

# КОДЕКС ЭТИЧЕСКИХ НОРМ

*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

# ВВЕДЕНИЕ

Кодекс этических норм Форесии определяет правила делового поведения, которые должны применяться в наших повседневных отношениях как внутрикорпоративно, так и в отношениях со сторонами, не являющимися частью нашей компании.

Правила, изложенные в этом Кодексе этических норм, не являются исчерпывающими; вместе с чувством ответственности наших сотрудников, они определяют фундаментальные правила делового поведения и этические руководящие принципы, подлежащие исполнению всеми сотрудниками и партнерами Форесии.

Эти правила ни в коей мере не заменяют какие-либо законы или нормативные положения, действующие в различных странах, где Форесия осуществляет свою деловую деятельность, или принципы и правила, вытекающие из других внутренних положений или регламента, применимых в Группе Форесия.

В 2004 Группа Форесия присоединилась к Глобальному договору под эгидой Организации Объединённых Наций. Путем подписания этого документа, компания приняла на себя обязательства в ходе осуществления своих бизнес операций уважать и соблюдать определенные ценности и принципы, на основании международных документов и соглашений в отношении прав человека, стандартов трудовых отношений и окружающей среды.

Изменения внутри Группы в сочетании с ожиданиями наших клиентов и новыми направлениями в Корпоративной социальной ответственности и устойчивом развитии были учтены при написании этого Кодекса этических норм.

К тому же, Кодекс этических норм был полностью интегрирован в программу "Being Faurecia", которая была разработана для переоценки стратегических целей и культуры Группы с целью продвижения создания ценностных достоинств. Эти ресурсы помогают менеджерам адаптировать предпринимательское мышление и действовать самостоятельно и с полномочиями, необходимыми для достижения высоких стандартов производительности. Преследуя эти цели, Кодекс этических норм послужил вдохновляющим толчком для создания нового Кодекса Управления, определяющего поведенческие стандарты, ожидаемые от менеджеров Группы.

Кодекс этических норм был впервые составлен в 2005 году, пересмотрен в 2007 году, и расширен в 2014 году. Копия документа предоставляется каждому новому сотруднику Группы. Он был переведен на основные рабочие языки Группы и доступен в корпоративной сети Группы.

Каждый сотрудник и служащий Группы Форесия обязан действовать в соответствии с Кодексом этических норм и обеспечивать его доступность любому сотруднику и соблюдение изложенных в нем положений всеми сотрудниками.

# СОДЕРЖАНИЕ

## I. Уважение основных прав человека

04

1. Уважение к закону
2. Запрет эксплуатации детского труда
3. Исключение любых видов труда по принуждению
4. Бережное отношение к окружающей среде
5. Обеспечение здоровых и безопасных условий на рабочем месте

## II. Развитие экономического и социального диалога

08

1. Свобода слова и социальный диалог
2. Право создавать сообщества и свобода присоединения к профсоюзу
3. Договорные положения
4. Отраслевые и социальные перемещения

## III. Развитие профессиональных навыков

12

1. Равенство в обращении и неприятие дискриминации
2. Внедрение и развитие обучения
3. Профессиональное развитие и трудоспособность

## IV. Этика и правила

### делового поведения

16

1. Использование фондов, услуг и активов Группы Форесия
  - 1.1 Принципы
  - 1.2 Запрет каких-либо политических вкладов
  - 1.3 Запрет всех нелегальных платежей правительственным органам или их сотрудникам
2. Работа с клиентами, провайдерами услуг и поставщиками
  - 2.1 Ограничения подарков и увеселительных мероприятий от заказчиков и/или провайдеров услуг
  - 2.2 Выбор поставщиков и провайдеров услуг
  - 2.3 Консультанты и другие провайдеры услуг
  - 2.4 Запрет каких-либо инвестиций в пользу поставщиков
  - 2.5 Запрет закупки товаров или получения услуг от поставщиков для личного пользования
3. Честная конкуренция
4. Конфиденциальность
  - 4.1 Конфиденциальность персональных данных сотрудников
  - 4.2 Конфиденциальность и защита активов, документов и данных Группы
5. Лояльность и эксклюзивность
6. Конфликт интересов
7. Защита активов Группы Форесия

## V. Сообщения о нарушениях Кодекса этических норм

26

1. Процедура внутренней отчетности
2. Онлайн-система сообщения о нарушениях



# УВАЖЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



# I - УВАЖЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

---

## 1. Уважение к закону

Компании Группы Форесия и их сотрудники обязуются уважать законы и нормативные положения, действующие в странах, в которых они находятся.

## 2. Запрет эксплуатации детского труда

Группа Форесия соблюдает требования национального законодательства и положений, регулирующих эксплуатацию детского труда.

При любых обстоятельствах, она обязуется не нанимать на работу детей до 16 лет и подчиняется положениям Международной организации труда в отношении здравоохранения, безопасности и нравственности молодых людей в возрасте от 15 до 18 лет.

Группа Форесия обязуется следить за тем, чтобы ее поставщики и партнеры соблюдали те же положения.

## 3. Исключение любых видов труда по принуждению

Группа Форесия обязуется обеспечить свободу выбора в отношении трудоустройства и исключить любые формы подневольной работы и труда по принуждению.

Группа Форесия обязуется следить за тем, чтобы ее поставщики и партнеры соблюдали те же положения.

## 4. Бережное отношение к окружающей среде

Группа Форесия обязуется принять меры, направленные на охрану окружающей среды и улучшение ее защиты.

Все сотрудники Форесии предупреждены об обязанностях в отношении защиты окружающей среды в ходе выполнения их повседневных обязанностей, в особенности путем соблюдения следующих положений:

- Снижать количество отходов и загрязняющих веществ, беречь природные ресурсы и вторично использовать материалы на каждом этапе производственного процесса;
- Ограничивать потребление энергии и снижать выбросы парниковых газов в атмосферу.

Группа Форесия обязуется:

- Активно проводить политику развития и внедрять технологии, способные снизить загрязняющие выбросы;
- Постоянно оценивать влияние своей продукции и деятельности своих заводов на окружающую среду и местных жителей, стремясь к постоянным улучшениям.

## 5. Обеспечение здоровых и безопасных условий на рабочем месте

Группа Форесия обязуется принимать активные меры и проводить акции для предотвращения рисков, которые могут негативно повлиять на здоровье и безопасность сотрудников, регулярно проверять их правильное выполнение и оценивать их эффективность.

В частности, Группа обязуется обеспечить, чтобы ее служащие и сотрудники принимали на себя ответственность в отношении защиты здравоохранения и предотвращения несчастных случаев на рабочем месте, и обеспечить проектирование и разработку продукции и производственных объектов путем, наиболее эффективным образом улучшающим условия работы.

Все субподрядчики, работающие на объектах компаний Группы Форесия, обязуются соблюдать те же положения, касающиеся здравоохранения и безопасности, и соответствовать законодательству, действующему в соответствующих странах.



# РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА





## II - РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

### 1. Свобода слова и социальный диалог

Группа Форесия стремится к развитию взаимоотношений, основанных на доверии, на всех уровнях деятельности компании, путем предложения сотрудникам свободно выражать свое мнение, в частности в отношении улучшения их рабочей среды.

Качество диалога и общения между каждым сотрудником и его или ее непосредственным начальником является центральным компонентом социального диалога Группы.

Группа Форесия обязуется своевременно информировать и консультировать представителей сотрудников в каждом учреждении или представителей сотрудников на европейском уровне, а также соблюдать все юридические обязательства, принятые в каждой конкретной стране.

### 2. Право образовывать сообщества и свобода вступления в профсоюз

Группа Форесия признает существование торговых профсоюзов по всему миру и право сотрудников образовывать профсоюзные организации по их выбору и/или организовывать представительства рабочих в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

Она обязуется защищать членов профсоюзов и их лидеров, и не допускать никакой дискриминации на основании принадлежности к какому-либо сообществу.

### 3. Договорные положения

Группа обязуется поощрять политику консультирования и обсуждения. Принимая во внимание ее децентрализованную юридическую и управленческую структуру, эта политика закреплена в коллективных трудовых договорах, подписанных с конкретными учреждениями, с одной стороны, и компаниями, с другой стороны.

## 4. Отраслевые и социальные перемещения

Ввиду своей деятельности, основанной на выполнении программы, Группа Форесия должна постоянно адаптироваться к жизненному циклу автомобилей (запуск, разработка и окончание срока эксплуатации), и должна сопровождать своих клиентов в процессе их международного развития. Отраслевые и социальные перемещения в Группе постоянно поддерживают эти изменения.

По возможности, Группа Форесия будет практиковать дальновидный подход к своим операциям, подразумевающий отраслевые и социальные перестановки для уменьшения последствий для сотрудников.

В рамках этого контекста, каждая из операций по реструктуризации будет включать глубокий отраслевой, экономический и социальный диалог как часть стратегических операций, определенных Группой Форесия:

- Расставлять приоритеты в пользу дальновидного подхода во избежание кризиса;
- Развивать трудоспособность посредством наделяя сотрудников полномочиями;
- Привлекать представителей сотрудников;
- Расставлять приоритеты в пользу внутренней мобильности;
- Учитывать местную среду и содействовать всем решениям, принятым на местах;
- Обращаться с сотрудниками справедливо и на равных началах.



# РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬ- НЫХ НАВЫКОВ



### III - РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

#### 1. Равенство в обращении

При приеме на работу и продвижении по карьерной лестнице Группа Форесия обязуется не допускать никакой дискриминации, в частности по критериям возраста, пола, цвета кожи, национальности, религии, состояния здоровья или ограниченных возможностей, сексуальной ориентации, политических или философских взглядов или принадлежности к торговым профсоюзам.

Все сотрудники имеют право работать в здоровой среде, свободной от каких-либо форм враждебного отношения или угроз, признанных незаконными по действующему законодательству и принятым нормам в странах, где Группа Форесия осуществляет свою деятельность.

В частности, Группа Форесия запрещает какое-либо незаконное поведение, которое может быть истолковано как сексуальное домогательство или моральное запугивание, даже при отсутствии каких-либо прямых взаимоотношений, основанных на превосходстве в положении или субординации.

#### 2. Внедрение и развитие обучения

Группа Форесия обязуется способствовать профессиональному обучению для поощрения профессионального внедрения молодых людей в коллектив, путем:

- Доступа к различным типам контрактов, предоставляемым студентам в ходе учебного процесса (в частности контрактов на обучение);
- Доступа к прохождению стажировки в компании.

Группа Форесия обязуется приложить все возможные усилия для предоставления каждому их своих сотрудников, где бы в мире они не находились, и каким бы ни был их возраст, пол или должность, доступа в процессе их карьерного роста к необходимым тренингам, позволяющим им осуществлять свою деятельность и продвигаться по карьерной лестнице.

---

### 3. Профессиональное развитие и трудоспособность

Принимая во внимание специфический характер деятельности и необходимость обращать в капитал свои профессиональные знания и навыки для обеспечения контроля своих программ, Группа Форесия считает внутреннее развитие трудоспособности своих работников приоритетом. Группа Форесия поощряет активное участие каждого сотрудника в его/ее профессиональном развитии и обязуется обеспечить равные возможности для профессионального развития и мобильности.

Форесия поощряет географическую и профессиональную мобильность внутри компании для развития трудоспособности. Особое внимание уделяется управлению внутренней мобильности для обеспечения ее краткосрочной и среднесрочной актуальности.

# IV

## ЭТИКА И ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ





## IV - ЭТИКА И ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

### 1. Использование фондов, услуг и активов Группы Форесия

#### 1-1 Принцип

Использование фондов, услуг или активов Группы Форесия для каких-либо незаконных или неправомерных целей строго запрещено. Никаким физическим лицам или компаниям не разрешается заниматься покупкой привилегий или особых выгод от имени Форесии путем дачи взяток, денежных вознаграждений или других форм воздаяний, наличными или в форме каких-либо иных привилегий. Также, никаким компаниям или физическим лицам (местным или иностранным) не разрешается принимать деньги или привилегии в нарушение каких-либо законов или нормативных положений.

#### 1-2 Запрет каких-либо

##### политических вкладов

Форесия не осуществляет никаких платежей и не предоставляет никаких услуг политическим партиям, выборным должностным лицам или кандидатам на официальные должности даже в случае, когда правомерный характер таких вкладов признан согласно законам стран, где могут осуществляться такие платежи.

#### 1-3 Запрет всех нелегальных платежей правительственным органам или их сотрудникам

Никакие платежи не могут быть осуществлены в надежде на получение привилегированных условий от правительственных или административных органов. Запрещается предлагать сотрудникам правительственных или административных органов подарки, услуги, или организацию щедрых увеселительных мероприятий, так как это может быть истолковано, как попытка повлиять на правительственные или административные решения в делах, касающихся Форесии.

#### 1-4 Правильность и точность счетов, бухгалтерских книг и отчетности

Все активы, задолженности, затраты и другие транзакции, осуществляемые компаниями Группы Форесия, должны быть отражены в бухгалтерских книгах и отчетности компаний, которые надлежит вести честно и аккуратно, в соответствии с применимыми принципами, правилами и законами бухгалтерского учета.

Не разрешено создание и ведение каких-либо незарегистрированных или неучтенных активов компаний Группы Форесии по каким-либо причинам. Документы, касающиеся коммерческих или финансовых транзакций, должны корректно отражать такие транзакции. Не разрешается одобрение или осуществление платежей, с намерением или пониманием того, что вся сумма или часть такого платежа подлежит использованию для какой-либо цели, отличной от той, которая обозначена в документах, сопровождающих такой платеж. Ни по какой причине не разрешается вносить ложную или недостоверную информацию в бухгалтерские книги или финансовую отчетность Форесии или ее дочерних компаний.

## **2. Работа с клиентами, провайдерами услуг и поставщиками**

### **2-1 Ограничения подарков и увеселительных мероприятий от клиентов и/или провайдеров услуг**

#### **Принятие подарков**

Регламент Форесии запрещает принятие каких-либо подарков или подношений от клиентов или

поставщиков в какой-либо без исключения форме (в особенности денежных/материальных платежей, товаров, услуг, увеселительных мероприятий или путешествий), стоимостью в сто (100) евро или больше за один финансовый год и от одного бизнес-партнера, кроме некоторых исключительных случаев в соответствии с внутренними политиками Форесии.

Если подарки или подношения были получены, они должны быть немедленно возвращены дарителю. В случае если отказ принятия подарка или его возвращение может показаться невежливым, сотрудник обязуется проинформировать Директора по соблюдению нормативных требований или Исполнительного вице-президента Группы по персоналу и юрист-консультанта его или ее юридического подразделения, которые определяют, какие шаги должны быть предприняты в отношении подарка в соответствии с данным кодексом. Во всех подобных случаях, сотрудник должен попросить клиента или поставщика удержаться от дарения подобных подарков в будущем.

## IV - ЭТИКА И ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

### **Дарение подарков**

Строго запрещается дарить и/или предлагать какие-либо наличные средства, или подношения в натуральной форме с целью денежного вознаграждения, для осуществления спонсорских сделок, или для других целей, какому-либо представителю клиента или поставщика, непосредственно и обходными путями, с целью получения контракта или какой-либо другой коммерческой или финансовой выгоды. При любых обстоятельствах, соответствующие подарки и/или знаки внимания стоимостью, эквивалентной ста (100) евро или более потенциальным или существующим клиентам, строго запрещены, кроме некоторых исключительных случаев в соответствии с внутренними политиками Форесии.

### **2-2 Выбор поставщиков и провайдеров услуг**

Выбор поставщиков и провайдеров услуг для Форесии должен быть основан только на качестве, потребности, производительности, и стоимости. В ходе переговоров с поставщиками и провайдерами услуг ответственностью каждого сотрудника или служащего Форесии являются действия в лучших интересах Группы в

пределах закона, получение наилучших возможностей и получение лучших бизнес-условий при возможности, без опоры на протекционизм вследствие дружбы или с использованием каких-либо дискриминирующих критериев, запрещенных Кодексом этических норм Группы.

### **2-3 Консультанты и другие провайдеры услуг**

В соответствии с нашими процедурами закупок, соглашения, заключенные Форесией с ее агентами, представителями, и консультантами, или какими-либо иными провайдерами услуг, должны содержать точное перечисление фактически предоставляемых услуг, основу вознаграждения или цену, и все остальные условия и положения. Все платежи должны быть определены и оплачены в соответствии с фактически оказанными услугами. Агентам, представителям и консультантам запрещается действовать от лица Форесии, за исключением случаев, когда они недвусмысленно наделены таким правом в письменном виде должным образом уполномоченными на это представителями Форесии.

#### **2-4 Запрет каких-либо инвестиций в пользу поставщиков**

Ни один сотрудник или служащий не имеет право прямо или косвенно инвестировать средства в пользу поставщика, работающего с Форесией, материнскую компанию поставщика или его дочернюю компанию, а также сотрудники и служащие не имеют права одалживать им средства за исключением закупочных ценных бумаг, обращаемых на регламентируемом рынке в пределах, установленных действующими нормативными положениями.

#### **2-5 Запрет покупки товаров или получения услуг от поставщиков или клиентов для личного пользования**

Сотрудники и служащие не вправе использовать свою связь с Форесией для получения таких же привилегий для своих личных покупок, как те, что предоставлены поставщиком или клиентом Форесии, за исключением случаев, недвусмысленно описанных в контракте между Форесией и поставщиком или Форесией и клиентом.

### **3. Честная конкуренция**

Форесия верит в строгое соблюдение правил и законов, регулирующих конкуренцию, действующих в Европейском Союзе и каждой стране, где Форесия осуществляет свою деятельность. Правила и законы честной конкуренции запрещают какие-либо письменные или иные договоренности, соглашения, планы, сделки, или схемы между конкурентами, касающиеся цены, территории, доли рынка и/или клиентов.

Форесия обязуется следить за должным соблюдением этих положений путем предоставления через Отдел аудита или юридический отдел любой дополнительной информации, которую может запросить сотрудник и официальное лицо, а также информации об обязательствах Форесии в отношении честной конкуренции по всей Группе.

Следовательно, сотрудникам Форесии запрещено заключать какие-либо подобные соглашения или договоренности с конкурентами Форесии.

## IV - ЭТИКА И ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

К тому же, ни один менеджер не имеет права добиваться получения коммерчески важной или конфиденциальной информации, касающейся бывшего работодателя сотрудника Форесии. Ни один из сотрудников и служащих Форесии не должен стремиться использовать коммерчески важную или конфиденциальную информацию, полученную во время предыдущего трудоустройства, во время их сотрудничества с Форесией. При любых обстоятельствах, обмен, или фактическое использование или попытка использования внутри Форесии коммерчески важной или конфиденциальной информации, принадлежащей конкуренту или бывшему работодателю, запрещается.

Более того, обязательным является получение письменного одобрения Менеджера по персоналу сотрудника, если он/она желает вступить в профессиональное сообщество, членский состав которого включает представителей конкурентов.

### 4. Конфиденциальность

#### 4-1 Конфиденциальность персональных данных сотрудников

Компании Группы Форесии и их сотрудники должны уделять особое внимание соблюдению всех законов и нормативных положений, касающихся защиты, использования и конфиденциальности персональных данных. Информация, касающаяся личной жизни сотрудников, и оценки результативности их труда, продвижения по службе и зарплаты, должна быть конфиденциальной. Доступ к этому виду информации разрешается только уполномоченным сотрудникам.

Следовательно, сотрудники Форесии:

- Не имеют права собирать информацию о личной жизни других сотрудников, кроме той, которая требуется для отдела управления персоналом или для других законных профессиональных целей, и исключительно в пределах, определенных действующим законодательством;

- Должны обеспечивать доступ, верификацию и исправление персональных данных сотрудников в соответствии с действующим законодательством;
- Не имеют права разглашать личную информацию третьим лицам за исключением крайних случаев, определенных действующим законодательством или нормативными актами.

#### **4-2 Конфиденциальность и защита активов, документов и данных Группы**

Файлы, активы, и технические данные, а также другая конфиденциальная информация Компании, являются важными активами, которые могут играть критическую роль в сохранении результатов Форесии и ее конкурентоспособности. Все эти элементы являются собственностью Компании и должны быть возвращены сотрудником при расторжении его или ее трудового соглашения.

В частности, следующее имеет конфиденциальный характер: информация, касающаяся существования, условий и положений проектов и коммерческих соглашений

Форесии, финансовые и технические данные Группы, и любые другие конфиденциальные данные, такие как данные, касающиеся продажи производственного объекта, прав на интеллектуальную собственность, технологии, компьютерного программного или аппаратного обеспечения, используемого в повседневных операциях.

Всем сотрудникам Компаний Группы Форесия запрещается разглашать эту информацию третьим лицам без предварительного согласования, или другим сотрудникам Форесии без права доступа к такой информации.

Какое-либо использование информации, полученной в ходе профессиональной деятельности сотрудника, прямо или косвенно, для личных целей, строго запрещено.

Любое нарушение этого правила может повлечь за собой возбуждение судебного иска согласно применимым положениям в законодательстве о трудоустройстве, гражданском праве или уголовном праве.

## IV - ЭТИКА И ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Все вышеизложенные положения точно так же применяются к информации, предоставленной нашими клиентами.

Лица, чей трудовой контракт истек, или не связанные более с Группой Форесия договорными обязательствами в соответствии с трудовым договором, должны сохранять конфиденциальность в отношении всей этой информации.

### 5. Лояльность и эксклюзивность

Сотрудники и служащие Форесии обязуются добросовестно исполнять свои обязанности и задачи.

Форесия считает, что должности исполнительного и менеджерского состава требуют полной отдачи. Поэтому, ни один из исполнительных директоров или менеджеров не может иметь вторую работу, или владеть или вести бизнес, который требует активного вложения его или ее собственного времени, без прямого согласования с Менеджером по персоналу.

### 6. Конфликт интересов

Конфликт интересов имеет место, когда сотрудник или его близкий родственник виновен в получении личной выгоды от сделки, затрагивающей компанию Группы Форесия, в частности с клиентами или поставщиками.

Также, когда сотрудник пытается выбрать или поспособствовать выбору компании, в особенности в качестве поставщика, в которой он или она, или близкий родственник имеет прямой или косвенный коммерческий интерес.

Каждый сотрудник Группы Форесия, который столкнулся с ситуацией конфликта интересов, обязан сообщить о такой ситуации при помощи средств, предоставленных в его распоряжение Группой (декларация в бумажном виде или электронная декларация e-COI). Некоторые сотрудники более подвержены риску конфликта интересов в связи с занимаемой ими позицией, поэтому они обязаны предоставлять ежегодную декларацию.

При возникновении сомнений, сотруднику надлежит обратиться к своему непосредственному руководителю, к менеджеру по персоналу или к специалисту



регионального Отдела по соблюдению нормативных требований, чтобы определить, имеет ли место конфликт интересов в сделке, о которой идет речь.

## 7. Защита активов Группы Форесия

Сотрудники и служащие Группы Форесия несут ответственность за надлежащее использование активов и ресурсов Группы, включая те, которые касаются интеллектуальной собственности, технологий, или компьютерного аппаратного обеспечения, и документов, программного обеспечения, недвижимости, оборудования заводов, машинного оборудования и оснастки, компонентов, сырья и ликвидных активов Группы («активов»).

В связи с этим, сотрудники и служащие Группы Форесия должны, в частности:

- Использовать активы в соответствии с действующими правилами и регламентом Группы и принимать любые меры для предотвращения несанкционированного использования активов третьими сторонами (включая членов семьи);
- Защищать все пароли и коды для предотвращения несанкционированного доступа к компьютерным данным, принадлежащим Группе Форесия.
- Не допускать несанкционированного копирования программного обеспечения, разработанного Группой Форесия, процедур, кодов, инструкций, презентаций, учебных или иных программ, за исключением случаев, санкционированных Генеральным Менеджерским составом или прямо уполномоченным членом менеджерской команды;
- Хранить данные только в строгом соответствии с местным законодательством;
- И, в более широком смысле, использовать новую информационную и коммуникационную технологию Группы Форесия (NICT) в соответствии с правилами, изложенными в Руководстве Форесии по использованию новой информации и Коммуникационной технологии (Netiquette).

**V**

**СООБЩЕНИЕ О  
НАРУШЕНИЯХ  
КОДЕКСА  
ЭТИЧЕСКИХ НОРМ**



## V - СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ КОДЕКСА ЭТИЧЕСКИХ НОРМ

Каждый сотрудник Группы, **осведомленный о каких-либо нарушениях правил**, изложенных в настоящем Кодексе и в сопутствующих внутренних политиках Форесии, может донести эту информацию до сведения его или ее непосредственного руководителя или Генерального менеджерского состава:

- Посредством **внутренней отчетной процедуры**

- **Посредством онлайн-системы сообщения о нарушениях** в случаях, описанных в пункте 2.

- Эти два метода были разработаны как дополнительные инструменты для обеспечения свободы волеизъявления сотрудников. Ни один из сотрудников не может быть наказан, уволен, или подвергнут дискриминации за сообщение по доброй воле или за описание действий, нарушающих Кодекс этических норм. Однако неправомерное использование этих процедур влечет за собой дисциплинарное взыскание или возбуждение дела против нарушителя.
- Лицо, предоставляющее отчет о действиях, связанных с указанными лицами, должно, желательно, назвать себя. Его или ее личность останется конфиденциальной.
- Такие отчетные процедуры являются дополнительными способами, разработанными для удобства сотрудников, и, следовательно, не заменяют каналы сообщения, существующие в соответствии с применимым законодательством в каждой стране (в частности представители сотрудников, аудиторы, и государственные органы).
- Любому сотруднику Группы Форесия, сомневающемуся в соответствии его/ее собственных действий Кодексу этических норм рекомендуется обсудить ситуацию с его/ее непосредственным руководителем и/или Менеджером по специалистом отдела внутреннего контроля получения более подробной информации об условиях и области применения настоящего Кодекса этических норм.

- Поступки, противоречащие настоящему кодексу, могут повлечь за собой расследование исключительно по решению Генерального менеджерского состава.
- **Любые нарушения настоящего Кодекса**, независимо от способа их обнаружения, могут повлечь за собой санкции со стороны Форесии. Эти санкции, помимо прочего, могут включать предупреждение сотруднику или его/ее увольнение, в зависимости от тяжести проступка и применимого законодательства и нормативных актов.

## 1. Внутренняя процедура отчетности

Любой сотрудник Группы, осведомленный о нарушении одного или более правил, изложенных Кодексе и в сопутствующих внутренних политиках Форесии, может **довести эту информацию до сведения его / ее непосредственного руководителя, менеджера по персоналу или отдела по внутреннему контролю.**

**Обращение** к непосредственному руководителю, Менеджеру по персоналу или в Отдел по внутреннему контролю может быть сделано в устной или письменной форме.

В зависимости от характера и важности изложенных фактов, могут инициироваться дополнительные расследования, наведение справок, или может быть принято решение о применении внутренней процедуры аудита.

Причастное лицо должно быть проинформировано о касающейся его/ее процедуре. Если требуются защитные меры, причастное лицо должно быть проинформировано о принятии таких мер.

## V - СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ КОДЕКСА ЭТИЧЕСКИХ НОРМ

---

### 2. Онлайн-система сообщений о нарушениях

Область применения онлайн-системы сообщения о нарушениях охватывает серьезные обвинения в нарушениях закона (например, в коррупции, антиконкурентных практиках, преследовании, нарушениях правил бухгалтерского учета и т.д.).

Принимая во внимание их важность, серьезные вопросы, угрожающие физическому здоровью или моральной целостности сотрудника, также могут попасть под область применения онлайн-системы сообщения о нарушениях.

Онлайн-система сообщения о нарушениях влечет за собой направление дела на рассмотрение сторонней организации, которую Форесия использует для сбора поступивших обвинений.

Эта организация обеспечит соответствие принципам и правилам, применимым во Франции и Европейском Союзе, в отношении защиты данных.

Если переданный материал не попадает под область применения онлайн-системы сообщения о нарушениях, сообщение будет немедленно уничтожено.

Если переданный материал попадает под область применения, определенную для этой системы, и если это продиктовано важностью дела, Отдел по соблюдению нормативных требований отправит дело на рассмотрение Председателю и Исполнительному директору Форесии.

---

Последний может потребовать, чтобы член его команды провел расследование для оценки достоверности и полноты переданных на рассмотрение фактов. Отделу Аудита Группы может быть поручено провести необходимые следственные действия.

Вся проверенная информация подлежит уничтожению по прохождении двух месяцев от даты, когда проверочные мероприятия были окончены, за исключением случаев, когда против причастного лица или лица, виновного в несправедливом обвинении, были возбуждены дисциплинарные или юридические разбирательства. В этом случае данные будут сохранены до конца разбирательства.

Причастное лицо должно быть проинформировано о касающейся его/ее процедуре. Если требуются защитные меры, причастное лицо должно быть проинформировано о принятии таких мер.

Ссылка на онлайн-систему сообщения о нарушениях:  
[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)