

ETİK DAVRANIŞ KURALLARI

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

GİRİŞ

Faurecia'nın Etik Davranış Kuralları, hem şirket içinde, hem şirket dışında günlük ilişkilerimize uygulanacak iş etiği kurallarını tanımlar.

İşbu Etik Davranış Kurallarında yer alan kurallar eksiksiz değildir; çalışanlarımızın sorumluluk anlayışıyla birleşerek tüm Faurecia çalışanları ve ortakları için geçerli profesyonel davranış ve etik kurallarının temel esaslarını meydana getirirler.

Bu kurallar hiçbir şekilde Faurecia'nın iş yaptığı farklı ülkelerdeki kanun ve yönetmeliklerin veya Faurecia Grubunda uygulanan diğer dahili politika ve süreçlerden doğan ilke ve kuralların yerini almaz.

Faurecia Grubu 2004 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkelerine imzasını atarak iş uygulamalarında insan hakları, iş standartları ve çevreyle ilgili uluslararası belge ve anlaşmalarda yer alan bir dizi değer ve ilkeye uymayı ve bunları desteklemeyi taahhüt etmiştir.

İşbu Etik Kurallarını hazırlarken şirket içindeki bazı değişiklikler, müşteri beklentileri, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve sürdürülebilir gelişim alanlarındaki yenilikler dikkate alınmıştır.

Dahası, bu Etik Kuralları, "Faurecia Olmak" adlı, değer yaratımını destekleyerek şirket misyonuna ve kültürel modeline yeniden şekil vermek üzere tasarlanmış programımıza tam olarak entegre edilmiştir. Bu kaynaklar, yöneticilerin performanslarında mükemmelliğe erişmeleri için girişimci bir zihniyet edinerek gerekli otonomi ve yetkiyle hareket etmelerini sağlar. Bu amaçlar doğrultusunda, Etik Kuralları, şirket yöneticilerinden beklenen davranışları öne koyan yeni Yönetim Kurallarına ilham kaynağı olmuştur.

Etik kuralları ilk olarak 2005'te yazılmış, 2007'de gözden geçirilmiş ve 2014'te genişletilmiştir. Her yeni şirket çalışanına belgenin bir kopyası verilir. Şirketin ana çalışma dillerine tercüme edilmiştir ve şirket intranetinden erişilebilir.

Her Faurecia Grubu çalışanı ve yöneticisi Etik Kurallarına uymalı, herkese dağıtılmasını temin etmeli ve her çalışanın buna uyduğunu kontrol etmelidir.

İÇERİK

I. Temel insan haklarına saygı 04

1. Yasalara uyum
2. Çocuk istihdamının önlenmesi
3. Her türden zorla çalıştırmanın önlenmesi
4. Çevreye saygı
5. İş yerinde sağlık ve güvenliğin desteklenmesi

II. Ekonomik ve sosyal diyalogun geliştirilmesi 08

1. İfade özgürlüğü ve sosyal diyalog
2. Dernek kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğü
3. Sözleşme Politikası
4. Endüstriyel ve sosyal intikal

III. Beceri geliştirme 12

1. Eşit muamele ve ayrımcılığa karşı mücadele
2. Eğitimin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi
3. Profesyonel gelişim ve istihdam edilebilirlik

IV. İş etiği ve davranış kuralları 16

1. Faurecia Grubu fonları, hizmetleri ve varlıklarının kullanımı
 - 1.1 İlike
 - 1.2 Siyasal katkı yasağı
 - 1.3 Hükümet kurumlarına ve memurlarına yasadışı ödeme yasağı
2. Müşteri, hizmet sunucuları ve tedarikçiler ile ilişkiler
 - 2.1 Müşteri ve/veya hizmet tedarikçilerinden hediye veya ağırlamanın sınırlandırılması
 - 2.2 Tedarikçi ve hizmet sunucu seçimi
 - 2.3 Danışman ve diğer hizmet sunucuları
 - 2.4 Tedarikçilerin işine yatırım yapma yasağı
 - 2.5 Tedarikçilerden özel kullanım için mal veya hizmet satın alma yasağı
3. Adil rekabet
4. Gizlilik
 - 4.1 Çalışanların kişisel verilerinin gizliliği
 - 4.2 Şirket varlıkları, belgeleri ve verilerinin gizliliği ve korunması
5. Sadakat ve münhasırlık
6. Çıkar çatışmaları
7. Faurecia Şirketinin varlıklarını korumak

V. Etik Kurallarına ihlalleri raporlama 26

1. İç raporlama süreci
2. Çevrimiçi raporlama süreci



TEMEL İNSAN HAKLARINA SAYGI

I - TEMEL İNSAN HAKLARINA SAYGI

1. Yasalara uyum

Faurecia Grubu şirketleri ve çalışanları çalıştıkları ülkelerdeki geçerli yasa ve yönetmeliklere uyacaklardır.

2. Çocuk istihdamının önlenmesi

Faurecia Grubu, çocuk istihdamıyla ilgili ulusal mevzuat ve yönetmeliklere uyar.

16 yaşın altındaki çocukları istihdam etmez, 15 ila 18 yaş arası gençlerin sağlığı, güvenliği ve ahlakıyla ilgili ILO (Uluslararası Çalışma Ofisi) kurallarına uyar.

Faurecia Grubu tüm tedarikçilerinin ve ortaklarının aynı kurallara uymasını sağlar.

3. Her türden zorla çalıştırmanın önlenmesi

Faurecia Grubu, istihdam alanında seçim özgürlüğünü sağlamaya ve her türden zorunlu ve zorla çalıştırmayı önlemeyi taahhüt eder.

Faurecia Grubu tüm tedarikçilerinin ve ortaklarının aynı kurallara uymasını sağlar.

4. Çevreye saygı

Faurecia Grubu çevreye saygı ve çevreyi koruma alanında aktif olarak çalışmayı taahhüt eder.

Faurecia çalışanları, günlük çalışmalarında çevreyi koruma alanındaki sorumlulukları hakkında ve özellikle aşağıda yer alan konularda bilinçlendirilir:

- İmalat sürecinde atıkların ve kirlenici ürünlerin azaltılması, doğal kaynakların korunması ve materyallerin geri dönüştürülmesi;
- Enerji tüketiminin sınırlandırılması ve sera etkisi yaratan emisyonların azaltılması.

Faurecia Grubu şu taahhütlerde bulunur:

- Kirlenici emisyonları azaltacak teknolojiyi uygulamak ve aktif bir kalkınma politikası izlemek;
- Ürün ve fabrikaların çevreye ve topluluklara etkilerini sürekli olarak değerlendirmek ve iyileştirme yapmak.

5. İş yerinde sağlık ve güvenliğin desteklenmesi

Faurecia Grubu, çalışanların sağlığını ve güvenliğini etkileyebilecek riskleri önleyecek aktif politikalar ve yöntemler yaratmayı, bunların doğru uygulandığını düzenli olarak kontrol etmeyi ve etkinliklerini ölçmeyi taahhüt eder.

Grup, çalışanlarının iş yerinde sağlık ve güvenlik konularında sorumluluk almalarını sağlamayı ve ürünleri ve imalat tesislerini olabilecek en iyi çalışma şartlarını destekleyecek şekilde tasarlayıp geliştirmeyi taahhüt eder.

Faurecia Grubu tesislerinde çalışan tüm taşeronlar bu sağlık ve güvenlik politikalarını uygulayacak ve ilgili ülkelerde yürürlükte olan tüm mevzuata uyacaklardır.



EKONOMİK VE SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞTİRİLMESİ

II - EKONOMİK VE SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞTİRİLMESİ

1. İfade özgürlüğü ve sosyal diyalog

Faurecia Grubu, çalışanlarının özellikle işyeri ortamının iyileştirilmesi konusunda kendilerini özgürce ifade etmesini sağlayarak şirketin her seviyesinde güven ilişkisi geliştirmeyi arzular.

Her çalışan ve amiri arasındaki iletişimin kaliteli olması, şirketin sosyal diyalog politikasının bir önceliğidir.

Faurecia Grubu, her tüzel kişilik taşıyan kurumda yer alan çalışan temsilcilerini veya Avrupa seviyesindeki çalışan temsilcilerini zamanında bilgilendirmeye ve kendilerine zamanında danışmayı ve her ülkenin yasal şartlarına uymayı taahhüt eder.

2. Dernek kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğü

Faurecia Grubu dünya çapında sendikaların varlığını ve işçilerin istedikleri sendikaya katılma ve/veya geçerli kanun ve yönetmeliklere uygun olarak işçi sendikası kurma haklarını tanır.

Sendika üyelerini ve yöneticilerini korumayı ve alınan görevleri temel olarak ayrımcılık yapmamayı taahhüt eder.

3. Sözleşme Politikası

Şirket, danışma ve müzakereye dayalı politikaları desteklemeyi taahhüt eder. Gayri merkezi yasal ve idari yapısı nedeniyle bu politikaya hem bireysel kurumlar, hem şirketler ile imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yer verilmiştir.

4. Endüstriyel ve sosyal intikal

Program temelli faaliyeti nedeniyle Faurecia Grubu sürekli olarak araçların ömür döngüsüne uyum sağlamalıdır (lansman, geliştirme ve hurdaya ayırma) ve müşterilerini, uluslararası gelişimleri boyunca izlemelidir. Şirketin endüstriyel ve sosyal intikali bu değişimleri sürekli olarak destekler.

Faurecia Grubu her mümkün olduğunda endüstriyel ve sosyal intikal operasyonlarında ileriye dönük bir yaklaşım sergileyerek olumsuz sosyal etkiyi sınırlar.

Bu bağlamda, yeniden yapılandırma operasyonlarının her biri Faurecia Grubunun tanımladığı stratejik yönlendirmenin bir parçası olarak amaçları aşağıda sıralanan derin bir endüstriyel, ekonomik ve sosyal diyalog içerecektir:

- Olası krizleri engelleyecek, ileriye dönük bir yaklaşıma öncelik vermek;
- Çalışanları yetkilendirerek istihdam edilebilirliği geliştirmek;
- İşçi temsilcilerini karar alma sürecine katmak;
- Şirket içi hareketliliğe öncelik vermek;
- Yerel çevreye odaklanmak ve yerel çözümler geliştirmek;
- Çalışanlara adil ve eşitlikçi şekilde davranmak.



BECERİ GELİŞTİRME

III - BECERİ GELİŞTİRME

1. Eşit muamele

Faurecia Grubu işe alım ve kariyer yönetimi faaliyetlerinde başta yaş, cinsiyet, ten rengi, uyruk, din, sağlık veya engel durumu, cinsel yönelim, siyasi veya felsefi düşünceler veya sendika bağlantısı olmak üzere herhangi bir ayrımcılıkta bulunmamayı taahhüt eder.

Her çalışanın, Faurecia Grubunun iş yaptığı ülkelerin geçerli yönetmelik ve uygulamaları uyarınca yasadışı olarak tanımlanmış herhangi türden husumet veya tacizden uzak, sağlıklı bir ortamda çalışma hakkı vardır.

Faurecia Grubu özellikle cinsel veya ahlaki taciz olarak tanımlanabilecek herhangi yasadışı davranışı yasaklar ve bu, doğrudan bir ast-üst ilişkisinin olmadığı durumlar için de geçerlidir.

2. Profesyonel içerme ve eğitim geliştirme

Faurecia Grubu, gençlerin işyerine entegrasyonunu desteklemek için profesyonel eğitimi teşvik etmeyi taahhüt eder:

- Öğrencilere eğitimleri boyunca farklı sözleşme türlerine erişimlerini kolaylaştırır (özellikle çıraklık sözleşmeleri);
- Şirkette staj imkanları yaratır.

Faurecia Grubu, dünyanın neresinde çalışırsa çalışsın, yaşı, cinsiyeti, pozisyonu ne olursa olsun, kariyeri boyunca her çalışanına faaliyetini yapmasını ve kariyerinde ilerlemesini sağlayacak gerekli eğitimi vermek için çaba sarfedecektir.

3. Profesyonel gelişim ve istihdam edilebilirlik

Faurecia'nın faaliyetlerinin doğası nedeniyle ve programlarını kontrol etmek için uzmanlığa yatırım yapması gerektiğinden, işgücünün şirket içi gelişimini öncelik olarak görür.

Faurecia Grubu her çalışanını profesyonel gelişimine aktif olarak katılmaya teşvik eder ve profesyonel gelişim ve hareketlilik için eşit fırsat sunmayı taahhüt eder.

Faurecia, işgücünün istihdam edilebilirliğini geliştirmek için şirket içinde coğrafi ve profesyonel hareketliliği destekler. Şirket içi hareketliliğin kısa ve uzun vadede yararlı olması adına buna özellikle dikkat edilir.

IV

İŞ ETİĞİ VE DAVRANIŞ KURALLARI

IV - İŞ ETİĞİ VE DAVRANIŞ KURALLARI

1. Faurecia Grubu fonları, hizmetleri ve varlıklarının kullanımı

1-1 İlke

Faurecia'nın fonları, hizmetleri veya varlıklarının yasadışı veya uygunsuz amaçlar için kullanımı kesinlikle yasaktır.

Hiçbir birey veya şirket nakit veya aynı ödeme veya rüşvet yoluyla Faurecia adına imtiyaz veya yarar elde etmeye çalışamaz. Aynı şekilde, hiçbir birey veya şirket (yerli veya yabancı) yasa ve yönetmelikleri ihlal edecek şekilde para veya menfaat kabul etmeyecektir.

1-2 Siyasal katkı yasağı

Faurecia, böylesi katkılar ilgili ülke kanunlarında yasal olarak yer alsa bile, siyasi partilere, seçimle işbaşına gelmiş veya aday kişilere herhangi bir ödeme yapmaz, hizmette bulunmaz

1-3 Hükümet kurumlarına ve memurlarına yasadışı ödeme yapma yasağı

Bir hükümetten veya idari kurumdan menfaat elde etme umuduyla ödeme yapılması yasaktır. Hükümet veya idari memurlara hediye vermek, hizmet sunmak veya bu kişileri görkemli şekilde ağırlamak yasaktır, çünkü bunlar Faurecia'yı etkileyecek olaylarda hükümet veya idari memurları etkileme teşebbüsleri olarak algılanabilir.

1-4 Muhasebe, defter ve kayıtların doğru ve eksiksiz olması

Faurecia Grubu şirketlerinin tüm varlıkları, harcamaları ve diğer işlemleri şirket defter ve kayıtlarına geçerli muhasebecilik ilke, kural ve yasaları uyarınca doğru ve eksiksiz şekilde kaydedilmelidir.

Faurecia Grubunun veya alt şirketlerinin herhangi bir nedenle gizli veya kayıt edilmemiş fonu veya varlığı olmayacaktır. Ticari veya finansal işlemler ile ilgili belgeler bu işlemleri doğru yansıtmalıdır. Yapılacak ödemeler sadece ödeme ile ilgili belgelerde yer alan amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır ve ödeme onayı ile ödemenin kendisi bu anlayış ve niyet ile yapılacaktır. Faurecia veya alt şirketlerinin defter ve kayıtlarına herhangi bir nedenden dolayı yanlış bilgi kaydedilemez.

2. Müşteri, hizmet sunucuları ve tedarikçiler ile ilişkiler

2-1 Müşteri ve/veya hizmet tedarikçilerinden hediye veya ağırlamaya sınırlama

Hediye kabul etmek

Faurecia'nın dahili politikalarına uygun olağanüstü haller dışında, şekli ne olursa olsun (nakit, para, mal, hizmet, ağırlama, seyahat), müşteri veya tedarikçilerden değeri mali yıl ve bireysel iş ortağı başına yüz (100) euro'yu geçen hediye'nin kabul edilmesi yasaktır.

Hediye alınırsa, derhal veren kişiye geri verilmelidir. Hediyeyi geri vermek veya reddetmenin ayıp olacağı durumlarda, çalışan Uyum Biriminden ilgili görevliyi ve Grup İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısını veya çalıştığı birimin Hukuk Danışmanını bilgilendirmelidir. Bu Kurallara uygun olarak ne karar alınacağını bu kişiler belirleyecektir. Herhalükarda, çalışan, müşteri veya tedarikçiden gelecekte böylesi hediyeler vermemesini rica etmelidir.

IV - İŞ ETİĞİ VE DAVRANIŞ KURALLARI

Hediye vermek

Sözleşme veya herhangi başka ticari veya finansal yarar elde etmek amacıyla doğrudan veya dolaylı olarak müşteri temsilcilerine veya tedarikçilere nakit veya aynı ödeme teklif etmek veya vermek kesinlikle yasaktır. Faurecia'nın dahili politikalarına uygun olağanüstü haller dışında, olası veya mevcut müşteri veya tedarikçilere değeri yüz (100) euro'nun üzerinde hediye ve/veya yardımda bulunmak kesinlikle yasaktır.

2-2 Tedarikçi ve hizmet sunucu seçimi

Faurecia ile çalışacak tedarikçi ve hizmet sunucuları, kalite, ihtiyaç, performans ve maliyet temel alınarak seçilmelidir. Tedarikçi ve hizmet sunucularıyla müzakereler sırasında, her Faurecia çalışanı yasal sınırlar içinde kalmak şartıyla Grubun yararını gütmeli, en iyi fırsatları kollamalı, olabilecek en iyi şartları elde etmeli ve bunları şahsi ilişkilerini veya Grubun Etik Kuralları tarafından yasaklanmış ayırmacı kriterleri kullanmadan başarmalıdır.

2-3 Danışmanlar ve diğer hizmet sunucuları

Faurecia ve aracıları, temsilcileri ve danışmanları veya herhangi bir hizmet sunucusu ile yapılan anlaşmalarda sunulacak hizmet, fiyatlandırma veya ücretin açıklaması ve diğer tüm şart ve koşullar Satın Alma işlemleri uyarınca açık ve net olarak yer almalıdır. Tüm ödemeler sunulacak gerçek hizmete göre belirlenmeli ve ödenmelidir. Aracılar, temsilciler ve danışmanlara özellikle yetkilendirilmiş Faurecia temsilcileri tarafından izin verilmedikçe Faurecia adına hareket edemezler.

2-4 Tedarikçilerin işine yatırım yapma yasağı

Hiçbir şirket çalışanı Faurecia ile çalışan bir tedarikçinin işine doğrudan veya dolaylı olarak yatırım yapamaz, fon borcunda bulunamaz. Bu kurala, geçerli yönetmeliklerde belirtilen sınırlar içerisinde düzenlenmiş piyasada yer alan tahvilleri satın almak dahil değildir.

2-5 Tedarikçilerden özel kullanım için mal veya hizmet satın alma yasağı

Faurecia ve tedarikçi veya Faurecia ile müşteri arasındaki anlaşmada açıkça belirtilmiş olması durumu hariç, Faurecia çalışanları, şirket ile bağlarını kullanarak tedarikçi veya müşterinin Faurecia'ya vermiş olduğu avantajları şahsi kullanımları için elde etmeye çalışamazlar

3. Adil rekabet

Faurecia, iş yaptığı her ülkede ve Avrupa Birliğinde geçerli rekabet kanunları ve kurallarına uygun olarak hareket eder. Adil rekabet kanun ve kuralları, rakipler arasında fiyat, alan, piyasa payı ve/veya müşteri konusunda herhangi yazılı, yazısız anlaşma, uzlaşma, plan, düzenlemeyi yasaklar.

Faurecia bu taahhütlere uygun olarak davranıldığını temin etmek için herhangi bir şirket çalışanının Teftiş Birimi veya Hukuki Biriminden isteyebileceği ek bilgiyi verir ve Faurecia'nın Grup kapsamında adil rekabet ile ilgili taahhütlerine dair herkesi bilinçlendirir.

Bu nedenler Faurecia çalışanlarının bu taahhütlere ters gelecek anlaşmalara veya uzlaşmalara varması yasaktır.

Buna ek olarak, hiçbir müdür, çalışanından eski işvereni hakkında ticari bakımdan hassas veya gizli bilgi edinmeye çalışamaz.

Hiçbir Faurecia çalışanı bir önceki işinden edinmiş olduğu ticari bakımdan hassas veya gizli bilgileri Faurecia'daki işinde kullanamaz. Faurecia içinde bir rakibe veya eski işverene ait ve ticari bakımdan hassas veya gizli bilginin değiş tokuşu, kullanımı veya kullanım teşebbüsü kesinlikle yasaktır.

Dahası, rakip şirketlerin temsilcilerini de içeren bir profesyonel derneğe katılmak isteyen çalışanların İnsan Kaynakları Müdürünün yazılı onayını alması gereklidir.

IV - İŞ ETİĞİ VE DAVRANIŞ KURALLARI

4. Gizlilik

4 -1 Çalışanların kişisel verilerinin gizliliği

Faurecia Grubu şirketleri ve çalışanları, özel verilerin korunması, kullanımı ve gizliliği ile ilgili tüm kanun ve yönetmeliklere uymaya dikkat etmelidir.

Çalışanların şahsi hayatları, performans değerlendirmeleri, terfi ve maaşları gizli tutulmalıdır. Bu türden bilgilere erişim sadece yetkili personele sınırlıdır.

Bu nedenle, Faurecia çalışanları:

- İnsan kaynakları yönetimi veya başka meşru profesyonel amaçlar hariç ve sadece geçerli kanunlarca izin verilen sınırlar dahilinde, diğer çalışanların özel hayatıyla ilgili bilgi toplamamalı;
- Geçerli kanun ve yönetmelikler uyarınca, çalışanların özel verilerine erişim, kontrol etme ve düzeltme haklarının sağlandığına emin olmalı;
- Geçerli kanun ve yönetmeliklerin izin verdiği olağanüstü haller hariç, özel bilgileri üçüncü partilere iletmemelidir.

4-2 Şirket varlıkları, belgeleri ve verilerinin gizliliği ve korunması

Dosyalar, teknik veri ve diğer gizli şirket belgeleri, Faurecia'nun rekabet kabiliyetini ve sonuçlarını korumakta önemli rol oynayabilecek varlıklardır. Tüm bu unsurlar Şirkete aittir ve iş sözleşmesinin bitiminde çalışan tarafından Şirkete geri verilmelidir.

Özellikle şunlar gizlidir: Projelerin varlığını, şart ve koşullarını ilgilendiren bilgiler, ticari anlaşmalar, finansal ve teknik veriler, üretim ünitesi satışları, fikri mülkiyet hakları, günlük işin yapılmasında kullanılan teknoloji, bilgisayar programları veya donanımı ve diğer tüm hassas bilgiler.

Faurecia Grup çalışanlarının önceden yetkilendirilmemesi halinde bu bilgileri üçüncü partilere veya diğer şirket çalışanlarıyla paylaşması yasaktır.

Çalışanın profesyonel faaliyetleri sırasında doğrudan veya dolaylı olarak elde etmiş olabileceği bilgileri şahsi kullanımı için kullanması kesinlikle yasaktır.

Bu kuralı çiğnemek, iş hukuku, ceza hukuku veya idari hukukun geçerli maddeleri uyarınca yasal işlemlere yol açabilir.

Yukarıda yer alan maddeler müşterilerimizin bize verdikleri bilgiler için de geçerlidir.

Faurecia Grubuna artık iş sözleşmesiyle bağlı olmayan veya iş sözleşmesinin süresi dolmuş olan kişiler de bu bilgilerin gizliliğini korumakla yükümlüdür.

5. Sadakat ve münhasırlık

Faurecia çalışanları görev ve işlerini sadakat çerçevesinde yerine getirmelidir.

Faurecia, Grup içinde yönetim görevlerinin tam zamanlı bağlılık gerektirdiğine inanır. Bu nedenle İnsan Kaynakları Müdürünün açık izni olmaksızın hiçbir yönetici ikinci bir iş yapamaz veya zamanının aktif kullanımını gerektiren bir işe sahip olamaz veya işletemez.

IV - İŞ ETİĞİ VE DAVRANIŞ KURALLARI

6. Çıkar çatışmaları

Bir çalışan veya yakın akrabası, bir Faurecia Grubu şirketini ilgilendiren bir işlemde ve özellikle müşteri ve tedarikçilerin hizmetlerinden şahsi olarak faydalanabilecek durumda olduğunda çıkar çatışması belirir.

Aynı şekilde, bir çalışan kendisinin veya yakın akrabasının doğrudan veya dolaylı finansal çıkarı olduğu bir şirketi özellikle tedarikçi olarak seçmeye veya seçtirmeye teşebbüs ettiğinde çıkar çatışması söz konusudur.

Çıkar çatışmasının olabileceği bir durumla karşılaşan her Faurecia grubu çalışanı bunu hizmetine sunulan araçlar yoluyla beyan etmelidir (kağıt beyan veya e-COI). Bazı çalışanlar, konuları nedeniyle çıkar çatışması riskine daha fazla mazur kaldıklarından yıllık beyan yapmalıdırlar.

Bu konuda tereddüdü olan çalışan, İnsan Kaynakları müdürüne veya Bölgesel Uyum görevlisine danışıp söz konusu işlemin bir çıkar çatışması oluşturup oluşturmadığını belirlemelidir.

7. Faurecia Şirketinin varlıklarını korumak

Faurecia Grubu çalışanları, Grubun fikri mülkiyeti, teknolojisi, bilgisayar donanımı, programları, belgeleri, gayrimenkul mülkiyeti, tesis donanımı, makine ve araçları, bileşenleri, ham maddeleri ve Grup likiditesi ("varlıklar") gibi varlık ve kaynaklarını uygun şekilde kullanmakla yükümlüdür.

Bu nedenle, Faurecia Grubu çalışanları özellikle şu hususlara dikkat etmelidir:

- Varlıkları geçerli Grup kuralları ve işlemlerine göre kullanmak ve üçüncü taraflar tarafından yetkisiz şekilde kullanımını engellemek için gerekli önlemleri almak;
- Faurecia Grubuna ait bilgisayar verilerine yetkisiz erişimi önlemek için şifre ve kodları korumak;
- Genel Yönetim veya yönetim ekibinin özel olarak yetkilendirilmiş bir üyesi tarafından izin verilmedikçe, Faurecia Grubu tarafından geliştirilmiş bilgisayar programlarını, prosedürleri, kodları, el kitaplarını, sunumları, eğitim ve başka programları yetkisiz şekilde kopyalamamak;
- Sadece yerel kanunlara uygun olarak verileri hafızada tutmak ve depolamak;
- Daha genel olarak, Faurecia Grubunun yeni bilgi ve iletişim teknolojisini (NICT) Faurecia Yeni Bilgi ve İletişim Teknolojisi Kullanımı Rehberinde (Netiquette) yer aldığı şekilde kullanmak.

V

**ETİK KURALLARINA
İHLALLERİ
BİLDİRMEK**

V - ETİK KURALLARINA İHLALLERİ BİLDİRMEK

İşbu Kurallarda ve ilgili Faurecia dahili politikalarında yer alan **kurallara herhangi bir ihlal gören Grup çalışanı** konuyu amirine veya Genel Yönetimin dikkatine şu şekilde sunabilir:

- **Dahili raporlama süreci ile**, veya

- Paragraf 2'de yer alan vakalar durumunda, çevrim içi **raporlama süreci** ile.

• Bu iki yöntem de çalışanların ifade özgürlüğünü sağlayacak ek araçlar olarak tasarlanmıştır. Hiçbir çalışan Etik Kuralları ihlal eden hareketleri dile getirmekten veya bunları iyi niyetle rapor etmekten dolayı cezalandırılmaz, işten çıkarılmaz veya ayırimcılığa tabi tutulamaz.

Anca bu süreçlerin yanlış kullanımı kişiyi disiplin veya idari cezalara maruz bırakabilir.

• Belirli kişileri ilgilendiren bir rapor sunan kişi tercihen kimliğini açıklamalıdır. Kimliği gizli tutulacaktır.

• Bu raporlama süreçleri, çalışanlara sunulan ek yöntemlerdir ve bu nedenle her ülkenin geçerli kanunları kapsamında var olan kanalların (özellikle çalışan temsilcileri, müfettişler ve kamu yetkilileri) yerini tutmaz.

• **Kendi hareketlerinin işbu Kurallar ile uyumundan** dolayı endişe duyan herhangi bir Faurecia Grubu çalışanı konuyu İnsan Hakları Yöneticisiyle ve/veya Bölgesel Uyum görevlisiyle görüşmeli ve işbu Etik Kuralların uygulanma şartları ve kapsamı ile ilgili daha ayrıntılı bilgi edinmelidir.

- İşbu kurallara aykırı davranışlar üzerine sadece Genel Yönetimin talebi üzerine araştırma yapılabilir.
- **İşbu kuralların ihlali**, ortaya çıkarılma şekline bağlı olmaksızın Faurecia tarafından cezalandırılabilir. Bu cezalara, ihlalin ciddiyetine göre ve geçerli kanun ve yönetmelikler dikkate alınarak çalışana ihtar verilmesi veya çalışanın işten çıkarılması dahil olabilir.

1. İç raporlama süreci

İşbu Kurallarda ve ilgili dahili politikalarda yer alan kurallardan biri veya daha fazlasına herhangi bir ihlal gören Grup çalışanı, konuyu amirine veya İnsan Kaynakları müdürüne veya Uyum Birimine bildirebilir.

İnsan Kaynakları müdürüne veya Uyum Birimine yapılacak bu bildiri yazılı veya sözlü olabilir.

Anlatılan olayların doğası veya önemine bağlı olarak ek araştırma başlatılabilir, soruşturma yapılabilir veya dahili bir teftiş sürecinin başlatılmasına karar verilebilir.

İlgili kişi, bu süreç konusunda bildirilecektir. Koruma önlemlerinin alınması gerekirse ilgili kişi bu tür önlemler alındıktan sonra bildirilecektir.

V - ETİK KURALLARINA İHLALLERİ BİLDİRMEK

2. Çevrimiçi raporlama süreci

Çevrimiçi raporlama süreci, hukuk ihlallerine ilişkin ciddi varsayımları ilgili durumları kapsar (ör. yolsuzluk, rekabetçiliğe karşı uygulamalar, taciz, muhasebede düzensizlik, vs.).

Bu olayların önemi gereği, bir çalışanın fiziksel veya ahlaki bütünlüğünü tehdit eden ciddi olaylar da bu çevrimiçi raporlama süreci kapsamına girebilir.

Çevrimiçi raporlama süreci sırasında, olay, Faurecia Grubunun **soruşturma için kullandığı bir dış kuruma bildirilir.**

Bu kurum, Fransa ve Avrupa Birliğinde veri güvenliği ile ilgili ilke ve kurallara uyumu temin eder.

Bildirilen olay çevrimiçi raporlama süreci kapsamına girmezse, rapor derhal imha edilir.

Bildirilen olay çevrimiçi raporlama süreci kapsamına girerse ve önemi bunu gerektirirse, Uyum Birimi olayı Faurecia Başkanına ve CEO'suna bildirir.

CEO, ekibinden bir üyenin bildirilen olayın doğruluğunu ve kapsamını değerlendirmek için bir soruşturma başlatmasını isteyebilir. Grup Teftiş Biriminden gerekli soruşturmaları yapması istenebilir.

Elde edilen bilgiler, ilgili kişiye veya yanlış bildirimde bulunan kişiye karşı disiplin cezası veya yasal işlem başlatılması hali dışında, araştırma operasyonlarının başlamasından iki ay sonra imha edilecektir. Bu durumda veriler sürecin tamamlanmasına kadar saklanacaktır.

İlgili kişi, bu süreç konusunda bildirilecektir. Koruma önlemlerinin alınması gerekirse, ilgili kişi bu tür önlemler alındıktan sonra bildirilecektir.

Çevrim içi raporlama bağlantısı şudur:
www.faurecia.ethicspoint.com.

faurecia
inspiring mobility

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