

# ETHISCH HANDVEST GROUPE RENAULT



**GROUPE RENAULT**



# **INHOUDSOPGAVE**

---

|          |   |   |
|----------|---|---|
|          | <b>INLEIDING</b>  | 2 |
| <b>1</b> | <b>BESCHERMING VAN WERKNEMERS</b>                             | 3 |
| <b>2</b> | <b>BESCHERMING VAN ACTIVA</b>                                 | 4 |
| <b>3</b> | <b>BESCHERMING VAN KLANTEN</b>                                | 5 |
| <b>4</b> | <b>BESCHERMING VAN AANDEELHOUDERS</b>                         | 6 |
| <b>5</b> | <b>BEVORDERING VAN BURGERSCHAP<br/>IN EEN MONDIAAL MILIEU</b> | 7 |
|          | <b>TOEPASSINGSVOORWAARDEN</b>                                 | 9 |

# INLEIDING

---

Het succes en de groei van een onderneming zijn grotendeels gebaseerd op het vertrouwen dat zij geeft aan haar gehele sociale omgeving en in het bijzonder aan haar werknemers, klanten, aandeelhouders, partners en leveranciers.

**Het Ethisch Handvest** bevestigt de collectieve verbintenis van de Groep om dit vertrouwen op te bouwen en te ontwikkelen. Het doel ervan is iedereen in staat te stellen om zich in de dagelijkse praktijk de fundamentele waarden toe te eigenen die door leidinggevenden en werknemers worden verdedigd: het bevorderen van de bescherming van werknemers, het beschermen van het erfgoed, het beschermen van de klanten, het bevorderen van verantwoordelijk burgerschap en het verhogen van de waarde van producten en diensten.

**Het respect voor deze waarden zal zo bijdragen aan de positieve reputatie en de prestaties van de Groep.**

## Hoe moet u dit Handvest gebruiken?

Het Handvest is een geheel van waarden en bepalingen die niet in alles kunnen voorzien, maar die, dankzij het inzicht en het verantwoordelijkheidsgevoel van elk individu, moeten helpen om in een bepaalde situatie de juiste oplossing te zoeken en de juiste beslissing te nemen, in overeenstemming met de wetten en regels die van kracht zijn in elk land waar de Groep actief is alsook met de verplichtingen die Renault is aangegaan op sociaal, maatschappelijk en milieugebied <sup>(1)</sup>.

*(1) Met inbegrip van de verschillende verbintenissen die Renault heeft onderschreven, met name de Global Compact van de Verenigde Naties en de Verklaring van de sociale grondrechten van Renault of elke tekst die deze vervangt.*

# 1

## BESCHERMING VAN WERKNEMERS

**Respect voor mensen is een fundamentele waarde van Renault** : iedereen moet bijdragen tot de samenhang van de onderneming door de invoering van kwalitatief hoogstaande professionele relaties, zowel hiërarchisch als functioneel, d.w.z. eerlijk, loyaal en met respect voor iedereen.

Met dit perspectief voor ogen zet de Groep zich in om :

- niet te discrimineren, om welke reden dan ook, in de arbeidsverhoudingen en in het bijzonder :
  - niet te discrimineren op grond van geslacht of leeftijd, ras, sociale, culturele of nationale afkomst, vakbondsactiviteiten, seksuele geaardheid, handicap, politieke of religieuze overtuiging ;
  - haar personeelsleden aan te werven en te bevorderen op basis van hun eigen kwaliteiten en hen waardig te behandelen, zonder vriendjespolitiek en met respect voor hun privéleven ;
- de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de arbeidsomstandigheden de gezondheid en veiligheid van werknemers beschermen ;
- de nodige maatregelen te nemen om de veiligheid en bescherming van personen te waarborgen ;
- te voldoen aan de wet- en regelgeving inzake de bescherming van de persoonsgegevens van werknemers.

# 2 BESCHERMING VAN ACTIVA

## BESCHERMING VAN ACTIVA (2)

Het behoud van de integriteit van de activa van de Groep is een garantie voor haar succes dat alle werknemers ten goede komt.

Werknemers van de Groep hebben de plicht om de activa te helpen beschermen en te behoeden tegen elke vorm van schade, diefstal of verduistering, en in het bijzonder om deze niet voor persoonlijke doeleinden te gebruiken.

## INACHTNEMING VAN VERTROUWELIJKHEID

Een van de manieren om immateriële activa te beschermen is de inwerkingstelling en inachtneming van vertrouwelijkheid. Werknemers van de Groep kunnen namelijk worden verplicht om gegevens van de Groep te bewaren die vertrouwelijk moeten blijven voor zover de bekendmaking of openbaarmaking ervan schadelijk zou kunnen zijn voor de belangen van de Groep.

Deze gegevens kunnen met name betrekking hebben op personen, producten, studies, technische projecten, industriële gegevens, commerciële en financiële plannen, sociale gegevens en alle elementen die onder het intellectuele eigendomsrecht en knowhow kunnen vallen.

Hetzelfde geldt voor uitzendkrachten, stagiairs of werknemers van dienstverlenende bedrijven die een dienstverleningscontract binnen een bedrijf van de Groep moeten uitvoeren.

## BESCHERMING EN VERBETERING VAN HET IMAGO VAN DE GROEP

De kwaliteit van het bedrijfsimago van de Groep en de reputatie van haar producten en diensten vormen de voorwaarden voor de duurzaamheid van de Groep. Werknemers van de Groep moeten, indachtig het belang van hun taken en verantwoordelijkheden, bijdragen aan de positieve reputatie van de Groep en zich onthouden van elke kwaadsprekerij of het initiëren of ondersteunen van enige boycot, negatieve communicatie, institutionele campagne of enige actie tegen de Groep, van welke aard dan ook, ook bij het gebruik van openbare sociale media.

Er mogen geen externe mededelingen door onbevoegde personen worden gedaan. Alle mededelingen moeten vooraf worden goedgekeurd door de meerdere die de bevoegde instanties hiervan op de hoogte moet stellen.

*(2) Onder activa verstaan we niet alleen materiële activa zoals gebouwen, installaties, machines, voertuigen, apparatuur, computers, informatiesystemen en benodigdheden, maar ook immateriële activa zoals intellectuele eigendom, knowhow en gevoelige gegevens die wij verwerken.*

# 3

## BESCHERMING VAN KLANTEN

Het vertrouwen van de klanten in de activiteiten en de producten van de Groep is een van de belangrijkste doelstellingen van de onderneming.

Het vertrouwen van de klant moet verworven en in stand worden gehouden, in het bijzonder door de strikte inachtneming van zijn rechten, het behoud van zijn belangen en de constante zorg om enkel verbintenissen aan te gaan die kunnen worden nagekomen en vervolgens worden gerespecteerd.

Met dit perspectief voor ogen zetten de Groep en haar werknemers zich in om :

- alle technische en milieuregels, -processen en -eisen na te leven die gericht zijn op de veiligheid en de kwaliteit van de producten van de Groep ;
- klanten en consumenten alleen geverifieerde en oprechte informatie te verstrekken over het aanbod en de kenmerken van de geleverde producten en diensten ;
- aan de wet- en regelgeving te voldoen inzake de bescherming van de persoonsgegevens van klanten en/of potentiële klanten.

# 4 BESCHERMING VAN AANDEELHOUDERS

## BETROUWBAARHEID VAN INFORMATIE

De integriteit en betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, evenals alle vormen van communicatie, of het nu gaat om boekhoudkundige, financiële of managementcommunicatie, binnen of buiten de onderneming, bieden een garantie van vertrouwen voor de werknemers, maar ook voor de investeerders waarop de Groep een beroep doet om haar groei te financieren.

Elke werknemer moet zich van zijn of haar kant verantwoordelijk voelen voor de integriteit en betrouwbaarheid van de informatie. De Raad van Bestuur, bijgestaan door de Commissie voor Audit, Risico's en Ethiek (CARE), ziet er eveneens jaarlijks op toe dat de principes en regels die de Groep op dit gebied heeft vastgelegd, worden nageleefd.

## HET VOORKOMEN VAN HANDEL MET VOORKENNIS

Elke leidinggevende, bedrijfsleider of werknemer van de Groep die bij gelegenheid of permanent over voorkennis beschikt moet zich, ongeacht zijn of haar verantwoordelijkheidsniveau, onthouden van transacties op de markt, rechtstreeks of via een tussenpersoon, m.b.t. het aandeel van Renault of Nissan of een bedrijf van de Groep waarover deze leidinggevende, bedrijfsleider of werknemer informatie heeft, voordat deze informatie openbaar wordt gemaakt.

Het gebruik voor persoonlijke doeleinden van voorkennis over de Groep of derden waarvan een werknemer van de Groep zich in de loop van of in verband met zijn of haar taken bewust is geworden, is niet alleen onethisch, maar kan ook als handel met voorkennis worden aangemerkt.



# 5 BEVORDERING VAN BURGERSCHAP IN EEN MONDIAAL MILIEU

## POLITIEKE EN RELIGIEUZE ACTIVITEITEN

Werknemers die politieke en/of religieuze activiteiten ontplooiën, dienen dit buiten de Groep te doen; zij doen dit strikt op privébasis, buiten werktijd, en moeten zich onthouden van enige propaganda. Ze mogen op geen enkele wijze uitdragen dat zij deel uitmaken van de Groep. Bovendien financiert de Groep politieke partijen of religieuze instellingen niet.

## BETREKKINGEN MET DERDEN

### ECONOMISCHE PARTNERS

De Groep wenst eerlijke en billijke relaties op te bouwen met haar economische partners (leden van het commerciële netwerk, financiële partners, leveranciers, enz.).

### LEVERANCIERS

Alle diensten moeten onderdeel uitmaken van een oproep tot mededinging en van een bestelling of contract, alsook regelmatig worden gecontroleerd en in overeenstemming worden gebracht met de evolutie van de mededinging, in overeenstemming met de regels van het aankoopbeleid van de onderneming. De selectie van een leverancier dient uitsluitend plaats te vinden op basis van zijn prestaties, beoordeeld aan de hand van objectieve criteria. Bij deze selectie wordt ook rekening gehouden met de ethische criteria die leveranciers op zichzelf toepassen; in het bijzonder zal de onderneming erop toezien dat haar leveranciers de sociale grondrechten en het beleid ter preventie van beroepsrisico's respecteren, in overeenstemming met de principes die Renault heeft ontwikkeld, en dat zij zich ertoe verbinden ervoor te zorgen dat deze door hun eigen leveranciers worden nageleefd.

### NIET-COMMERCIEËLE PARTNERS

Public relations, sponsoring en andere vormen van niet-commerciële relaties mogen niet worden bevoorreed.

### BEROEP OP TUSSENPERSONEN

Het beroep op agenten, al dan niet gemachtigd, onderhandelaars, adviseurs of consultants is een van de handelingen die nodig zijn voor een goed beheer van de Groep gezien de deskundige bijstand die zij verlenen.

De tussenkomst van deze tussenpersonen is in dit verband alleen gerechtvaardigd na een strenge selectie, en indien dit tot daadwerkelijke dienstverlening leidt; de interventie moet uiteraard deel uitmaken van het juridische kader.

Hun beloning moet transparant zijn en in verhouding staan tot de diensten die in de overeenkomst zijn vastgelegd.

### TEGENSTRIJDIGE BELANGEN – DEELNEMING IN EXTERNE ONDERNEMINGEN

Werknemers van de Groep kunnen te maken krijgen met situaties waarin hun persoonlijke belangen, of die van natuurlijke of rechtspersonen waarmee zij verbonden zijn of bij het beheer ervan waarbij zij betrokken zijn, in strijd kunnen zijn met de belangen van de Groep.

In dat geval is het aan elk personeelslid om naar eer en geweten aan zijn of haar meerderen te melden wat een aanleiding voor tegenstrijdige belangen zou kunnen zijn.





### CORRUPTIE EN VERBORGEN KORTINGEN

Werknemers van de Groep mogen directe noch indirecte steekpenningen of andere voordelen (geschenken, uitnodigingen, enz.) eisen of aannemen.

De Groep zal geen steekpenningen of andere voordelen aanbieden of geven, noch ingaan op verzoeken daartoe.

De Groep zal geen betalingen die voortvloeien uit de uitvoering van een overeenkomst aan de werknemers van hun contractpartner terugbetalen en geen gebruik maken van andere praktijken (onderaanneming, aankooporders, enz.) om betalingen te verrichten aan ambtenaren, werknemers, familieleden of partners van hun contractpartner.

### BETAALD WERK

In het bijzonder betaald werk ten behoeve van een entiteit buiten de Groep kan niet worden aanvaard indien dit in strijd is met het belang van de Groep. Om problemen te voorkomen zal elk personeelslid van de Groep dat voltijds in dienst is en buiten de onderneming wenst te werken, eerst de toestemming van zijn of haar meerderen vragen.

### SOCIAAL, MAATSCHAPPELIJK EN ECOLOGISCH VERANTWOORD ONDERNEMEN

#### SOCIAAL EN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is de toepassing van concepten van duurzame ontwikkeling voor bedrijven.

De werknemers van de Groep zetten zich in om de sociale, ecologische en economische aandachtspunten in hun handelen op te nemen door rekening te houden met de belangen van alle betrokkenen (werknemers, klanten, aandeelhouders, leveranciers, enz.).

Renault stelt vier prioritaire gebieden voorop in deze doelgerichte aanpak: onderwijs, diversiteit, verkeersveiligheid en duurzame mobiliteit.

#### ECOLOGISCH VERANTWOORD ONDERNEMEN

De betrokkenheid van alle werknemers van de Groep om rekening te houden met de negatieve effecten van hun activiteiten op het milieu in de breedste zin van het woord en ervoor te zorgen dat die worden beperkt, vormt een garantie voor de duurzame ontwikkeling van de onderneming.

Milieubescherming vormt op deze manier voor de onderneming een grondbeginsel dat van toepassing is op alle stadia van haar activiteiten en dat wordt nageleefd door elk lid van haar personeel.

# TOEPASSINGSVOORWAARDEN

## Nuttige contacten

Voor alle vragen over de toepassing van de in dit Handvest gedefinieerde beginselen kunnen werknemers hun meerderen om verduidelijking vragen; indien zij enige toelichting onvoldoende en ontoereikend achten, kunnen ze contact opnemen met de Direction de l'Éthique.

Naast de traditionele kanalen (management, personeelszaken, accountants, enz.) en voor de financiële, boekhoudkundige, bancaire, anticorruptie- en concurrentiebeperkende aangelegenheden, is er een professioneel meldsysteem beschikbaar op de website van de Direction de l'Éthique indien een werknemer te goeder trouw twijfels of vermoedens heeft over praktijken die de activiteiten van de onderneming ernstig in gevaar zouden kunnen brengen of die zijn of haar verantwoordelijkheid op deze gebieden ernstig zouden kunnen beïnvloeden.



## Een gedeelde ethiek



## Inwerkingstelling van een gedeelde ethiek

Het Handvest richt zich tot alle werknemers van Renault en van haar dochterondernemingen en tot de functionarissen van de onderneming.

Het Handvest en de PQSR <sup>(3)</sup> (Ethiek in de praktijk), evenals de per beroep uitgesplitste gedragscodes vormen een systeem om de problemen op te lossen die iedereen tijdens zijn of haar werkzaamheden kan tegenkomen. Dit systeem kan evolueren en worden aangevuld met aangepaste bewustmakingsessies.

Het Handvest is beschikbaar in de talen van de landen waar de Groep actief is. Het referentiedocument in Frankrijk is de Franse versie en het referentiedocument in de overige landen is de Engelse versie.

(3) PQSR : Pas de Questions Sans Réponse, geen vraag zonder antwoord.

**([www.group.renault.com](http://www.group.renault.com))**