

ETICKÝ KÓDEX

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

ÚVOD

Etický kódex spoločnosti Faurecia stanovuje princípy správania sa, ktoré sa týkajú každodenných situácií v našich interných, ako aj externých vzťahoch.

Princípy uvedené v tomto Etickom kódexe nie sú detailne spracované. V kombinácii so zmyslom pre zodpovednosť našich spolupracovníkov vytvárajú základné pravidlá správania sa a etické usmernenia, ktoré sa vzťahujú na všetkých pracovníkov spoločnosti Faurecia a jej partnerov. Tieto pravidlá v žiadnom prípade nenahrádzajú zákony a predpisy platné v jednotlivých krajinách, kde spoločnosť Faurecia pôsobí, ani princípy či pravidlá vyplývajúce z iných interne platných pravidiel a postupov v rámci Skupiny Faurecia.

Skupina Faurecia pristúpila v roku 2004 k Svetovému dohovoru Spojených Národov (United Nations Global Compact). Jeho podpisom sa zaviazala svojou podnikateľskou činnosťou dodržiavať a podporovať všetky hodnoty a princípy vyplývajúce z medzinárodných dokumentov a dohôd, ktoré sa týkajú práv človeka, pracovných noriem a životného prostredia.

Zmeny v rámci Skupiny, nové požiadavky našich klientov, ako aj nové predpisy týkajúce sa sociálnej zodpovednosti podnikov a trvalého rozvoja viedli Skupinu Faurecia k vypracovaniu nového znenia jej Etického kódexu.

Etický kódex bol okrem toho úplne začlenený do nášho programu „Being Faurecia“, ktorý je navrhnutý s cieľom zmeniť poslanie Skupiny a kultúrny model s cieľom podporiť tvorbu hodnôt. Tieto zdroje napomáhajú manažérom osvojiť si podnikateľské zmýšľanie a konať s potrebnou samostatnosťou a autoritou tak, aby dosiahli skvelé výsledky. V súlade s týmito cieľmi bol Etický kódex predlohou pre nový Manažérsky kódex, ktorý predstavuje správanie sa vyžadované od manažérov Skupiny.

Koncept Etického kódexu bol vypracovaný v roku 2005, upravený v roku 2007 a rozšírený v roku 2014. Každý nový zamestnanec Skupiny má k dispozícii jednu kópiu dokumentu. Kódex bol preložený do hlavných pracovných jazykov Skupiny a je dostupný na intranetovej stránke Skupiny.

Všetci zamestnanci a vedúci v Skupine Faurecia sú povinní dodržiavať Etický kódex. Musia tiež dbať na to, aby bol distribuovaný všetkým zamestnancom a aby ho všetci zamestnanci aj dodržiavali.

OBSAH

I. Dodržiavanie základných ľudských práv 04

1. Dodržiavanie zákonov
2. Zákaz práce maloletých
3. Zrušenie všetkých foriem nútenej práce
4. Rešpektovanie životného prostredia
5. Podpora bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

II. Rozvoj hospodárskeho a sociálneho dialógu 08

1. Sloboda prejavu a sociálny dialóg
2. Právo vytvárať asociácie a sloboda možnosti pridať sa k odborom
3. Zmluvná politika
4. Priemyselné a sociálne presuny

III. Rozvoj zručností 12

1. Rovnosť pri zaobchádzaní a zákaz diskriminácie
2. Zapojenie a rozvoj školení
3. Odborný rast a zamestnateľnosť

IV. Etika a pravidlá podnikateľského správania 16

1. Využívanie finančných prostriedkov, služieb alebo aktív Skupiny Faurecia
 - 1.1 Princíp
 - 1.2 Zákaz akéhokoľvek financovania politického života
 - 1.3 Zákaz všetkých nezákonných platieb štátnym orgánom alebo ich zamestnancom
 - 1.4 Pravdivosť a presnosť vedenia účtov, kníh a záznamov
2. Vzťahy s klientmi, poskytovateľmi služieb a dodávateľmi
 - 2.1 Obmedzenie darov a pohostenia od klientov a / alebo poskytovateľov služieb
 - 2.2 Výber dodávateľov a poskytovateľov služieb
 - 2.3 Konzultanti a ostatní poskytovatelia služieb
 - 2.4 Zákaz investícií u dodávateľov
 - 2.5 Zákaz nákupu tovaru alebo služieb od dodávateľov alebo zákazníkov na osobné použitie
3. Spravidlivá hospodárska súťaž
4. Mlčanlivosť
 - 4.1 Dodržiavanie mlčanlivosti o osobných údajoch zamestnancov
 - 4.2 Dodržiavanie mlčanlivosti a ochrana aktív, dokumentov a údajov Skupiny
5. Lojalita a exkluzivita
6. Konflikt záujmov
7. Ochrana aktív Skupiny Faurecia

V. Informovanie o porušení Etického kódexu 26

1. Interný informačný protokol
2. Online informačný postup

I DODRŽIAVANIE ZÁKLADNÝCH ĽUDSKÝCH PRÁV

I - DODRŽIAVANIE ZÁKLADNÝCH ĽUDSKÝCH PRÁV

1. Dodržiavanie zákonov

Spoločnosti v rámci Skupiny Faurecia a ich zamestnanci sú povinní dodržiavať platné zákony a nariadenia krajín, v ktorých pôsobia.

2. Zákaz práce maloletých

Skupina Faurecia spĺňa národnú legislatívu a nariadenia súvisiace s prácou maloletých.

V každom prípade sa v Skupine zakazuje práca maloletých vo veku menej ako 16 rokov v súlade s ustanoveniami Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa týkajú zdravia, bezpečnosti a morálky mladistvých vo veku od 15 do 18 rokov.

Skupina Faurecia garantuje, že všetci jej dodávateľia a partneri prijímajú rovnaké opatrenia.

3. Zrušenie všetkých foriem nútenej práce

Skupina Faurecia sa zaväzuje zaistiť slobodu pri výbere zamestnania a zrušiť akúkoľvek formu nútenej a povinnej práce.

Skupina Faurecia garantuje, že všetci jej dodávateľia a partneri prijímajú rovnaké opatrenia.

4. Rešpektovanie životného prostredia

Skupina Faurecia sa zaväzuje realizovať kroky smerujúce k rešpektovaniu životného prostredia a zlepšeniu jeho ochrany.

Pri výkone svojich každodenných aktivít sú spolupracovníci Faurecia vedení k zodpovednosti za dodržiavanie ochrany životného prostredia, predovšetkým prostredníctvom týchto záväzkov:

- Znížiť odpady a znečisťujúce produkty, chrániť prírodné zdroje a recyklovať materiály v každej etape výrobného procesu

Obmedziť spotrebu energie a redukovať emisie skleníkových plynov

Skupina Faurecia sa zaväzuje:

- Aktívne sa venovať pravidlám rozvoja a zavádzaniu technológií, ktoré umožnia znížiť znečisťujúce emisie

Nepretržite hodnotiť dopad svojich výrobkov a činnosti svojich závodov na okolité životné prostredie a spoločenstvá s cieľom neustáleho zlepšovania.

5. Podpora bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Skupina Faurecia sa zaväzuje zaviesť aktívne pravidlá a spôsoby ako predchádzať rizikám, ktoré môžu mať vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov, pravidelne kontrolovať ich správne použitie a merať ich efektívnosť.

Skupina sa predovšetkým zaväzuje zaistiť, aby manažéri a zamestnanci prevzali zodpovednosť za ochranu zdravia a prevenciu pred pracovnými úrazmi a zabezpečili návrhy a vývoj svojich produktov a výrobných prostriedkov takým spôsobom, aby podporili čo najlepšie pracovné podmienky.

Od všetkých subdodávateľov, ktorí pracujú v priestoroch spoločností v rámci Skupiny Faurecia, sa vyžaduje, aby dodržiavali pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia a aby sa riadili platnými právnymi predpismi v konkrétnych krajinách.



ROZVOJ HOSPODÁRSKEHO A SOCIÁLNEHO DIALÓGU

II - ROZVOJ HOSPODÁRSKEHO A SOCIÁLNEHO DIALÓGU

1. Sloboda prejavu a sociálny dialóg

Skupina Faurecia sa usiluje o rozvoj vzťahu založeného na dôvere na všetkých úrovniach spoločnosti, keď svojmu personálu umožňuje slobodu prejavu, najmä čo sa týka zlepšenia pracovného prostredia.

Kvalita diskusie a komunikácie medzi všetkými zamestnancami a ich riadiacimi pracovníkmi je ústredným prvkom sociálneho dialógu Skupiny.

Skupina Faurecia sa zaväzuje vo vhodnom čase informovať a konzultovať tieto otázky so zástupcami zamestnancov v každom právnom subjekte alebo so zástupcami zamestnancov na európskej úrovni a dodržiavať právne predpisy platné v každej krajine.

2. Právo vytvárať asociácie a sloboda možnosti pridať sa k odborom

Skupina Faurecia uznáva existenciu odborov na celom svete a právo pracovníkov vytvárať odborové organizácie podľa svojho výberu a organizovať zastúpenie pracujúcich v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami.

Skupina sa zaväzuje ochraňovať členov a vedúcich predstaviteľov odborov a zdržať sa akejkoľvek diskriminácie spojenej so získanými mandátmi.

3. Zmluvná politika

Skupina sa zaväzuje podporovať diskusie a rokovania. S ohľadom na decentralizovanú právnú a manažérsku štruktúru ide o zmluvy o kolektívnom vyjednávaní podpísané na jednej strane s jednotlivými odbormi a na strane druhej so spoločnosťami.

4. Priemyselné a sociálne presuny

Na základe svojej programovej činnosti sa musí Skupina Faurecia neustále prispôbovať životnému cyklu prostriedkov (spustenie, rozvoj, koniec životnosti), pričom musí sprevádzať svojich zákazníkov pri ich medzinárodnom rozvoji. Priemyselné a sociálne presuny Skupiny tieto zmeny neustále podporujú.

Vždy, keď je to možné, prijíma Skupina Faurecia progresívny prístup v otázke priemyselných a sociálnych presunov prevádzok s cieľom obmedziť sociálne dopady.

V rámci toho je každý projekt reštrukturalizácie predmetom hlbokého priemyselného, ekonomického a sociálneho dialógu ako súčasť strategickej orientácie stanovenej Skupinou Faurecia:

- Preferovať progresívny prístup s cieľom predísť krízam
- Rozvíjať zamestnanosť prostredníctvom zainteresovania zamestnancov
- Zainteresovať zástupcov zamestnancov
- Preferovať internú mobilitu
- Brať do úvahy lokálne prostredie a podporovať všetky lokálne riešenia
- Správať sa k zamestnancom spravodlivo a čestne



ROZVOJ ZRUČNOSTÍ

III - ROZVOJ ZRUČNOSTÍ

1. Rovnosť pri zaobchádzaní a zákaz diskriminácie

Skupina Faurecia sa pri nábore a riadení kariéry zaväzuje zabrániť akejkoľvek diskriminácii, predovšetkým na základe veku, pohlavia, farby pleti, národnosti, vierovyznania, zdravotného stavu či postihnutia, sexuálnej orientácie, politických alebo filozofických názoroch či príslušnosti k odborom.

Všetci zamestnanci majú právo pracovať v zdravom prostredí bez akejkoľvek formy neznášanlivosti alebo obťažovania, ktoré je kvalifikované ako nezákonné s ohľadom na platné nariadenia a zvyklosti v krajinách, kde Skupina Faurecia vykonáva svoju činnosť.

Skupina Faurecia zakazuje predovšetkým akékoľvek nezákonné správanie chápané ako sexuálne alebo morálne obťažovanie, dokonca aj v prípade, že neexistuje priamy vzťah v rámci zaradenia v štruktúre alebo vzťah podriadenosti.

2. Zapojenie a rozvoj školení

Skupina Faurecia sa zaväzuje presadzovať odborné školenia s cieľom podporiť zapojenie sa mladých ľudí tak, že pomáha k:

- prístupu k rôznym typom zmlúv, ktoré sú študentom k dispozícii počas školení (predovšetkým zmluva o vykonaní odbornej praxe)
- prístupu stážistov do spoločnosti

Skupina Faurecia vynaloží všetko úsilie, aby umožnila všetkým zamestnancom bez ohľadu na ich pracovné miesta vo svete, ich vek, pohlavie či funkciu, počas celej kariéry prístup k školeniam potrebným pre výkon povolania a budovanie kariéry.

3. Odborný rast a zamestnateľnosť

S ohľadom na špecifickú podstatu svojich aktivít a potrebu kapitalizácie odborných znalostí na zabezpečenie riadenia svojich programov považuje spoločnosť Faurecia interný rozvoj zamestnateľnosti svojich pracovníkov za prioritu.

Skupina Faurecia podporuje každého zamestnanca, aby aktívne participoval na svojom profesionálnom raste a zaväzuje sa zabezpečiť rovnosť príležitostí v odbornom raste a mobilite.

Skupina podporuje v rámci spoločnosti geografickú a odbornú mobilitu za účelom rozvoja zamestnateľnosti svojich pracovníkov. Mimoriadnu pozornosť venuje riadeniu vnútornej mobility s cieľom zaistiť jej krátkodobú a strednodobú dôležitosť.

IV

ETIKA A PRAVIDLÁ PODNIKATEĽSKÉHO SPRÁVANIA

IV - ETIKA A PRAVIDLÁ PODNIKATEĽSKÉHO SPRÁVANIA

1. Využívanie finančných prostriedkov, služieb alebo aktív Skupiny Faurecia

1-1 Princíp

Využívanie finančných prostriedkov, služieb alebo aktív Skupiny Faurecia na nezákonný alebo nepovolený účel je prísne zakázané. Žiadna osoba alebo spoločnosť sa nesmie venovať získaniu výhod na úkor Skupiny Faurecia prostredníctvom zaplataenia alebo prijatia úplatku, daru alebo inej formy odmeny, či už v hotovosti alebo vo forme iných výhod. Žiadna spoločnosť ani jednotlivец (z domáceho či zahraničného prostredia) nesmie prijať peniaze alebo výhody toho istého druhu a porušiť zákon či nariadenia.

1-2 Zákaz akéhokoľvek financovania politického života

Faurecia neplatí a neposkytuje žiadne služby politickým stranám, voleným činiteľom alebo kandidátom, dokonca aj keby bola legitímna podstata takýchto príspevkov uznaná podľa legislatívy krajín, v ktorých by k takýmto platbám mohlo dôjsť.

1-3 Zákaz všetkých nezákonných platieb štátnym orgánom alebo ich zamestnancom

Nie je možné vykonať žiadnu platbu s úmyslom zabezpečiť si zvýhodnené konanie štátnych alebo administratívnych orgánov. Dary, služby alebo štedré pohostenie ponúknuté vládny alebo administratívnym pracovníkom, či ich nadriadeným, sú zakázané, keďže by mohli byť chápané ako pokus o ovplyvnenie vládnych a administratívnych rozhodnutí v záujme spoločnosti Faurecia.

1-4 Pravdivosť a presnosť vedenia účtov, kníh a záznamov

Všetky aktíva, pasíva, výdavky a iné transakcie zrealizované spoločnosťami v Skupine Faurecia musia byť zaznamenané vo firemných knihách a účtoch, ktoré sa musia viesť presne a pravdivo a v súlade s platnými účtovnými princípmi, pravidlami a zákonmi.

Zo žiadneho dôvodu sa nesmú vytvárať ani udržiavať žiadne tajné prostriedky alebo nezaznamenané aktíva spoločností v Skupine Faurecia alebo ich dcér. Dokumenty, ktoré súvisia s obchodnými alebo finančnými transakciami, musia tieto transakcie verne zobrazovať. Žiadna platba nesmie byť odsúhlasená alebo vykonaná so zámerom využiť ju čiastočne alebo ako celok na účel, ktorý je iný ako ten, ktorý je popísaný v dokumentoch k platbe. V knihách a záznamoch Skupiny a jej súčastí sa nesmie, bez ohľadu na dôvod, urobiť žiaden nesprávny alebo nepravdivý zápis.

2. Vzťahy s klientmi, poskytovateľmi služieb a dodávateľmi

2-1 Obmedzenie darov a pohostenia od klientov a / alebo poskytovateľov služieb

Prijímanie darov

Spoločnosť Faurecia zakazuje prijímať dary alebo odmeny od klientov alebo dodávateľov v akejkoľvek forme (predovšetkým úhrady v hotovosti, výrobky, služby, pohostenie alebo cestovanie), ktorých hodnota je vyššia ako ekvivalent sto (100) EUR za fiškálny rok a na jedného obchodného partnera s výnimkou mimoriadnych prípadov v súlade s internými zásadami spoločnosti Faurecia. Pokiaľ boli takéto dary alebo odmeny prijaté, musia sa okamžite vrátiť ich darcom. Ak by sa mohlo odmietnutie daru alebo jeho vrátenie považovať za nezdvorné, príjemca musí o tom informovať riaditeľa oddelenia na dodržiavanie zásad a výkonného viceprezidenta ľudských zdrojov Skupiny a právneho zástupcu svojej spoločnosti, ktorí rozhodnú o tom, aké kroky, ak vôbec, je potrebné podniknúť s ohľadom na dodržiavanie Etického kódexu. Zamestnanec však vždy musí požiadať zákazníka alebo dodávateľa, aby sa v budúcnosti zdržal poskytovania takýchto darov.

IV - ETIKA A PRAVIDLÁ PODNIKATEĽSKÉHO SPRÁVANIA

Ponuka darov

Je prísne zakázané ponúkať a/ alebo poskytovať peňažné alebo nepeňažné výhody za účelom odmeny, sponzoringu alebo z iných dôvodov pre akéhokoľvek zástupcu alebo dodávateľa, priamo či nepriamo, s cieľom uzatvoriť zmluvu alebo získať inú obchodnú či finančnú výhodu. V každom prípade sú dary alebo služby s hodnotou rovnajúcou sa, či presahujúcou sto (100) EUR pre aktuálnych alebo potenciálnych klientov a dodávateľov, prísne zakázané s výnimkou mimoriadnych prípadov v súlade s internými zásadami spoločnosti Faurecia.

2-2 Výber dodávateľov a poskytovateľov služieb

Výber dodávateľov alebo poskytovateľov služieb pre spoločnosť Faurecia sa musí zakladať na kvalite, potrebe, výkone a cene. Pri rokovaniach s dodávateľmi a poskytovateľmi služieb je na zodpovednosti každého zamestnanca a vedúceho pracovníka Skupiny presadzovať záujmy Skupiny v medziach zákona, využiť najlepšie príležitosti a získať najlepšie podmienky bez spoliehania sa na protekcionizmus vyplývajúci z priateľských vzťahov alebo využitia diskriminačných kritérií, ktoré sú v Etickom kódexe zakázané.

2-3 Konzultanti a ostatní poskytovatelia služieb

V rámci postupov pri nákupe musia zmluvy medzi spoločnosťou Faurecia a jej splnomocnencami, zástupcami a konzultantmi alebo akýmkoľvek iným poskytovateľom služieb jasne uvádzať skutočné služby, ktoré budú dodávať, základ pre odmenu alebo cenu a všetky ostatné zmluvné podmienky. Všetky platby musia byť stanovené a uhradené s ohľadom na skutočne poskytnuté služby. Splnomocnenci, zástupcovia a konzultanti majú zakázané konať v mene spoločnosti Faurecia s výnimkou oprávnených osôb, ktoré majú písomné povolenie od splnomocnených zástupcov spoločnosti Faurecia.

2-4 Zákaz investícií u dodávateľov

Žiaden zamestnanec alebo vedúci pracovník nesmie priamo alebo nepriamo investovať do dodávateľa, ktorý spolupracuje so spoločnosťou Faurecia, jeho materskej spoločnosti alebo jeho pobočiek, alebo mu požičať prostriedky, s výnimkou nákupu cenných papierov obchodovaných na regulovanom trhu v objeme stanovenom platnými predpismi.

2-5 Zákaz nákupu tovaru alebo služieb od dodávateľov alebo zákazníkov na osobné použitie

Zamestnanci a vedúci pracovníci nesmú využiť svoj vzťah k spoločnosti Faurecia s cieľom využívať rovnaké výhody pri osobných nákupoch, ako sú výhody poskytnuté zo strany dodávateľa alebo zákazníka spoločnosti Faurecia, pokiaľ o nie je jasne uvedené v zmluve medzi spoločnosťou Faurecia a dodávateľom alebo medzi spoločnosťou Faurecia a zákazníkom.

3. Spravodlivá hospodárska súťaž

Spoločnosť Faurecia je zástancom prísneho dodržiavania platných pravidiel a zákonov upravujúcich hospodársku súťaž v Európskej únii a v každej krajine, v ktorej spoločnosť Faurecia pôsobí. Pravidlá a zákony upravujúce spravodlivú hospodársku súťaž zakazujú akékoľvek písomné či ústne dohody, zmluvy, projekty, opatrenia alebo plány medzi konkurentmi, ktoré zahŕňajú cenu, územie, podiel na trhu a/alebo zákazníkov.

Faurecia sa zaväzuje monitorovať riadne dodržiavanie týchto záväzkov tak, že prostredníctvom oddelenia auditu Skupiny alebo právneho oddelenia poskytne akékoľvek doplnkové informácie, ktoré by mohol

zamestnanec alebo vedúci pracovník požadovať, a tým, že podporuje dobrú znalosť záväzkov spoločnosti Faurecia s ohľadom na spravodlivú súťaž v celej Skupine.

Vedúci pracovníci a zamestnanci spoločnosti Faurecia majú preto zakázané uzatvárať takéto zmluvy alebo dohody s konkurentmi spoločnosti Faurecia.

Okrem toho nesmie žiaden manažér požadovať od zamestnancov citlivé alebo dôverné informácie obchodného charakteru, ktoré sa vzťahujú na ich bývalého zamestnávateľa. Ani zamestnanec, ani vedúci spoločnosti Faurecia sa nesmie snažiť využiť citlivé alebo dôverné informácie obchodného charakteru získané počas predošlého zamestnania v rámci pôsobenia v spoločnosti Faurecia. Výmena alebo použitie (reálne či plánované) citlivých alebo dôverných informácií obchodného charakteru, ktoré sa týkajú konkurencie alebo bývalého zamestnávateľa, je za každých okolností zakázané.

Ďalej sa vyžaduje, aby každý zamestnanec, ktorý sa chce pridať k stavovským asociáciám, kde pôsobia predstavitelia konkurencie, získal písomný súhlas nadriadeného manažéra ľudských zdrojov.

IV - ETIKA A PRAVIDLÁ PODNIKATEĽSKÉHO SPRÁVANIA

4. Mlčanlivosť

4-1 Dodržiavanie mlčanlivosti o osobných údajoch zamestnancov

Spoločnosti v Skupine Faurecia a ich zamestnanci musia venovať mimoriadnu pozornosť dodržiavaniu všetkých zákonov a nariadení, ktoré sa týkajú ochrany, používania a dodržiavania mlčanlivosti o osobných údajoch. Informácie, ktoré sa týkajú súkromného života zamestnancov, hodnotenia výkonu, kariérneho postupu a miezd, musia zostať dôvernými. Iba oprávnené osoby majú prístup k tomuto typu informácií.

Preto zamestnanci Skupiny Faurecia:

- nesmú zhromažďovať informácie o súkromnom živote ostatných zamestnancov, okrem informácií potrebných pre Oddelenie ľudských zdrojov alebo z iných zákonných pracovných dôvodov a výlučne v rámci platných zákonov
- sú povinní zaručiť právo prístupu, overenia a opravy osobných informácií zamestnancoch v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami
- nesmú prezradiť osobné informácie tretím osobám, okrem výnimočných prípadov, ktoré povoľujú platné zákony a nariadenia.

4-2 Dodržiavanie mlčanlivosti a ochrana aktív, dokumentov a údajov Skupiny Faurecia

Zložky, aktíva, technické údaje a iné dôverné informácie o spoločnosti tvoria dôležité aktíva, ktoré môžu byť veľmi dôležité pri zabezpečení výsledkov a konkurenčnej výhody spoločnosti Faurecia. Všetky tieto súčasti sú majetkom spoločnosti a v prípade ukončenia pracovného pomeru zamestnanca sa musia vrátiť.

Dôverný charakter majú predovšetkým informácie týkajúce sa existencie, zmluvných podmienok projektov a obchodných zmlúv spoločnosti Faurecia, finančné a technické údaje Skupiny a všetky ostatné citlivé údaje, ako sú údaje týkajúce sa predaja výrobných jednotiek, práv duševného vlastníctva, technológií, počítačového softvéru alebo hardvéru používaného pri bežnom výkone podnikateľskej činnosti.

Všetci zamestnanci Skupiny Faurecia majú zákaz rozširovať uvedené informácie tretím osobám bez predošlého súhlasu alebo iným pracovníkom spoločnosti Faurecia bez oprávneného prístupu k týmto informáciám.

Akékoľvek použitie informácií získaných počas pracovnej činnosti zamestnanca na osobné účely, či už priamo alebo nepriamo, je prísne zakázané.

Každé porušenie tohto pravidla môže viesť k právnym krokom podľa platných ustanovení pracovného práva, občianskeho práva alebo trestného práva.

Všetky vyššie uvedené ustanovenia sa vzťahujú rovnakým spôsobom na informácie, ktoré poskytli naši klienti.

Osoby, ktorým sa skončila pracovná zmluva alebo ktorí už nie sú pracovnou zmluvou viazaní so Skupinou Faurecia, musia zachovávať mlčanlivosť o všetkých týchto informáciách.

5. Lojalita a exkluzivita

Zamestnanci a vedúci pracovníci spoločnosti Faurecia sú si povinní svedomito plniť svoje povinnosti a úlohy.

Spoločnosť Faurecia sa domnieva, že zamestnanecké alebo riadiace funkcie v rámci Skupiny si vyžadujú plný pracovný úväzok. Preto žiaden výkonný pracovník alebo manažér nemôže mať druhú prácu, ani vlastníť alebo prevádzkovať spoločnosť, ktorá si vyžaduje aktívne využitie ich času bez výslovného povolenia manažéra ľudských zdrojov.

IV - ETIKA A PRAVIDLÁ PODNIKATEĽSKÉHO SPRÁVANIA

6. Konflikt záujmov

Konflikt záujmov nastáva vtedy, ak zamestnanec alebo blízky príbuzný môže osobne profitovať z transakcie, ktorá sa týka spoločnosti Skupiny Faurecia, predovšetkým pri klientoch alebo dodávateľoch.

Rovnako to platí, ak sa zamestnanec snaží vybrať si alebo má vybranú spoločnosť, predovšetkým ako dodávateľa, v ktorej má sám alebo jeho blízky, priamy alebo nepriamy finančný záujem.

Každý zamestnanec Skupiny Faurecia, ktorý sa ocitne v konflikte záujmov, je povinný oznámiť túto skutočnosť pomocou nástrojov, ktoré sú v Skupine k dispozícii (písomné vyhlásenie alebo elektronický formulár týkajúci sa konfliktu záujmov). Niektorým pracovníkom hrozí v dôsledku pracovnej pozície väčšie riziko na vznik konfliktu záujmov. Preto sú povinní toto písomné vyhlásenie vydávať každoročne.

V prípade pochybnosti je zamestnanec povinný obrátiť sa na svojho nadriadeného, vedúceho pracovníka oddelenia ľudských zdrojov alebo miestneho pracovníka na dodržiavanie zásad aby sa určilo, či táto transakcia predstavuje konflikt záujmov.

7. Ochrana aktív Skupiny Faurecia

Zamestnanci a riadiaci pracovníci Skupiny Faurecia sú zodpovední za správne využívanie aktív a zdrojov Skupiny, vrátane tých, ktoré zahŕňajú intelektuálne vlastníctvo, technológie, počítačový hardvér a dokumenty, softvér, nehnuteľný majetok, zariadenie v závodoch, stroje a náradie, komponenty, suroviny a likvidné položky Skupiny („aktíva“).

Zamestnanci a riadiaci pracovníci Skupiny Faurecia sú povinní predovšetkým:

- Využívať aktíva v súlade s platnými pravidlami a postupmi v Skupine a prijať akékoľvek opatrenie k zabráneniu nepovoleného využitia aktív treťou osobou (vrátane členov rodiny)
- Zabezpečiť všetky heslá a kódy, aby sa zabránilo nepovolenému prístupu k údajom v počítačoch, ktoré patria Skupine Faurecia
- Vyhýbať sa nepovolenému kopírovaniu softvéru vyvinutého v Skupine Faurecia, postupov, kódov, manuálov, prezentácií, školení alebo iných programov, pokiaľ to nepovolí vedenie spoločnosti alebo člen manažmentu, ktorý je na to výslovne splnomocnený
- Ukladať a uchovávať údaje v pamäti pri striktnom dodržiavaní lokálnych právnych predpisov
- Vo všeobecnosti využívať nové informačné a komunikačné technológie (NICT) Skupiny Faurecia v súlade s predpismi, ktoré sú vysvetlené v Zásadách využívania nových informačných a komunikačných technológií (Netiketa) spoločnosti Faurecia.

V

**INFORMOVANIE
O PORUŠENÍ
ETICKÉHO KÓDEXU**

V - INFORMOVANIE O PORUŠENÍ ETICKÉHO KÓDEXU

Každý zamestnanec Skupiny, **ktorý vie o porušovaní pravidiel** stanovených v tomto Kódexe, a v súvisiacich interných zásadách spoločnosti Faurecia môže o tom informovať svojho nadriadeného alebo vedenie spoločnosti:

- buď prostredníctvom **online informačného postupu**,
 - alebo prostredníctvom externého informačného protokolu, v prípadoch uvedených v odseku 2.
- Tieto dva spôsoby boli navrhnuté ako doplnkové nástroje, ktoré majú zaistiť slobodu prejavu zamestnancom. Žiaden zamestnanec nemôže byť potrestaný, prepustený alebo sa nemôže stať predmetom diskriminačných opatrení za informovanie v dobrej viere alebo za objasnenie konaní, ktoré sú v rozpore s Etickým kódexom. Neoprávnené použitie týchto protokolov vystavuje takéhoto pracovníka disciplinárnym krokom alebo trestnému stíhaniu.
 - Pracovník, ktorý poskytuje správu určeným osobám, je povinný sa identifikovať. Jeho/jej totožnosť zostane utajená.
 - Tieto protokoly sú doplnkovými spôsobmi, ktoré sú k dispozícii zamestnancom, a preto nenahrádzajú existujúce kanály v rámci platných právnych predpisov v každej krajine (predovšetkým predstavitelia zamestnancov, audítori a verejné orgány).
 - Skupina Faurecia výrazne podporuje každého zamestnanca, **ktorý má záujem o súlad vlastných krokov s týmto Kódexom**, pri diskusii o týchto otázkach so svojím nadriadeným a/ alebo manažérom ľudských zdrojov, a miestnym pracovníkom na dodržiavanie zásad, aby získal podrobnejšie informácie o podmienkach a rozsahu využitia Etického kódexu.

- Správanie, ktoré je v protiklade s týmto kódexom, môže byť dôvodom vyšetrovania výhradne podľa uváženia vedenia spoločnosti.
- **Za akékoľvek porušenie tohto Kódexu**, bez ohľadu na spôsob, akým bolo zverejnené, môžu byť zo strany spoločnosti Faurecia uplatnené sankcie. Tieto sankcie môžu zahŕňať, okrem iného, napomenutie zamestnanca alebo prepustenie z pracovného pomeru v závislosti od závažnosti porušenia a platných zákonov a nariadení.

1. Interný informačný protokol

Každý zamestnanec Skupiny, ktorý vie o porušení jedného alebo viacerých pravidiel stanovených v tomto Kódexe a súvisiacich interných zásadách, **môže o ňom informovať svojho nadriadeného alebo manažéra ľudských zdrojov alebo oddelenie na dodržiavanie zásad.**

Takéto **oznámenie** je možné podať nadriadenému alebo manažérovi ľudských zdrojov alebo oddeleniu na dodržiavanie zásad v ústnej, prípadne písomnej forme.

V závislosti od charakteru a dôležitosti popísaných skutočností je možné spustiť ďalšie vyšetrovanie, vykonať šetrenie alebo prijať rozhodnutie realizovať proces interného auditu.

Osoba, ktorej sa tento postup týka, musí byť o ňom informovaná. Ak sú potrebné ochranné opatrenia, uvedená osoba bude o nich informovaná až po prijatí týchto opatrení.

V - INFORMOVANIE O PORUŠENÍ ETICKÉHO KÓDEXU

2. Online informačný postup

Online informačný postup je určený na vážne obvinenia týkajúce sa porušenia zákona (napríklad korupcia, konanie poškodzujúce hospodársku súťaž, obťažovanie, účtovné nezrovnalosti atď.).

S ohľadom na závažnosť môže tento postup pokrývať aj vážne záležitosti, ktoré ohrozujú fyzické zdravie alebo bezúhonnosť zamestnanca.

Online informačný postup smeruje k tomu, aby Skupina Faurecia postúpila záležitosť **externej organizácii**, ktorú využíva na zhromažďovanie nahlásených prípadov protiprávneho konania.

Táto organizácia zaistí súlad s princípmi a pravidlami platnými vo Francúzsku a v Európskej únii, ktoré sa týkajú ochrany informácií.

Ak ohlásená skutočnosť nespadá do rozsahu postupu pri online informovaní, správa sa okamžite zničí.

Ak ohlásená skutočnosť nespadá do rozsahu postupu ale ak si to jej závažnosť vyžaduje, oddelenie na dodržiavanie zásad informuje o skutočnosti predsedu predstavenstva a výkonného riaditeľa spoločnosti Faurecia.

Výkonný riaditeľ môže požiadať člena svojho tímu vykonať vyšetrovanie s cieľom odhadnúť vierohodnosť a rozsah uvedených skutočností. Oddelenie auditu Skupiny môže dostať za úlohu zistiť potrebné skutočnosti.

Všetky informácie, ktoré boli skontrolované, budú zničené po dvoch mesiacoch od dátumu ukončenia kontrolných aktivít, pokiaľ nebolo začaté disciplinárne alebo súdne konanie voči danej osobe alebo autorovi neoprávneného informovania. V tomto prípade sa údaje uchovávajú až do ukončenia konania.

Osoba, ktorej sa tento postup týka, musí byť o ňom informovaná. Ak sú potrebné ochranné opatrenia, uvedená osoba bude o nich informovaná až po prijatí týchto opatrení.

Odkaz na online oznamovanie je:
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