

faurecia

Technical perfection, automotive passion.



2007 | Ethik-Charta und Verhaltensregeln



Inhalt

1 Einhaltung der Grundrechte

1. Einhaltung der Gesetze
2. Verbot der Kinderarbeit
3. Beseitigung jeder Form von Zwangsarbeit
4. Umweltschutz
5. Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

2 Entwicklung des wirtschaftlichen und sozialen Dialogs

1. Meinungsfreiheit und sozialer Dialog
2. Vereinsfreiheit und Koalitionsfreiheit
3. Lohnpolitik
4. Industrielle und soziale Strukturanpassungen

3 Kompetenzentwicklung

1. Gleichbehandlung
2. Eingliederung junger Mitarbeiter und Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen
3. Karriereentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit

4 Ethik und Verhaltensregeln

1. Nutzung von Mitteln, Dienstleistungen oder Aktiva der Faurecia-Gruppe
 - 1.1 Grundprinzip
 - 1.2 Verbot jedweder finanzieller Unterstützung des politischen Lebens
 - 1.3 Verbot unzulässiger Zahlungen an Behörden oder Regierungsstellen bzw. an deren Mitarbeiter
 - 1.4 Ordnungsmäßigkeit der Konten, Bücher und Register
2. Beziehungen zu Kunden, Dienstleistern oder Zulieferern
 - 2.1 Begrenzung des Austauschs von Geschenken und Unterhaltungsangeboten mit Kunden und/oder Zulieferern
 - 2.2 Auswahl der Zulieferer von Gütern und Dienstleistungen
 - 2.3 Berater und andere Dienstleister
 - 2.4 Verbot jeglicher Investitionen in Zulieferer
 - 2.5 Verbot des Einkaufs von Gütern oder Dienstleistungen jeder Art bei den Zulieferern der Gruppe zu persönlichen Zwecken
3. Einhaltung des Wettbewerbsrechts
4. Vertraulichkeit
 - 4.1 Vertraulichkeit der persönlichen Mitarbeiterdaten
 - 4.2 Vertraulichkeit und Schutz der Güter, der Dokumente und der Daten des Unternehmens
5. Loyalität und Ausschließlichkeit
6. Interessenkonflikte
7. Wahrung der Vermögenswerte von Faurecia

5 Meldung eines Verstoßes gegen die Ethik-Charta

1. Internes Meldeverfahren
2. Verschärftes Meldeverfahren



Drei grundlegende Werte für Faurecia

Um die Zukunft unserer Gruppe langfristig zu sichern, müssen wir unsere Leistung im operativen Geschäft rasch und effizient verbessern. Dabei sollten wir uns auf unsere strategischen Vorteile stützen, auf sechs vorrangige Prioritäten, die unsere Exzellenz unterstreichen, sowie auf einige fundamentalen Werte, die die Grundlage einer echten Unternehmensethik bilden sollen.

Weiterentwicklung unserer strategischen Stärken

Zwei der wichtigsten Stärken von Faurecia sind unser technisches Know-how und die anerkannte fachliche Kompetenz unserer Mitarbeiter. In allen unseren Tätigkeitsbereichen gehören wir zu den führenden Anbietern. Unser Kunden-Portfolio haben wir erfolgreich diversifiziert, sodass es heute die meisten der weltweit führenden Autohersteller umfasst. Unsere Produktionsstätten auf der ganzen Welt umfassen derzeit 190 Werke und 28 F&E-Zentren, die alle durch die kohärente Umsetzung des Faurecia Excellence Systems miteinander verbunden sind.

Streben nach Exzellenz

Unser Ziel muss sein, hervorragende Leistung in den Bereichen Produktqualität, PMS-Prozesse, industrielle Effizienz und Kostenmanagement zu erbringen. Auch in puncto Produktentwicklung und Innovationsfähigkeit muss dieses Streben nach Höchstleistung oberste Priorität haben. Jeder Aspekt unseres Unternehmens soll in dieses konstante Streben nach Höchstleistung einbezogen werden.

Unsere grundlegenden Werte

Die Weiterentwicklung unserer Stärken und das Streben nach Exzellenz setzen die Leistungsbereitschaft aller Beteiligten sowie gemeinsame Wertvorstellungen voraus, die innerhalb des Unternehmens verbindlich sein müssen. Drei grundlegende Werte erscheinen mir in der jetzigen Phase für unseren Erfolg entscheidend. Sie sollen ab sofort unser aller Verhalten intern und extern maßgeblich prägen:

ENGAGEMENT, oder in anderen Worten, der Wille eines jeden von uns, seine Arbeit Tag für Tag zu verbessern und seine Leistung – im Einklang mit den gemeinschaftlich vereinbarten Aktionsplänen - kontinuierlich zu steigern.

TEAMARBEIT: Ganz gleich, ob es sich um eine autonome Arbeitsgruppe (GAP), eine autonome Produktionseinheit (UAP), einen Standort, ein F&E-Zentrum, eine Division oder eine Produktgruppe handelt, wir sollten uns immer als Teil eines Teams begreifen, in dem wir unseren Beitrag leisten müssen, andererseits aber auch Unterstützung erwarten dürfen. Darüber hinaus sind wir alle Teil der Unternehmensgruppe und dieser Teamgeist muss in unseren Beziehungen mit Kollegen unabhängig ihres kulturellen oder beruflichen Hintergrunds spürbar und erlebbar sein.

TRANSPARENZ auf interner und externer Ebene:

- Intern müssen wir unsere Erfolge, aber auch unsere Schwierigkeiten miteinander teilen. Wir müssen Probleme schnell angehen, bevor sie wirklich schwerwiegend werden und Mitarbeitern, Partnern, Kunden und schließlich dem Konzern Schaden zufügen. Ich bin fest davon überzeugt, dass es besser ist, frühzeitige Problemlösungsstrategien zu entwickeln, als im Nachhinein Krisenmanagement zu betreiben.
- Extern müssen unsere Beziehungen zu allen unseren Partnern von Vertrauen geprägt sein und einem unternehmerischen Verhaltenskodex folgen. Faurecia muss als Unternehmen wahrgenommen werden, das sich seiner ethischen Verantwortung stellt. Das Vertrauen unserer Partner und ihr Eindruck von uns als Unternehmen sind daher entscheidend für die langfristige Entwicklung von Faurecia.

Die obigen Werte bilden die Grundlage des ethischen Verhaltens, das bei Faurecia gelebt werden muss. Sie untermauern den Verhaltenskodex (Code of Ethics), den wir zurzeit im Konzern einführen. Ich bin selbst persönlich an diesem Prozess beteiligt und habe in der Vorbereitung zur schriftlichen Niederlegung des Kodex mitgearbeitet. Für mich sind sie wesentliche Bestandteile zur Sicherung unserer Zukunft und unseres gemeinsamen Erfolgs. Aus diesem Grund war es mir ein Anliegen, dass jedem Mitarbeiter ein Exemplar ausgehändigt wird, dass der Verhaltenskodex sowohl innerhalb als auch außerhalb des Konzerns verbreitet und natürlich konsequent umgesetzt wird.

Dabei zähle ich auf Sie.

Yann Delabrière
Vorsitzender und Generaldirektor

Vorbemerkung



Die Ethik-Charta von Faurecia legt die Grundsätze für unser Verhalten im Alltag fest, die für den firmeninternen Umgang miteinander genauso gelten wie für die externen Beziehungen. Sie dient außerdem als Richtlinie für die Entwicklung eines höheren Verantwortungsbewusstseins und eine stärkere Einbindung der Gruppenmitarbeiter.

Die in dieser Ethik-Charta angeführten Grundsätze erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, aber in Verbindung mit dem Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter legen sie die wichtigsten Verhaltens- und Ethikregeln fest, die für alle bei Faurecia Beschäftigten sowie für die Partner unseres Unternehmens gelten.

Diese Regeln ersetzen dabei weder die Gesetze und Vorschriften der verschiedenen Länder noch die internen Grundsätze und Regeln, die aus anderen firmenpolitischen Strategien und Verfahren der Faurecia-Gruppe hervorgegangen sind.

Seit 2004 gehört Faurecia dem United Nations Global Compact (Globaler Pakt der Vereinten Nationen) an. Durch die Unterzeichnung hat sich der Konzern verpflichtet, in seiner unternehmerischen Praxis ein Reihe von Werten und Prinzipien einzuhalten und zu fördern, die aus international anerkannten Texten oder Übereinkünften stammen, die die Menschenrechte, Arbeitsstandards und den Umweltschutz betreffen.

Die Entwicklungen des Unternehmens, die gewachsenen Ansprüche unserer Kunden wie auch die neuen Orientierungen in den Bereichen soziale Verantwortung von Unternehmen und nachhaltige Entwicklung haben Faurecia bewogen, eine neue Fassung seiner Ethik-Charta zu erarbeiten.

Diese Charta steht, wie bereits die vorhergehende, im Einklang mit Faurecias Mission Statement, das unsere Identität und unsere Ziele aufzeigen soll: Die Ethik-Charta berücksichtigt:

- Unsere Strategie des Wachstums, durch Innovationen zu einem der Weltmarktführer zu werden;
- Unsere sieben Grundwerte und die damit verbundenen Verhaltensweisen.
- Das Faurecia Excellence System, als gruppenweit einheitliche Methode der Zusammenarbeit.

Diese Ethik-Charta wurde dem Europäischen Betriebsrat im April 2007 vorgelegt und war anschließend in den unterschiedlichen Unternehmen und Ländern des Konzerns Gegenstand eines Meinungsaustausches zwischen den Sozialpartnern.

Er wurde daraufhin jedem Faurecia-Mitarbeiter einzeln zugesandt. Darüber hinaus wird dieser Text jedem neuen Mitarbeiter ausgehändigt und kann auch in Intranet der Gruppe eingesehen werden.

Jeder Beschäftigte und jede Führungskraft von Faurecia muss die Ethik-Charta einhalten und darauf achten, dass sie an seine Mitarbeiter weitergeleitet und von diesen befolgt wird.

Einhaltung der Grundrechte



1. Einhaltung der Gesetze

Die Unternehmen der Faurecia-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind gehalten, die im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Reglementierungen einzuhalten.

2. Verbot der Kinderarbeit

Faurecia richtet sich nach den nationalen Gesetzgebungen und Vorschriften bezüglich der Arbeit von Kindern.

In jedem Fall verbietet das Unternehmen die Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren und folgt den Bestimmungen der IAO hinsichtlich der Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit von Jugendlichen im Alter von 15 bis 18 Jahren.

Faurecia wacht darüber, dass seine Zulieferer oder Partner dieselben Anforderungen erfüllen.

3. Beseitigung jeder Form von Zwangsarbeit

Faurecia engagiert sich für die freie Wahl des Arbeitsplatzes und die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.

Das Unternehmen wacht darüber, dass seine Zulieferer oder Partner dieselben Anforderungen erfüllen.

4. Umweltschutz

Faurecia engagiert sich für Aktionen zum Erhalt der Umwelt und zur Verbesserung ihres Schutzes.

Bei ihrer alltäglichen Arbeit handeln alle Faurecia-Mitarbeiter verantwortlich und umweltbewusst und orientieren sich dabei insbesondere an folgenden Grundsätzen:

- Verringerung der Abfall- und Schadstoffmenge, Schutz natürlicher Ressourcen und Recycling verwendeter Materialien in jedem Produktionszyklus;
- Umsetzung einer aktiven Politik der Entwicklung und des Einsatzes von Technologien, die den Schadstoffausstoß reduzieren;

Faurecia verpflichtet sich, die Auswirkungen seiner Produkte und Standorte auf die Umwelt und die Gemeinschaften, mit denen sie in Kontakt sind, kontinuierlich zu überwachen und stetig zu verbessern.

5. Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Unternehmen der Faurecia-Gruppe verpflichten sich, aktive Maßnahmen und Methoden zur Vermeidung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz umzusetzen, deren dauerhafte und kohärente Anwendung zu kontrollieren und ihre Effizienz zu messen.

Faurecia verpflichtet sich insbesondere, bei Managern und Personal das Verantwortungsbewusstsein für Gesundheitsschutz und Unfallprävention zu verstärken und Design und Entwicklung seiner Produkte und Produktionsmittel an der Schaffung der bestmöglichen Arbeitsbedingungen auszurichten.

Darüber hinaus sind alle Zulieferer, die auf dem Gelände von Faurecia-Unternehmen arbeiten, gehalten, dieselben Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen und -regelungen zu ergreifen und alle im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Entwicklung des wirtschaftlichen und sozialen Dialogs



1. Meinungsfreiheit und sozialer Dialog

Faurecia will auf allen Unternehmensebenen eine Beziehung des Vertrauens aufbauen und fordert seine Mitarbeiter deshalb zur freien Meinungsäußerung auf, besonders im Hinblick auf eine Verbesserung des jeweiligen Arbeitsumfeldes.

Die Qualität des Meinungsaustauschs und der Kommunikation zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und den Führungskräften ist ein zentrales Element des sozialen Dialogs innerhalb des Unternehmens.

Faurecia verpflichtet sich, den Personalvertretern der juristischen Einheiten bzw. den Personalvertretern auf europäischer Ebene Informationen rechtzeitig zu übermitteln, Absprachen in angemessener Zeit vorzunehmen und die gesetzlichen Verpflichtungen der einzelnen Länder einzuhalten .

2. Vereinsfreiheit und Koalitionsfreiheit

Faurecia erkennt überall in der Welt die Existenz von Gewerkschaften und das Recht der Arbeiter auf Bildung der Gewerkschaftsorganisationen ihrer Wahl und/oder auf die Gründung einer Personalvertretung im Rahmen der gültigen Gesetze und Reglementierungen an.

Das Unternehmen verpflichtet sich, Gewerkschaftsmitglieder und –führer zu schützen und gegenüber Mandatsträgern keinerlei diskriminierende Maßnahmen zu ergreifen .

3. Lohnpolitik

Die Unternehmen der Faurecia-Gruppe verpflichten sich zu einer Politik der Absprache und Verhandlung. Angesichts ihrer dezentralen Rechts- und Managementorganisation wird diese Politik durch Unterzeichnung von Tarifverträgen auf Niederlassungsebene einerseits und auf Firmenebene andererseits konkret umgesetzt .

4. Industrielle und soziale Strukturanpassungen

Das Unternehmen, dessen Aktivitäten programmbezogen sind, muss sich permanent an den Lebenszyklus der Fahrzeuge anpassen (Markteinführung, Weiterentwicklung und Zyklusende) und seine Kunden bei ihrer internationalen Entwicklung begleiten. Die industriellen und sozialen Strukturanpassungen tragen diese Entwicklungen kontinuierlich mit.

Sofern das möglich ist, plant Faurecia diese industriellen und sozialen Strukturanpassungsmaßnahmen bereits im Vorfeld, um die sozialen Auswirkungen möglichst gering zu halten.

Dementsprechend ist jede dieser Strukturanpassungsmaßnahmen Gegenstand eines vertieften industriellen, wirtschaftlichen und sozialen Dialogs, der sich an den von Faurecia festgelegten strategischen Zielsetzungen orientiert :

- Vorausschauendes Handeln, um Krisen zu vermeiden;
- Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit durch Mitarbeitermobilisierung;
- Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter;
- Vorrang der internen Mobilität;
- Berücksichtigung des lokalen Umfeldes und Förderung lokaler Lösungen;
- Gerechte und angemessene Behandlung des Personals.



1. Gleichbehandlung

Faurecia verpflichtet sich, bei der Einstellung wie auch bei der Entwicklung der beruflichen Laufbahn im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Religion, Gesundheitszustand bzw. Behinderung, sexuelle Vorlieben, politische Meinungen, Weltanschauungen oder gewerkschaftlichem Engagement usw. keinerlei Diskriminierungen vorzunehmen.

Jeder Mitarbeiter hat das Anrecht auf ein Arbeitsumfeld, das frei ist von jeder Form von Feindseligkeit oder Belästigung, die von den Reglementierungen und Gepflogenheiten der Länder, in denen Faurecia seine Aktivitäten ausübt, als unzulässig betrachtet werden.

Faurecia untersagt namentlich jegliches widerrechtliche Verhalten in Form von sexueller Belästigung oder Mobbing, auch wenn kein Über- bzw. Unterordnungsverhältnis besteht.

2. Eingliederung junger Mitarbeiter und Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen

Faurecia verpflichtet sich, die Schulungsmaßnahmen auszubauen, die der Eingliederung in das Berufsleben dienen:

- Zugang zu den verschiedenen Verträgen, die die Studenten und Auszubildenden durch ihre Ausbildung geleiten (namentlich Lehrverträge);
- Durchführung von Betriebspraktika.

Faurecia will allen Mitarbeiter unabhängig von ihrem Einsatzort in der Welt, ihrem Alter, Geschlecht oder Funktion durch ihre ganze Laufbahn hindurch Zugang zu den Schulungsmaßnahmen bieten, die für die Ausübung ihres Berufes und die Entwicklung ihrer Karriere erforderlich sind.

3. Karriereentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit

Aufgrund der Spezifität seiner Aktivitäten und der Notwendigkeit, sein Know-how für die Durchführung seiner Programme fruchtbar zu machen, betrachtet Faurecia die gruppeninterne Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter als Priorität.

Faurecia fordert jeden Mitarbeiter auf, aktiv an seiner beruflichen Weiterentwicklung zu arbeiten und verpflichtet sich, die Chancengleichheit bei Karriereentwicklung und Mobilität sicherzustellen.

Die interne, die geographische und die berufliche Mobilität wird gefördert, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Besonderer Wert wird dabei auf das Management der konzerninternen Versetzungen gelegt, damit diese sich kurz- und mittelfristig als laufbahnfördernd erweisen.



1. Nutzung von Mitteln, Dienstleistungen oder Aktiva der Faurecia-Gruppe

1.1. Grundprinzip

Die Nutzung von Faurecias Mitteln, Dienstleistungen oder Aktiva zu unzulässigen oder gesetzeswidrigen Zwecken ist strengstens untersagt. Niemand darf sich auf Rechnung des Unternehmens durch Übermittlung oder Entgegennahme von Vergünstigungen oder anderer Formen von Vorteilen, ob in Geld- oder Sachwerten, einen unzulässigen oder ungesetzlichen Vorteil verschaffen. Umgekehrt dürfen weder Geschäftseinheiten noch Einzelpersonen gesetzes- oder vorschriftswidrig Geldwerte oder Vergünstigungen annehmen.

1.2. Verbot jedweder finanzieller Unterstützung des politischen Lebens

Politische Parteien, Inhaber öffentlicher Mandate oder Kandidaten für solche Mandate werden von Faurecia nicht unterstützt, weder durch finanzielle Zuwendungen noch durch Dienstleistungen, auch wenn in den Ländern, in denen solche unterstützenden Leistungen erfolgen könnten, sie dort vom Gesetz gestattet sind.

1.3. Verbot unzulässiger Zahlungen an Behörden oder Regierungsstellen bzw. an deren Mitarbeiter

Zahlungen an Behörden oder Regierungsstellen mit dem Ziel einer positiven Einflussnahme auf Entscheidungen sind untersagt. Desgleichen sind Geschenke, Dienstleistungen oder aufwendige Einladungen für Mitarbeiter oder Leiter dieser Behörden verboten, da sie als Versuch der Einflussnahme auf Regierungs- bzw. Behördenentscheidungen zugunsten von Faurecia interpretiert werden können.

1.4. Ordnungsmäßigkeit der Konten, Bücher und Register

Aktiva, Passiva, Ausgaben und andere von den Geschäftseinheiten des Unternehmens getätigte Transaktionen sind in den Büchern und Abschlüssen dieser Einheiten zu verzeichnen, die regelmäßig den geltenden Grundsätzen, Regeln und Gesetzen entsprechend geführt werden müssen.

Geheime Kassen oder nicht verbuchte Aktiva dürfen von Faurecia bzw. seinen Geschäftseinheiten weder eingerichtet noch aufrechterhalten werden, aus welchem Grunde auch immer. Die Dokumente zur Verbuchung kommerzieller oder finanzieller Transaktionen haben diese getreu wiederzugeben. Zahlungen, welche in der ausdrücklichen oder bekannten Absicht erfolgen, ganz oder teilweise für ein anderes als das in den Zahlungsbelegen ausgewiesene Ziel verwendet zu werden, dürfen weder genehmigt noch durchgeführt werden. In den Büchern und Registern des Unternehmens bzw. seiner Geschäftseinheiten dürfen keine falschen oder gegenstandslosen Eintragungen vorgenommen werden, aus welchem Grunde auch immer.



2. Beziehungen zu Kunden, Dienstleistern oder Zulieferern

2.1. Begrenzung des Austauschs von Geschenken und Unterhaltungsangeboten mit Kunden und/oder Zulieferern

- **Annahme von Geschenken**

Es ist verboten, Geschenke oder Vergünstigungen von Kunden oder Zulieferern anzunehmen, deren Wert 50 Euro pro Jahr und Geschäftspartner übersteigt, unabhängig von der Form, in der sie vorliegen (insbesondere Geldsummen, materielle Güter, Dienstleistungen, Einladungen und Reisen).

Werden solche Geschenke oder Vergünstigungen der Zielperson übergeben, hat diese sie sofort an den Urheber zurückzugeben. Wenn die Ablehnung des Geschenks oder seine Zurückgabe als unhöflich betrachtet werden kann, ist der Begünstigte verpflichtet, den zuständigen Personalchef und den zuständigen Juristen zu informieren, die daraufhin entscheiden, wie mit dem genannten Geschenk unter Wahrung der ethischen Grundsätze von Faurecia zu verfahren ist; der Begünstigte wird den Dienstleister bzw. Kunden außerdem bitten, in Zukunft von solchen Geschenken abzusehen.

- **Übergabe von Geschenken**

Die Übermittlung von Geldzahlungen, Sachgegenständen oder irgendeiner anderen Form von Vergünstigungen – Einladungen oder direktes oder indirektes Sponsoring inbegriffen – an einen Vertreter eines Kunden oder Zulieferers mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine anderen kommerziellen oder finanziellen Vorteil zu erhalten, ist verboten.

In jedem Falle sind Geschenke oder Vergünstigungen für einen derzeitigen oder potenziellen Kunden oder Zulieferern, deren Wert 50 Euro übersteigt, streng verboten.

2.2. Auswahl der Zulieferer von Gütern und Dienstleistungen

Die Auswahl der Zulieferer von Gütern und Dienstleistungen für Faurecia muss aufgrund der Qualität, der Leistungen, der Kosten wie auch der Bedürfnisse des Unternehmens erfolgen. Bei den Verhandlungen mit den Zulieferern obliegt es Mitarbeitern und Führungskräften, unter Einhaltung der Gesetze im Interesse des Unternehmens zu handeln, die besten Chancen zu ergreifen und die besten Bedingungen auszuhandeln und von jeder Vorzugsbehandlung aufgrund von Freundschaftsbeziehungen oder diskriminierender Kriterien, die von vorliegenden ethischen Grundsätzen untersagt sind, abzusehen.

2.3. Berater und andere Dienstleister

Im Rahmen unserer Einkaufsvorgänge müssen die Vereinbarungen zwischen Faurecia und seinen Beauftragten, Vertretern, Beratern oder anderen Dienstleistern die zu erbringenden realen Leistungen, die Vergütungsgrundlage bzw. den Preis und alle anderen die Leistungen betreffenden Bestimmungen und Bedingungen klar darlegen. Sämtliche Vergütungen werden auf Grundlage der realen Leistungen festgelegt und ausgezahlt. Die genannten Beauftragten, Vertreter und Berater dürfen nicht bevollmächtigt werden, im Namen und auf Rechnung des Unternehmens zu handeln, es sei den, eine anderslautende Vollmacht wird ausdrücklich und schriftlich von den dazu ermächtigten Vertretern erteilt.



2.4. Verbot jeglicher Investitionen in Zulieferer

Weder Mitarbeiter noch Führungskräfte dürfen direkt oder indirekt in das Kapital eines Zulieferers, der Beziehungen zu Faurecia unterhält, oder in seine Muttergesellschaft oder seine Filialen investieren oder diesem Geld leihen. Davon ausgenommen ist der Erwerb von Wertpapieren, die über einen reglementierten Markt unter Einhaltung der geltenden Reglementierung gehandelt werden.

2.5. Verbot des Einkaufs von Gütern oder Dienstleistungen jeder Art bei den Zulieferern oder Kunden der Gruppe zu persönlichen Zwecken

Mitarbeitern und Führungskräften, die privat Einkäufe bei Zulieferern oder Kunden von Faurecia tätigen, ist es untersagt, hierbei ihre Zugehörigkeit zum Unternehmen geltend zu machen, um dieselben Vorteile in Anspruch nehmen zu können, die Faurecia zugestanden werden, es sei denn, der Vertrag zwischen Zulieferer oder Kunde und Faurecia sieht solches ausdrücklich vor.

3. Einhaltung des Wettbewerbsrechts

Faurecia hält sich strikt an die Gesetze und Regeln des Wettbewerbsrechts, die für die Europäische Union und die jeweiligen Staaten gelten, in denen das Unternehmen seine Tätigkeiten ausübt, und die insbesondere formelle oder informelle Absprachen, Projekte, Abmachungen oder die Koordinierung zwischen Wettbewerbern hinsichtlich der Preise, Territorien, Marktanteile oder Kunden verbieten.

Mitarbeiter und Führungskräfte von Faurecia verbieten sich deshalb den Abschluss derartiger Vereinbarungen oder Absprachen mit den Wettbewerbern von Faurecia.

Zudem erfordert der Beitritt zu Berufsverbänden, in denen die Wettbewerber vertreten sind, die Zustimmung der zuständigen Personaldirektion.

4. Vertraulichkeit

4.1. Vertraulichkeit der persönlichen Mitarbeiterdaten

Die Unternehmen der Faurecia-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind gehalten, die Gesetze und Regelungen zum Schutz, zur Nutzung und zur Vertraulichkeit persönlicher Daten genau zu befolgen.

Diesbezüglich sind sämtliche Informationen hinsichtlich des Privatlebens, die Angaben zur Leistungsentwicklung bzw. Beförderung und zu den Vergütungen vertraulich zu behandeln. Der Zugriff auf diese Informationen ist den befugten Personen vorbehalten.

Die Mitarbeiter von Faurecia

- dürfen daher keine Informationen zum Privatleben anderer Mitarbeiter sammeln, es sei denn, diese sind zum Personalmanagement oder zu anderen legitimen Geschäftszwecke erforderlich, wobei auch solche Daten nur im gesetzlich zulässigen Rahmen gespeichert werden dürfen;
- müssen die Rechte auf Zugriff, Prüfung und Richtigstellung der persönlichen Mitarbeiterdaten gewährleisten, so wie es die geltenden Gesetze und Regelungen vorschreiben;
- dürfen persönliche Informationen nicht an Dritte weiterleiten, es sei denn in Ausnahmefällen, die nach den geltenden Gesetzen oder Regelungen zulässig sind.

Ethik und Verhaltensregeln



4.2. Vertraulichkeit und Schutz der Güter, der Dokumente und der Daten des Unternehmens

Unterlagen, Güter, technische Daten und die diversen vertraulichen Unternehmensinformationen sind wichtige Vermögenswerte, die für die Ergebnisse und die Wettbewerbsvorteile von Fauecia entscheidend sein können. Die Gesamtheit dieser Elemente bleibt Eigentum des Unternehmens und ist vom Mitarbeiter nach Ablauf seines Arbeitsvertrages an dieses zurückzugeben.

Vertraulich sind namentlich die Informationen zu kommerziellen Projekten und Vereinbarungen von Faurecia, deren Bestimmungen und Bedingungen, die Finanzinformationen und Techniken des Unternehmens wie auch sämtliche anderen kritischen Daten, wie die zu den Umsätzen der Produktionseinheiten, zu den Urheberrechten oder den Technologien, der Software und der IT-Ausrüstungen, die im Alltagsgeschäft verwendet werden.

Es ist allen Faurecia-Mitarbeitern verboten, diese Informationen ohne vorherige Genehmigung an Dritte oder an andere, nicht befugte Faurecia-Mitarbeiter weiterzugeben.

Jegliche Nutzung der im Rahmen der beruflichen Aktivitäten erhaltenen Daten zu persönlichen Zwecken, sei es auf direkte oder indirekte Weise, ist streng untersagt.

Jeglicher Verstoß gegen diese Regel kann eine Klageerhebung nach sich ziehen, die kraft der Bestimmungen des Arbeitsrechts, des Zivilrechts oder des Strafrechts erfolgt.

Die Gesamtheit der oben genannten Bestimmungen gilt genauso für die von unseren Kunden weitergeleiteten Informationen.

Personen, deren Arbeitsvertrag ausläuft oder die nicht mehr durch ein Vertragsverhältnis an Faurecia gebunden sind, sind gehalten, all diese Informationen auch weiterhin vertraulich zu behandeln.

5. Loyalität und Ausschließlichkeit

Fauecias Mitarbeiter und Führungskräfte haben die im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeiten loyal durchzuführen.

Eine Arbeit als leitender Angestellter oder eine Mitarbeit in der Geschäftsführung bei Fauecia stellt eine Vollzeitverpflichtung dar: Leitende Angestellte oder Mitglieder der Geschäftsführung dürfen keine weitere berufliche Tätigkeit ausüben und kein Geschäft betreiben, das eine aktive Zeitinvestition erfordert, sofern dazu keine ausdrückliche Genehmigung des Personalleiters vorliegt.

6. Interessenkonflikte

Interessenkonflikte liegen vor, sobald ein Mitarbeiter oder einer seiner nahen Angehörigen aus einer im Namen eines der Unternehmen der Gruppe getätigten Transaktion einen persönlichen Gewinn ziehen könnte, insbesondere, wenn diese Transaktion Kunden oder Zulieferer des Unternehmens betrifft.

Dieses ist auch der Fall, wenn ein Mitarbeiter versucht, eine Geschäftsbeziehung zu einer Firma, an der er selbst oder ein naher Angehöriger ein direktes oder indirektes finanzielles Interesse haben, aufzubauen oder aufbauen zu lassen, namentlich als Zulieferer.

Im Zweifelsfall hat der Mitarbeiter sich an seine Vorgesetzten zu wenden, um festzustellen, ob die beabsichtigte Transaktion einen Interessenkonflikt schafft oder nicht.



7. Wahrung der Vermögenswerte von Faurecia

Mitarbeiter und Führungskräfte von Faurecia sind verantwortlich für eine angemessene Verwendung der Vermögenswerte und Ressourcen des Unternehmens, inbegriffen die Aktiva, die von Urheberrechten, Technologien, IT-Ausstattungen und Supportfunktionen, Software, Immobilien, Ausrüstungen, Maschinen und Werkzeugen, Komponenten, Rohstoffen und Liquiditäten des Konzerns gebildet werden (nachstehend als „Aktiva“ bezeichnet).

Zu diesem Zweck sind Mitarbeiter und Führungskräfte gehalten:

- die Aktiva gemäß den im Unternehmen gültigen Regeln und Verfahren zu nutzen und alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um eine nicht zulässige Nutzung der Aktiva durch Dritte zu verhindern (zu denen auch Familienangehörige zählen);
- Passwörter und ID-Nummern zu speichern, um unberechtigte Zugriffe auf die IT-Daten von Faurecia zu verhindern;
- unzulässige Vervielfältigungen der innerhalb des Unternehmens entwickelten Software, Verfahren, Codes, Handbücher, Präsentationen, Fortbildungen oder sonstiger Programme zu unterlassen, es sei denn, es liegt die Genehmigung des CEO oder die ausdrückliche Ermächtigung eines Mitglieds der Geschäftsführung vor;
- Informationen nur unter strikter Einhaltung der lokal geltenden Rechtsvorschriften zu speichern;
- die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien im Allgemeinen gemäß den Regeln der Faurecia-Nutzungscharta für Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen (Netiquette).

Meldung eines Verstoßes gegen die Ethik-Charta



Jeder Mitarbeiter des Unternehmens, der **Kenntnis von einer Verletzung der Regeln dieser Charta hat**, kann beschließen, diese der Geschäftsleitung zu melden:

- entweder mit Hilfe des **internen Meldeverfahrens**,
- oder, in den unter 2. aufgeführten Fällen, mit Hilfe des **verschärften Meldeverfahrens**.

Diese beiden Verfahren sind als Werkzeuge der freien Meinungsäußerung gedacht, die den Mitarbeitern zusätzlich zur Verfügung stehen.

Kein/e Mitarbeiter/in darf bestraft, entlassen oder zum Gegenstand diskriminierender Maßnahmen werden, weil er/sie in gutem Glauben Verstöße gegen die Ethik-Charta gemeldet hat oder diese bezeugen kann.

Sollte der/die Melder/in die genannten Instrumente jedoch missbräuchlich verwendet haben, drohen ihm/ihr Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen bzw. eine Verfolgung durch rechtliche Schritte.

Der/die Melder/in des fragwürdigen Verhaltens bestimmter Personen sollte sich besser zu erkennen geben. Seine/Ihre Identität wird künftig vertraulich behandelt.

Die genannten Meldeverfahren sind als Hilfsmittel gedacht, die den Mitarbeitern zusätzlich zur Verfügung stehen. Sie sollen nicht an die Stelle bereits vorhandener Wege und Möglichkeiten treten, die in den einzelnen Ländern, gemäß dem vor Ort geltenden Recht und den bestehenden Regelungen, üblich sind (gemeint ist hier insbesondere die Einschaltung von Personalvertretern, von Wirtschaftsprüfern oder auch den zuständigen Behörden).

Jede/r Mitarbeitende der Faurecia-Gruppe, der sich nicht sicher ist, **ob seine eigenen Handlungen der vorliegenden Ethik-Charta entsprechen**, wird hiermit ausdrücklich dazu aufgefordert, mit seinem Vorgesetzten und/oder Personalleiter über seine Zweifel zu sprechen und sich dabei möglichst umfangreiche Informationen über die Bedingungen und den Gültigkeitsbereich dieser Verhaltensregeln zu beschaffen.

Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu den hier dargelegten Regeln stehen, können auf alleinige Initiative der Direktion hin gezielt untersucht werden.

Jeder **Verstoß gegen die vorliegende Charta** kann von Faurecia bestraft werden, ganz gleich, unter welchen Umständen er ans Licht kam. Derartige Sanktionen können u. a., je nach Schwere des Verstoßes und im Einklang mit den jeweils gültigen nationalen Gesetzen und Regelungen, in einer Abmahnung oder auch in der Entlassung des betreffenden Mitarbeiters bzw. der betreffenden Mitarbeiterin bestehen.

1. Das interne Meldeverfahren

Jeder Mitarbeiter der Gruppe, der **Kenntnis von einer (oder mehreren) Verletzung(en) der Regeln dieser Charta hat**, kann **diese seinem Vorgesetzten oder der Personalleitung melden**.

Die **Anrufung** des Vorgesetzten oder der Personalleitung kann mündlich oder schriftliche erfolgen.

Je nach Art und Bedeutung der gemeldeten Sachverhalte können zusätzliche Nachforschungen angestellt werden. Es kann eine Untersuchung eingeleitet oder die Durchführung eines internen Audits beschlossen werden.

Die betroffene Person muss davon in Kenntnis gesetzt werden, dass ein Verfahren gegen sie läuft. Sollten Sicherungsmaßnahmen erforderlich werden, darf die fragliche Person erst nach dem Ergreifen dieser Maßnahmen informiert werden.

Meldung eines Verstoßes gegen die Ethik-Charta



2. Das verschärfte Meldeverfahren

Das verschärfte Meldeverfahren sollte nur bei Sachverhalten zur Anwendung kommen, die ernste Risiken für das Unternehmen in den Themenkreisen Buchhaltung/ Wirtschaftsprüfung, Finanz-Audits und Korruptionsbekämpfung bergen.

In Anbetracht der Schwere der hier geahndeten Verstöße können im Rahmen dieses Meldeverfahrens auch ernste Schritte gegen die physische oder moralische Integrität eines Mitarbeiters in Betracht gezogen werden.

Jeder Mitarbeiter der Faurecia-Gruppe, der Kenntnis von einem die oben genannten Sachverhalte betreffenden Verstoß hat, kann diesen Verstoß mit Hilfe des verschärften Meldeverfahrens anzeigen.

Dieses verschärfte Meldeverfahren darf jedoch nur in Situationen genutzt werden, die Faurecias Aktivität ernsthaft beeinträchtigen könnten oder ein hohes Haftungsrisiko bergen.

Bei einem verschärften Meldeverfahren wird eine **externe Organisation** eingeschaltet, der Faurecia die Aufnahme und erste Auswertung der Meldeverfahren anvertraut hat.

Diese Organisation überprüft im Vorfeld, dass die in Frankreich und in der EU geltenden Datenschutzprinzipien und –vorschriften eingehalten werden.

Fallen die gemeldeten Sachverhalte nicht in den Gültigkeitsbereich des verschärften Meldeverfahrens, wird die Meldung unverzüglich vernichtet.

Betreffen die gemeldeten Verstöße einen der oben definierten Themenkreise, wird die externe Organisation, sofern die Schwere der Verstöße dies rechtfertigt, die Faurecia-Gruppe über ihren Vorsitzenden und CEO darauf ansprechen.

Dieser kann dann eine/n Mitarbeiter/in seines Teams mit der Einleitung einer Untersuchung beauftragen, mit der die Stichhaltigkeit und das tatsächliche Ausmaß der betreffenden Ereignisse festgestellt werden kann. Die Audit-Abteilung der Gruppe kann ebenfalls mit der Durchführung der erforderlichen Nachforschungen beauftragt werden.

Sofern kein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde und keine rechtlichen Schritte gegen die betreffende Person oder gegen den Autor einer missbräuchlich eingereichten Meldung unternommen wurden, werden nach Abschluss der Untersuchung alle in diesem Zusammenhang überprüften Daten innerhalb von zwei Monaten archiviert. Sollten jedoch ein Verfahren eingeleitet worden sein, werden alle Daten bis zu dessen Abschluss aufbewahrt.

Faurecia muss die betreffende Person davon in Kenntnis setzen, dass ein Verfahren gegen sie läuft. Sollten Sicherungsmaßnahmen erforderlich werden, darf die fragliche Person erst nach dem Ergreifen dieser Maßnahmen informiert werden.

Eine Anzeige im Rahmen des verschärften Meldeverfahrens ist **auf dem Postweg** zu schicken:

Deloitte Tip-offs Anonymous
185 Avenue Charles de Gaulle
92 524 Neuilly sur Seine cedex
France

Sie kann auch **per E-Mail** an folgende Adresse gesandt werden:

values@ethics-line.com