki odpowiedzialności społecznej biznesu oraz zrównoważonego rozwoju.

Co więcej, Kodeks Etyki w pełni włączono do programu „BeingFaurecia”, którego celem jest udoskonalenie misji i modelu kultury Grupy, a tym samym tworzenie i promowanie systemu wartości w firmie. Program promuje wśród menadżerów przedsiębiorcze myślenie i autonomiczne działanie, co pozwala na osiągnięcie doskonałych wyników. Zgodnie z tymi celami, Kodeks Etyki stanowił inspirację dla nowego Kodeksu Zarządzania, określającego oczekiwania wobec menadżerów Grupy.

Kodeks Etyki został opracowany w roku 2005, zmieniony w roku 2007 i poszerzony w roku 2014. Każdy nowy pracownik Grupy otrzymuje kopię tego dokumentu. Przetłumaczono go na najważniejsze języki robocze Grupy, można go też znaleźć w Intranecie Grupy.

Każdy pracownik oraz członek kadry zarządzającej Grupy Faurecia jest zobowiązany do przestrzegania Kodeksu Etyki, a kadra zarządzająca dodatkowo do zapoznania z nim wszystkich zatrudnionych. Członkowie kadry zarządzającej dbają o to, aby pracownicy przestrzegali kodeksu.

# SPIS TREŚCI

## I. Przestrzeganie podstawowych Praw Człowieka **04**

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 **08**

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 **12**

1. Równe traktowanie
2. Wprowadzanie na rynek pracy i szkolenia pracowników
3. Rozwój zawodowy i kompetencje

## IV. Etyka i zasady postępowania **16**

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 korzyści 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 od dostawców na potrzeby prywatne
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 wyjątkowość
6. Konflikt interesów
7. Dbłość o majątek Grupy Faurecia

## V. Przypadki naruszenia Kodeksu Etyki **26**

1. Wewnętrzna procedura zawiadamiania o naruszeniach
2. Specjalna forma zawiadamiania o naruszeniach w formie elektronicznej



# PRZESTRZEGANIE PODSTAWOWYCH PRAW CZŁOWIEKA



# I - PRZESTRZEGANIE PODSTAWOWYCH PRAW CZŁOWIEKA

---

## 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 osób 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 zostali zapoznani z ich obowiązkami dotyczącymi ochrony środowiska naturalnego, w szczególności 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;
- ograniczania zużycia energii i redukcji emisji gazów cieplarnianych.

Grupa Faurecia zobowiązuje się do:

- wdrażania polityki rozwoju ukierunkowanej na stosowanie technologii zmniejszających emisję zanieczyszczeń;
- nieustannej oceny wpływu swoich produktów i działalności swoich zakładów na środowisko naturalne i lokalne społeczności, w trosce o stałe doskonalenie.

## 5. Propagowanie bezpieczeństwa i higieny pracy

Grupa Faurecia zobowiązuje się do wdrażania regulaminów i standardów zapobiegania ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także do stałej kontroli ich właściwego stosowania i pomiaru ich skuteczności.

Grupa zobowiązuje się w szczególności 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 tych standardów bezpieczeństwa i higieny oraz do respektowania 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 wypowiedzenia się, zwłaszcza w celu poprawy warunków pracy.

Jakość kontaktów i komunikacji między pracownikami i ich przełożonymi jest najważniejszym elementem dialogu społecznego w Grupie.

Grupa Faurecia zobowiązuje się do przekazywania we właściwym czasie informacji i dokonywania 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 związków zawodowych 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 jakiejkolwiek dyskryminacji z powodu pełnionych przez nich funkcji.

### 3. Polityka umów

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

## 4. Reorganizacje przemysłowe i socjalne

Prowadząc swoją 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. W tym celu Grupa Faurecia każdorazowo zakłada:

- uprzednie przygotowanie się, aby uniknąć kryzysów;
- zwiększanie możliwości zatrudnienia poprzez angażowanie pracowników;
- zaangażowanie przedstawicieli pracowników;
- możliwość przeniesienia pracowników wewnątrz firmy;
- uwzględnienie lokalnego środowiska i promowanie lokalnych rozwiązań;
- równe i sprawiedliwe traktowanie pracowników.



# ROZWÓJ KOMPETENCJI



## III - ROZWÓJ KOMPETENCJI

---

### 1. Równe traktowanie

Podczas rekrutacji i w ramach kierowania rozwojem zawodowym pracowników, 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 przynależności do związków zawodowych itp.

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

Grupa Faurecia zabrania zwłaszcza niezgodnego z prawem zachowania, takiego jak napastowanie seksualne czy moralne, także w przypadku braku powiązań służbowych lub stosunku podległości.

### 2. Wprowadzanie na rynek pracy i szkolenia pracowników

Grupa Faurecia zobowiązuje się do propagowania systemów szkolenia ułatwiającego młodym ludziom start na rynku pracy poprzez dostęp do:

- różnych form przyuczania do zawodu dla studentów (zwłaszcza praktyk zawodowych);
- programów stażowych w firmie.

Grupa Faurecia dokłada wszelkich 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. Rozwój zawodowy i kompetencje

Z uwagi na specyfikę działalności i konieczność kapitalizacji know-how w celu zapewnienia właściwego kierowania programami, Faurecia zakłada 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.

Aby zwiększać kompetencje swoich pracowników Faurecia ułatwia zmianę pracy w obrębie struktur firmy, zarówno pod względem profilu stanowiska, jak i lokalizacji zatrudnienia. 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 dostawców w ramach prowadzonych procesów zakupowych oraz inne niezgodne z prawem korzyści na rachunek Grupy Faurecia w postaci zapłaty lub odbioru korzyści w postaci łapówek, prezentów 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 takie praktyki są legalne w kraju, którego dotyczą.

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

Zabrania się dokonywania płatności na rzecz organów władzy administracyjnej lub państwowej w zamian za uzyskanie korzystnej decyzji. Zabrania się wręczania kosztownych prezentów, świadczenia usług oraz zapewniania jakichkolwiek korzyści pracownikom i kierownikom tych organów, ponieważ może to 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 zasadami i przepisami prawa.

W żadnym wypadku nie wolno tworzyć ani utrzymywać tajnych funduszy ani niezarejestrowanego majątku Grupy lub jej podmiotów,

Dokumenty dotyczące transakcji handlowych lub finansowych muszą te transakcje 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 w żadnym wypadku nie wolno dokonywać fałszywych lub nieuzasadnionych wpisów.

## **2. Kontakty z klientami, usługodawcami i dostawcami**

### **2-1 Ograniczenia dotyczące prezentów i korzyści od klientów i/lub usługodawców**

#### **Przyjmowanie prezentów**

Zabrania się przyjmowania od klientów i dostawców prezentów i wynagrodzeń o wartości przekraczającej równowartość 100 euro rocznie na jednego kontrahenta w jakiegokolwiek postaci (zwłaszcza w formie gotówki, dóbr materialnych, usług, korzyści i podróży), z zastrzeżeniem szczególnych przypadków zgodnie z wewnętrznymi regulacjami Faurecia.

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. Zgodności (Chief Compliance Officer) lub Wiceprezesa Grupy Faurecia ds. Zasobów Ludzkich i Radcę Prawnego podmiotu Faurecia, którym beneficjent podlega. Podejmą oni decyzję, jakie kroki (jeżeli wymagane) należy podjąć w sprawie postępowania z takim prezentem z zachowaniem zasad

## IV - ETYKA I ZASADY POSTĘPOWANIA

zawartych w niniejszym Kodeksie Etyki. Beneficjent poprosi dostawcę lub klienta o powstrzymanie się w przyszłości od ofiarowywania mu takich prezentów.

### **Ofiarowywanie prezentów**

Zabrania się bezpośredniego i pośredniego oferowania i/lub przyjmowania wypłacania jakichkolwiek korzyści w gotówce, w naturze lub w innych formach, w tym korzyści 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 wynoszącej lub przekraczającej 100 euro, z zastrzeżeniem szczególnych przypadków zgodnie z wewnętrznymi regulacjami Faurecia.

### **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, a także dyskryminowanie opisane w niniejszym Kodeksie Etyki.

### **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 wypłacane w oparciu o faktyczne świadczenia.

Zleceniobiorców, przedstawicieli i konsultantów nie wolno upoważniać do działania w imieniu i na rachunek Grupy, z wyjątkiem wyraźnych upoważnień udzielonych na piśmie przez uprawnione do tego osoby.

### **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.

Wyjątkiem jest zakup 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 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 porozumień, umów, przedsięwzięć, uzgodnień i zachowań skoordynowanych między konkurentami w zakresie polityki cenowej, obsługiwanych obszarów geograficznych, ich udziałów w rynku lub klientów.

Faurecia za pośrednictwem Działu Audytu lub Działu Obsługi Prawnej Grupy monitoruje przestrzeganie tych zobowiązań oraz promuje wiedzę na ich temat wśród pracowników. Kadrze zarządzającej, kierownikom i pracownikom Grupy zabrania się zawierania takich umów i porozumień z konkurentami Faurecii.

Ponadto, menadżerom nie wolno podejmować prób pozyskania od pracownika poufnych lub wrażliwych informacji handlowych, dotyczących byłego pracodawcy danego pracownika. Żaden pracownik lub członek kadry zarządzającej Grupy Faurecia nie będzie próbował wykorzystać wrażliwych lub poufnych

## IV - ETYKA I ZASADY POSTĘPOWANIA

---

informacji handlowych, pozyskanych w okresie poprzedniego zatrudnienia, w trakcie zatrudnienia w Grupie Faurecia. Niezależnie od okoliczności, zabrania się prób pozyskania i faktycznego wykorzystywania wrażliwych lub poufnych informacji handlowych, należących do firmy konkurencyjnej lub byłego pracodawcy.

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

### 4. Poufność

#### 4-1 Poufność danych osobowych pracowników

Przedsiębiorstwa Grupy Faurecia i ich pracownicy muszą w szczególności 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 upoważnione.

Dlatego też w Grupie Faurecia:

- nie można 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;
- należy zapewnić prawo do dostępu, weryfikacji i korygowania danych osobowych pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;

- nie można 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 inne poufne informacje dotyczące przedsiębiorstwa stanowią ważne aktywa, które mogą okazać się bardzo istotne dla zapewnienia wyników i przewagi konkurencyjnej Faurecii. Wszystkie te elementy stanowią własność przedsiębiorstwa Faurecia. 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 oraz wszystkie inne wrażliwe dane, takie jak informacje o wielkości sprzedaży, prawach własności intelektualnej, technologiach, a także oprogramowaniu i sprzęcie informatycznym stosowanym w ramach codziennej działalności.

Pracownikom przedsiębiorstw Grupy Faurecia zabrania się rozpowszechniania tych informacji wśród osób trzecich i innych pracowników Faurecii nieupoważnionych do zapoznawania się z nimi 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, w tym prawa pracy, prawa cywilnego lub prawa karnego.

Wszystkie powyższe zasady dotyczą również informacji przekazywanych 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.

## IV - ETYKA I ZASADY POSTĘPOWANIA

### 5. Lojalność i wyłączność

Pracownicy i kierownicy Grupy Faurecia muszą lojalnie wykonywać swoje obowiązki i zadania. 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, ani 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.

Każdy pracownik Faurecii, który spotka się z konfliktem interesów musi złożyć odpowiednie oświadczenie poprzez narzędzie udostępnione przez Grupę (oświadczenie w formie pisemnej lub przez e-COI). Niektórzy pracownicy są bardziej narażeni na ryzyko konfliktu interesów ze względu na ich pozycję, stanowisko i dlatego są zobowiązani do złożenia przedmiotowego oświadczenia.

W razie wątpliwości pracownik musi się zgłosić do swojego kierownika Działu Zasobów Ludzkich lub lokalnego Kierownika ds. Zgodności (Regional Compliance Officer) w celu ustalenia, czy planowana transakcja powoduje konflikt interesów, czy nie.



## 7. Dbłość o majątek Grupy Faurecia

Pracownicy i kierownictwo Grupy Faurecia są odpowiedzialni za wasciwe wykorzystanie majątku i zasobów Grupy, w tym tych, które są zwiazane z własnością intelektualną, technologiami, urzadzeniami i nośnikami informatycznymi, oprogramowaniem, nieruchomościami, sprzetem, maszynami i narzedziami, składnikami, surowcami i środkami finansowymi (określanymi jako majątek Grupy).

Dlatego pracownicy i kierownictwo Grupy Faurecia mają obowiązek;

- korzysta z majątku zgodnie z zasadami i procedurami obowiązującymi w Grupie i dokadac wszelkich stara, aby zapobiega niedozwolonemu wykorzystaniu majątku przez osoby trzecie (w tym członków rodziny);
- chroni wszelkie hasła i kody w celu uniemożliwienia niedozwolonego dostępu do danych informatycznych Grupy Faurecia;
- powstrzymywa się od powielania bez zezwolenia oprogramowania opracowanego przez Grupę Faurecia, procedur, kodów, podręczników, prezentacji, szkoleń i programów, o ile nie zezwoli na to prezes lub nie nakaże tego wyraźnie członek zarządu;
- przechowywa dane zgodnie z przepisami obowiązującego prawa;
- korzysta z systemu komunikacji NICT Grupy Faurecia zgodnie z dokumentem określającym zasady używania tego systemu (Netykieta).

# V

## PRZYPADKI NARUSZENIA KODEKSU ETYKI



## V - PRZYPADKI NARUSZENIA KODEKSU ETYKI

---

Każdy pracownik Grupy wiedzący o naruszeniu określonym w niniejszym Kodeksie Etyki lub powiązanych regulacjach wewnętrznych Grupy Faurecia powinien powiadomić Zarząd firmy, której podlega. Można to zrobić

- korzystając z wewnętrznej procedury zawiadamiania o naruszeniach
- albo dokonując zgłoszenia drogą elektroniczną przy wykorzystaniu procedury zawiadamiania o naruszeniach w przypadkach określonych w punkcie 2.

Te dwie procedury zostały uruchomione jako dodatkowe narzędzia w celu wyrażenia przez pracowników ich wolności słowa. Żadnego pracownika nie wolno karać, zwolnić ani bezpośrednio lub pośrednio dyskryminować z powodu zgłoszenia działań naruszających Kodeks Etyki lub powiązanych regulacji wewnętrznych Grupy Faurecia. Niemniej jednak, nieuzasadnione użycie tych procedur może pociągnąć za sobą konsekwencje dyscyplinarne i prawne.

Osoba zawiadamiająca o działaniach niezgodnych z Kodeksem Etyki powinna podać swoje dane. Jej tożsamość nie zostanie ujawniona.

Powyższe procedury nie zastępują oficjalnych kanałów służących do zgłaszania nieprawidłowości, przewidzianych przez prawo poszczególnych krajów (zwłaszcza zawiadamiania przedstawicieli załogi (pracowników), audytorów i organów władz publicznych).

Zachęcamy wszystkich pracowników Faurecii niepewnych co do zgodności swojego postępowania z niniejszym kodeksem do rozmowy z bezpośrednim przełożonym i/lub kierownikiem ds. Zasobów Ludzkich lub lokalnym Kierownikiem ds. Zgodności (Regional Compliance Officer) w celu otrzymania szczegółowych informacji o zasadach i zakresie stosowania Kodeksu Etyki.

Zachowania niezgodne z niniejszym kodeksem mogą być przedmiotem dochodzenia wszczętego wyłącznie z 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 wagi naruszenia oraz przepisów prawa, mających zastosowanie w konkretnym przypadku.

## **1. Wewnętrzna procedura zawiadomiania o naruszeniach**

Każdy pracownik Grupy wiedzący o jakimkolwiek naruszeniu określonych w niniejszym Kodeksie zasad lub powiązanych regulacji wewnętrznych Grupy Faurecia może powiadomić o nim swojego przełożonego lub kierownika ds. Zasobów Ludzkich lub Zespół ds. Zgodności (Compliance Organization).

Przełożonego lub kierownika ds. Zasobów Ludzkich lub Zespół ds. Zgodności (Compliance Organization) można zawiadomić ustnie lub na piśmie.

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

Osoba, której osobiście dotyczy naruszenie musi być poinformowana o dotyczącej jej procedurze. W przypadku konieczności zastosowania środków zapobiegawczych, osobę taką informuje się po zastosowaniu tych środków.

## V - PRZYPADKI NARUSZENIA KODEKSU ETYKI

---

### 2. Specjalna forma zawiadamiania o naruszeniach w formie elektronicznej

Zawiadomienie o naruszeniach w formie elektronicznej stosuje się wyłącznie w przypadkach poważnych zarzutów takich jak korupcja, niedozwolone praktyki wymierzone przeciw konkurencji, szykany, czy nieprawidłowości związane z księgowością.

Poważne przypadki mogące prowadzić do zagrożenia zdrowia fizycznego lub psychicznego pracownika również mogą być przedmiotem zawiadamiania o naruszeniach w formie elektronicznej.

Przedmiotowa procedura polega na poinformowaniu instytucji zewnętrznej, której Grupa Faurecia powierzyła przyjmowanie i wstępną obsługę zawiadomień o naruszeniach.

Instytucja ta zapewnia przestrzeganie zasad i przepisów ochrony danych obowiązujących we Francji i w Unii Europejskiej. Jeżeli opisane w zgłoszeniu fakty nie uzasadnią zastosowania tej procedury zawiadamiania, informacja zostanie niezwłocznie zniszczona.

Jeżeli opisane fakty i ich znaczenie uzasadniają zastosowanie tej procedury, Zespół ds. Zgodności (Compliance Organization) zawiadomi Prezesa Grupy Faurecia.

Może on zlecić członkowi swojego zespołu wszczęcie dochodzenia w celu oceny prawdziwości i zakresu opisywanych faktów. Dochodzenie może także przeprowadzić Dział Audytu Grupy.

---

Wszystkie zweryfikowane dane zostaną zniszczone po upływie 2 miesięcy od zakończenia postępowania weryfikacyjnego, o ile przeciw osobie, której dotyczy naruszenie lub autorowi fałszywego zawiadomienia nie zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne lub sądowe. W tym przypadku dane będą przechowywane do zakończenia procedury.

Osoba, której dotyczy zgłoszenie musi być poinformowana o dotyczącej jej procedurze. W przypadku konieczności zastosowania środków zapobiegawczych, osobę tę informuje się po zastosowaniu tych środków.

Zawiadomienia w ramach procedury specjalnej można składać za pośrednictwem poniższego linka:  
[www.faurecia.ethicspoint.com](http://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](http://www.faurecia.com)