

道德规范

2024版

Renault
Group

在雷诺集团，道德与合规文化立足于诚实守信和尊重他人这两项基本价值观，适用于公司各级部门。

我们责无旁贷地坚守公司宗旨：“*创新使出行更自由，使彼此更亲近*”和“*我们注重并坚信在尊重他人、勇担责任中不断发展*”。要贯彻这一宗旨，我们必须担负起树立榜样的责任，明确并践行我们在日常业务行为中的义务。

确切地说，道德规范是指所有成文和不成文的规则，这些规则有助于我们具备洞察力和责任感，能在特定情况下做出正确的决策。

道德规范适用于集团的每位员工，无论他们是何岗级，担负什么职责或在哪个国家/地区工作。公司高层管理人员也不例外，他们必须以身作则，遵守道德规范。

本新版《道德规范》旨在为日常工作行为提供参照标准。

本规范用以指导并帮助员工遵守每个国家/地区现行有效的法律法规，恪守雷诺对社会和环境的承诺。

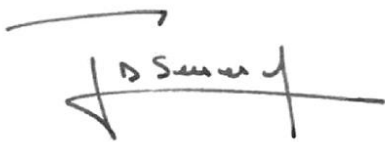
如有疑问，请立即联系道德合规部，以获取建议和支持。

毋庸置疑，道德与合规是指遵守相关规定。但其内在涵义远不仅于此。随着社会上愈来愈注重对意义和价值的追寻，我们须遵守并推广道德与合规文化，在整个集团内部将道德与合规作为重要行为表现评估标准以及提升吸引力的一大方法。

我们将以更符合道德规范、更公平、更人性化的方式，通过个人和共同努力，不断取得进步，实现我们设定的目标，并使集团实现可持续发展。



Jean-Dominique SENARD
执行委员会主席



Luca DE MEO
董事长





01	雷诺集团 道德规范	07
	雷诺集团企业宗旨	07
	为何要制定《道德规范》？	07
	本《道德规范》适用于谁？	07
	如何使用本《道德规范》？	08
	公司治理层	09
02	雇主 道德规范	
	健康、安全和环境	11
	多元化和包容性	12
	抵制职场骚扰	14
	政治和宗教中立	14
	在雷诺集团外部开展有偿活动	15
03	公司 道德规范	
	商业道德和反腐败	17
	与消费者的关系	18
	与股东的关系	19
	与供应商的关系	20
	保密政策	21
	个人信息的保护	22
	雷诺集团的资产和形象	23
04	企业公民 道德规范	
	人权	25
	工作分配	26
	基金会	27
	环境	28
	自由出行	28
05	违反 本《道德规范》	
	举报警报系统	31
	纪律处分	32
06	实用 链接	
	道德合规部	34
	道德合规网络	34
	道德合规网站与内部网	34

01 雷诺集团 道德规范



01 雷诺集团 道德规范

雷诺集团企业宗旨

我们的企业宗旨是“**创新使出行更自由，使彼此更亲近**”。这一宗旨展现了雷诺集团以负责任的方式实现可持续发展的雄心壮志。

企业宗旨是战略计划的基石，也是我们践行社会和环境责任的方法。

基于这个企业宗旨，我们制定了道德规范。

道德规范是否因领域或活动而异？否。道德规范在本质上是一种实践精神，立足于价值观，用于指导我们的行为方式。

企业宗旨、道德规范与战略目标协调一致，我们得以有理想的行为表现。

雷诺集团坚守负责任的行事方式，确保每个人都遵循道德规范，杜绝歧视，追求公平，提倡背景和性格多元化，为残疾人提供援助，鼓励对话，改善办公环境。

为何要制定《道德规范》？

所有员工认同并遵守道德规范，有助于雷诺集团恪守尊重、诚信和公平原则，以可持续和负责任的方式行事。雷诺集团《道德规范》旨在确定并推广雷诺集团的价值观，要求我们诚信待人、谨慎行事。

遵循这些价值观有助于提升雷诺集团的形象，增强企业吸引力，改善企业表现。

道德规范重申了我们共同的承诺：宣传以员工、客户、供应商、合作伙伴和股东之间相互信任、相互尊重为基石的价值观。

同时有助于我们审视自身在处理棘手问题时的态度。

因此，遵守道德规范就能在任何情况下做出正确的决定。

本《道德规范》适用于谁？

本《道德规范》作为一种参考工具适用于我们每个人，涵盖雷诺集团及其全球子公司的经理、员工、学徒、实习生和临时工以及本集团在全球范围内的控股子公司。

本道德规范所述原则兼顾客户、供应商和股东的利益，适用于雷诺集团主要利益相关者。



如何使用本《道德规范》？

通过内部各种沟通媒介，本集团《道德规范》在整个集团内部进行部署。

雷诺集团要求我们每个人都参阅本《道德规范》，并分享其内容。

本《道德规范》阐述了区分可接受行为和不可接受行为所依据的原则，并要求我们对违反本道德规范的行为或招揽行为进行举报。

每位经理在宣传公司价值观上均发挥着至关重要的作用。所有经理须以身作则，敦促其团队以符合道德规范且负责任的方式行事，并透彻理解本道德规范的内容。

本《道德规范》通过一系列文件加以补充和说明，例如《反腐败行为准则》，以及具体适用于供应商和采购、商务、海关、IT、全球安全、证券交易所、利益代表等特定职能或活动的道德规范。

在雷诺集团开展业务的某些国家或地区，相关适用法律可能比本道德规范所述内容更为严格。在这种情况下，须遵守最为严格的法律。

雷诺集团鼓励所有员工通过对话表达自己的看法，为自己认同的观点辩护。



公司治理层



(1) ECC: 道德合规委员会

(2) ECD: 道德合规部

(3) HRD: 人力资源部

(4) SDD: 可持续发展部

02 雇主 道德规范



02 雇主 道德规范

健康、安全和环境

雷诺集团再次承诺，通过以下方式，采取必要的预防措施，确保员工的健康、卫生、安全，并改善员工工作环境和人体工学设计：

- ▶ 促进工作场所的身心健康和福祉。
- ▶ 提供健康、安全的工作环境。
- ▶ 积极主动、持续不断地进行改善，着力预防工伤和职业病风险。
- ▶ 摒弃危险性高的流程/材料/物质。

附加信息：



健康、安全和环境部门可随时解答您可能碰到的任何问题。



实际案例

作为一名经理，我发现一名员工在搬运化学品时没有穿戴个人防护装备。

我该怎么办？

我要求该员工立即停止手头工作，查阅产品说明书（或安全技术说明书），核实是否必须穿戴个人防护装备。在这种情况下，我要求该员工穿戴适当的个人防护装备。

工业卫生团队在雷诺集团的各个场所实施持续改进措施，以减少化学品使用相关风险。

在工业部门，每位员工在首次上岗之前，都必须接受安全道场（情境学习模式）培训，之后还须接受特定工作站安全培训（SWI：特定工作站入职培训）。培训时详细说明了与化学品搬运相关的风险以及为防范这些风险所需采取的措施。



多元化和包容性

尊重他人是雷诺集团的基本价值观。特别是，尊重他人有助于保障员工的人格尊严、建立信任，并改善工作场所中员工的生活质量。

因此，雷诺集团致力于在日常工作中及职业生涯的各个阶段杜绝任何形式的歧视，并将技能和行为表现作为人力资源政策的核心内容，旨在在员工接纳、培养和支持上做到公平公正。

因此，所有人均做出特别承诺：

- ▶ 认可并倡导多元化，在员工招聘及员工内部调动过程中更应如此。
- ▶ 倡导包容性，让所有员工感受到安全、受尊重和重视，尊重他们的个性，重视他们在公司内分享的价值观。
- ▶ 尊重他人的自尊，杜绝歧视，尊重隐私，同时认可他人的技能和表现。

“零”歧视

雷诺集团特别重视非歧视原则。歧视是指基于与专业能力无关的标准，使个人或群体遭受不利对待。

歧视的理由包括性别、年龄、种族、民族、国籍、社会出身、文化根源、性取向或性别认同、残疾或健康问题、外貌、政治或宗教观点、工会活动等。

歧视几乎都以可见形式表现出来，并且在职场中随时可见。歧视可能导致被排除在招聘程序或面试预约之外，失去实习或培训机会，或导致员工职业生涯管理（工资、晋升、调职等等）的不平等。

另一方面，煽动和指示他人进行歧视同样构成歧视。

雷诺集团提醒，歧视行为会受到刑事或民事处罚。

雷诺集团实施“零”歧视政策，强烈谴责任何形式的歧视行为。

雷诺集团要求我们每个人：

- ▶ 不得歧视，违者将受到处罚。
- ▶ 举报歧视行为。

为杜绝所有歧视行为，雷诺集团设立了警报渠道，确保所有员工可以举报任何违反“零”歧视政策的行为。

雷诺集团还致力于推进员工培训、提升员工意识，并加强宣传，确保员工了解如何使用职业警报系统（见第31页）以及如何识别和应对歧视行为。

此外，作为“零”歧视政策的一部分，雷诺集团在其所有场所设立了“零”歧视代表一职。



实际案例

Luis有听力障碍。他在团队会议讨论时难以跟上节奏，也难以加入日常谈话。他的经理没有试图让他参与讨论，在Luis提问以便更好地理解时常常打断他，对他翻白眼。Luis时常错过重要信息，导致他有时在工作中犯错误。他感到被孤立，工作表现也不如以往。他不敢向经理倾诉自己遇到的困难，担心因此被进一步边缘化、受耻辱。

我该怎么办？

Luis可能正在遭受歧视。我应该建议他与零歧视代表或人力资源经理谈谈，或者发布举报警报（见第31页），举报过程完全保密。我还应该确保Luis知悉“零”歧视政策，该政策明确禁止任何形式的歧视，强调违者将受到处罚，并列明针对歧视行为的举报渠道。毋庸置疑，无论在组织中身居何职，对于任何构成歧视的事实，都应该举报；如果目睹了涉嫌歧视的行为，也可以作为目击者发布举报警报，举报过程同样会进行匿名化处理并予以保密。

雷诺集团《多元化与包容性准则》已发布，所有员工必须参加这方面的培训。该准则列明了多元化与包容性原则，特别是尊重所有员工和杜绝歧视的原则。雷诺集团“多元化与包容性”政策为像Luis这样的员工提供了最佳的工作环境。为了能够从该准则受益，Luis必须联系其人力资源经理，经理将协助为其工作站进行适应性改造（例如：安装便携式环路助听系统）。此外，为了确保适当行为得到落实，如果员工有需求，还会为经理和团队提供适合各类残疾员工的在线学习课程。

最后，雷诺集团通过Learning@RenaultGroup平台为所有员工提供识别认知偏见的培训（即《多元共处(Living Diversity Together)》），并专门为所有经理提供《包容性管理》培训。这些培训课程旨在改进包容性实践，抵制认知偏见。其他工具，如歧视行为分析工具（可从“‘零’歧视资料包”获取），也有助于识别歧视行为。

附加信息：



多元化与包容性部门、零歧视代表以及举报警报代理部门随时为您解答任何问题。



《多元性与包容性准则》可以登录[全球多元化与包容性内部网](#)获取。

通过WhistleB发布举报警报：

<https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup>（见第31页）



抵制职场骚扰

为抵制一切形式的职场精神骚扰或性骚扰，雷诺集团致力于保障所有员工的人格尊严以及身心健康，确保他们受尊重。

因此，任何以使工作条件恶化为目的或造成工作条件恶化，致使员工身心健康受到影响的情况、言论、行为或施加的压力均予以明令禁止。

雷诺集团提醒，所有骚扰行为均会受到刑事或民事处罚。

政治和宗教中立

员工可以自由参加政治和/或宗教活动，发表相关言论，但前提是遵守现行有效法律，并确保此类行为不会影响雷诺集团的正常运作。

严禁在雷诺集团内部进行任何形式的政治或宗教改信活动。

雷诺集团不会资助宗教机构或政治党派，亦不会赞助政治竞选。

实际案例



我的经理经常当着其他同事面取笑我：他羞辱我，对我发火，批评我的行为方式。我很难应对这种情况，它影响了我的身心健康。

我该怎么办？

我可以通过雷诺集团的举报系统进行举报，举报过程完全保密（见第31页）。

实际案例



在一次会议交流中，我的一位同事向团队转达某个政党的纲领，并劝大家在下次选举中投票支持该政党的代表人。

我该怎么办？

我提醒他，《道德规范》规定禁止在雷诺集团内部进行任何形式的政治劝诱，这种行为可能会受到纪律处分。

《雷诺集团道德规范》培训有助于提高利益相关者对这些行为的认识，防范相关风险。定期在团队内就道德规范展开讨论，有助于防止此类行为的发生。

附加信息：



道德合规部将随时为您解答任何问题。



登录以下网址发布举报警报：

<https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup>（见第31页）

在雷诺集团外部开展有偿活动

对于在雷诺集团外部开展的任何有偿活动，如果此类活动与雷诺集团的利益（忠诚原则）相冲突，和/或违反了有关工作时间上限的法律规定，则不得开展。为避免产生问题，如果集团的任何员工打算在公司外部开展职业活动，应首先与其上级及人力资源部沟通。

附加信息：



道德合规部将随时为您解答任何问题。

实际案例



我团队的一名成员告诉我，他最近因提供自己专业领域的培训而获得了可观的报酬。这次培训是通过雷诺集团外部的某家机构提供的。

我该怎么办？

我应该问他是否在培训前告知人力资源部。如果没有告知，我应提醒他，在公司外部开展有偿活动需要事先核实此类活动是否与雷诺集团的利益相冲突，以及是否符合工作时间相关规定。我还会询问他所提供的培训内容，以确保他遵守雷诺集团信息管理相关规定。

事先与经理沟通，确保采取良好行为。《雷诺集团道德规范》培训有助于提高利益相关者对这些高风险行为的认识。



03 公司 道德规范



商业道德和反腐败

道德规范是我们开展各类活动的基石。我们承诺以公正、忠诚和透明的方式行事。

我们承诺以公正、忠诚和透明的方式行事。

诚信是我们与利益相关者（客户、供应商、分包商、服务提供商、股东、政府机构、非政府组织等）关系的核心，指导着我们每一个人的行为。尊重、诚实、信任均建立在诚信的基础上。诚信指导着我们每个人在任何职场关系中的行为。

为此，雷诺集团承诺：

- ▶ 在所有日常活动中践行道德价值观。
- ▶ 防范和识别违反道德规范、有失诚信的行为，并加以纠正。

无论雷诺集团在哪里开展业务，我们都遵照适用于我们的法律法规以及所在公司制定的规则，开展经营活动和建立商业关系。特别是反腐败及其它违反诚信的行为、竞争法、知识产权、个人信息保护、出口管制、反避税、打击工业间谍等方面的规则。

腐败和以权谋私的防范与识别

雷诺集团承诺：

- ▶ 遵守法国《萨宾第二法案(Sapin II)》（关于提高透明度、反腐败以及促进经济生活现代化的法案），以及其他适用的反腐败法律法规。
- ▶ 遵守《雷诺集团反腐败行为准则》。

因此，雷诺集团员工如面临自身利益与雷诺集团利益相冲突的情况，必须向上级报告此类情况。

此外，员工不得为了谋求自身或第三方的利益而直接或间接地接受或提供捐赠、承诺或利益。



我们根据《反贿赂管理体系》防范和识别腐败和以权谋私行为。该体系于2024年10月15日获得ISO 37001认证，有效期为三年。ISO 37001是反贿赂管理体系的国际参考标准。ISO 37001获得国际认可，表明公司在组织的各个层级中实施防范和打击腐败行为为最佳实践的决心。

www.eurocompliance.com

遵守竞争法

雷诺集团倡导自由和公平竞争，并承诺遵守竞争法，打击反竞争行为。

特别是，雷诺集团通过实施反垄断政策、开展专门的培训并由法律部门带头执行合规计划，承诺：

- ▶ 在其所有员工中倡导一种基于个人能力、创新，并遵守竞争法规则的竞争文化。
- ▶ 防止实施违反竞争法的行为（特别是反竞争协议、滥用市场支配地位、未按照合并控制申报制度进行申报以及妨碍竞争监管机构进行调查）。
- ▶ 监督所有员工对《雷诺集团反垄断政策》相关规则的正确解读和落实。

国际经济制裁

雷诺集团遵守适用于本集团的国际贸易规则和国际制裁。雷诺集团特别注重与本集团签约的实体秉持诚信原则行事。

与消费者的关系

客户信任我们的活动和产品，这对于雷诺集团至关重要。获得客户信任，有助于集团可持续发展。

为此，雷诺集团承诺：

- ▶ 遵守现行消费者保护法。
- ▶ 遵守适用于所交付产品和服务的规则、流程以及技术和环境要求。
- ▶ 将客户安全放在首位。
- ▶ 仅向客户提供产品和服务报价和特性方面的可靠信息。



与股东的关系

财务和非财务信息披露的透明度

根据主要信息披露原则，雷诺集团必须向其股东披露真实、准确的信息，无论这些信息具有会计、运营、财务还是非财务性质。

综合管理部门和董事会确保向市场披露的信息的质量，遵守会计、财务及股市标准和规则，并确保所披露信息的平等获取。

雷诺集团的每位员工必须确保所传达信息的准确性，并对向外部传递的信息负责。

遵守《市场滥用》守则

由于雷诺股份在证券交易所上市交易，因此雷诺集团及其所有员工必须遵守适用于上市公司的具体规则，特别是关于防范“市场滥用”的规定。

因此，雷诺集团制定了《证券市场道德规范》，其中载明尤其适用于管理“特权信息”或“保密信息”、防范市场滥用以及对雷诺金融工具的交易进行监督的相关规则。该规范还列明了违反这些规则会招致的行政和/或刑事处罚。

每位员工必须知悉《证券市场道德规范》中所述的规则，在收到雷诺集团法律部门的通知后，遵守绝对保密的义务，并遵守有关雷诺证券交易的限制性规定。

附加信息：



法律部门随时为您解答任何问题。



《证券市场道德规范》可以登录我们的道德合规内部网站获取，也可登录renault.com网站【“承诺(Commitments)”/“道德规范(Ethics)”】获取。

谨记《证券市场道德规范》中所述的四项原则：

- ▶ 不得向他人（包括公司内部人员）披露您持有的“特权信息”或“保密信息”。
- ▶ 不得基于内幕信息或保密信息进行雷诺证券的交易。
- ▶ 遵守禁止雷诺证券交易的期限（“禁止交易期”）。
- ▶ 办理相关规则规定的手续以及法律部门发送的通知中提醒的事项。



实际案例 有关市场滥用的防范

雷诺集团的财务报告将在15天内向媒体、财务分析师和投资者公布。我的同事负责该事务，他告知我集团的财务状况和当前的项目。

我该怎么办？

我必须告知我的经理，并告知“公司治理层——公司法与金融法团队”。在雷诺集团公开该等信息之前，我不能将其传达给公司内部或外部的任何其他人员。

《证券市场道德规范》规定了参与集团财务会计信息编制的员工须采取的行为，特别在“禁止交易期”（该等信息发布之前）须采取的行为。

因此，有必要将所有能够接触敏感信息的人员列入名单，以确保他们收到通过雷诺集团市场滥用防范系统提供的所有事先通知。

与供应商的关系

公平忠诚的关系是雷诺集团与供应商之间建立信任的保障。雷诺集团实施尽责的采购政策。在选择供应商时，雷诺集团兼顾社会和环境要求的合规性。

为此，雷诺集团采取了以下措施：

- ▶ 与商业合作伙伴建立相互尊重、坦诚透明的信任关系。
- ▶ 公平对待供应商，遵循招标程序，遵照确立“负责任的关系”原则的文件规定（安全、质量、人权和劳工权利、环境、合规性等方面的企业社会责任预期）。
- ▶ 定期评估供应商情况，加强识别和预防供应链中的企业社会责任(CSR)风险。

- ▶ 确保集团供应商承诺在其公司内落实关于社会和环境责任的全球框架协议中提到的基本社会权利。
- ▶ 确保供应商承诺遵守雷诺集团制定的有关“供应商社会和环境责任”的指导方针。

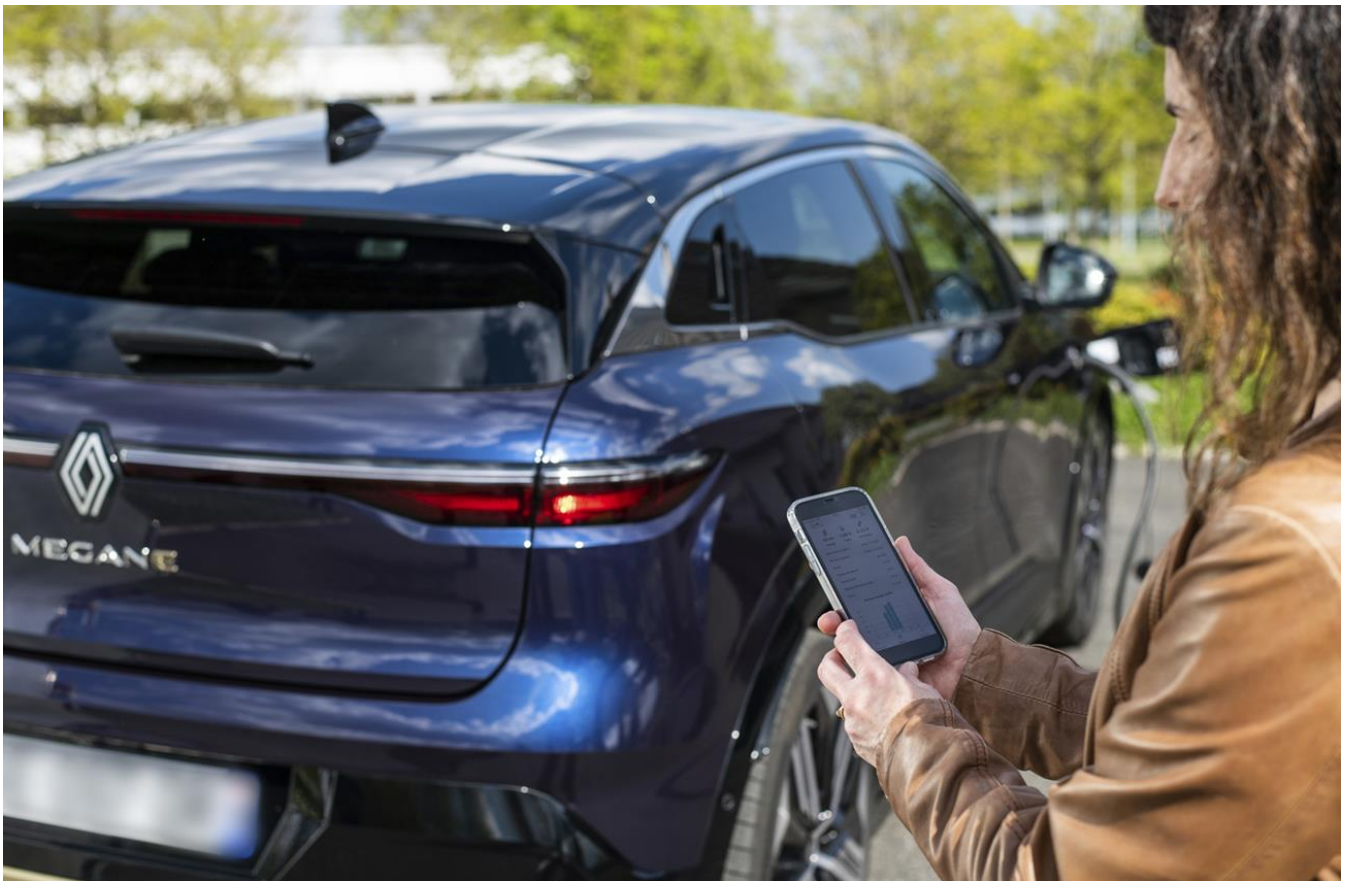
附加信息：



雷诺集团采购部门和道德合规部随时为您解答任何问题。



《雷诺集团采购规范》（采购部）可以登录我们的道德合规内部网站获取，也可登录 renault.com 网站【“承诺 (Commitments)”/“道德规范 (Ethics)”】获取。



保密政策

信息管控

另外，道德规范要求每位员工将良好的行为付诸实践，遵守公司内部规则。尤其是：

- ▶ 《信息管理政策》，针对出现的风险（例如与披露相关的风险）阐明如何保护信息所有人确认的信息（零部件或原型等有形信息，或无形信息，即公司的所有文件和数据）。
- ▶ 个人数据保护。
- ▶ 《雷诺IT资源和数字工具使用规范》，阐明了如何使用雷诺集团的IT资源，并规定了使用规则以及公司和用户（员工、实习生、学徒、服务提供商等）的权利和职责。

因此，所有持有此类信息的人员必须确保：

- ▶ 根据规定的规则保护此类信息。
- ▶ 不得将此类信息传达给公司内外无权知晓此类信息的人员或实体。
- ▶ 不得为损害利益或隐瞒不道德或非法行为而伪造或更改此类信息。

这些规定同样适用于临时工、实习生和学徒，以及任何需要代表雷诺集团签署服务合同的人员。

此外，出于个人目的而使用集团内部的会计或财务相关信息，是违反道德规范的行为，构成内幕交易。

附加信息：



信息保护与控制部门和道德合规部随时为您解答任何问题。

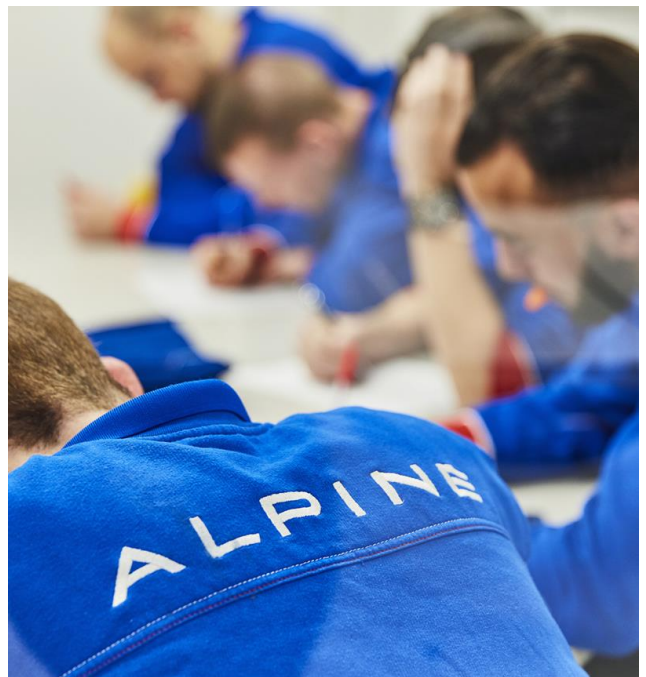
实际案例

我了解到，我的一位同事刚刚不小心在内部SharePoint站点上发布了一份标记为机密的文件，该文件对雷诺集团所有员工可见。

我该怎么办？

我必须提醒这份文件的作者文件有泄密风险，并要求他删除这份文件。我还必须告知所在部门的PMI负责人（信息保护与控制）【联系方式可在预防与保护部门(D2P)的内部网站上找到】以及法律代表，并与他们核实该文件中标注的保密级别。如果该文件包含个人信息，我还应告知预防与保护部门以及所在部门的隐私保护大使（联系方式可在DataPrivacy内部网站上找到）。

雷诺集团的所有员工都必须熟知并遵守PMI规则，该规则可登录信息管理政策内部网站获取。



个人数据的保护

雷诺集团承诺：

- ▶ 遵守有关保护客户和/或潜在客户个人信息的法律法规，确保根据相关法规以安全的方式处理此类个人信息。
- ▶ 为组织制定相关流程和工具，以保护员工和客户/用户、股东和供应商的个人数据。
- ▶ 提高所有员工对个人数据的保护意识。

附加信息：



道德合规部将随时为您解答任何问题。

实际案例

一家正与我们合作开发某业务应用程序的软件发行商要求我向他们提供潜在用户的名单。

我该怎么办？

该发行商要我传给他个人信息。这些数据是受保护的，我必须首先核实我是否可以传输这些数据，以及在什么条件下可以传输。因此，我需要联系所在部门的隐私保护大使，他/她将帮助我做出正确的决定。如果有疑问，他/她将向我所在公司的数据隐私官寻求意见。根据他们的回答，我将知道是否可以将数据传输给该发行商（以及如何传输）。

在IT项目中，我们制定了一些个人信息传输控制程序。这些程序必须得到遵守。可在DataPrivacy内部网站上查阅。



雷诺集团的资产和形象

保护雷诺集团的有形（建筑物、服务车辆、家具、具有历史意义的车辆、雷诺艺术收藏等）和无形（专利、品牌、数字数据）资产，是集团实现繁荣昌盛的保障。员工有责任保护集团资产，确保其免受诋毁、损坏、偷盗、滥用，或其它对公司有害的行为，如通过社交网络。另外，员工不得出于个人目的而使用这些资产。

最后，我们每个人都有责任向上级报告任何可能损害雷诺集团声誉的行为或评论。

附加信息：



道德合规部将随时为您解答任何问题。



社交网络指南可登录Declic（内部网站）获取。

实际案例



您在经常使用的外部社交网络上看到一篇对雷诺集团产品质量表达强烈不满的帖子。您了解到这篇帖子是由雷诺集团的一名员工发布的。它显然损害了公司的形象。

我该怎么办？

我必须通知D2P（预防与保护部门）和通讯部门，他们将决定是否有必要对该帖子做出回应。D2P或通讯部门将告知管理层。

社交媒体指南应当为相关人员所知悉。该指南明确规定：“我们以忠诚和负责任的方式行使我们的言论自由；忠诚原则同样适用于社交网络：不得责备同事或损害雇主品牌形象”。

此外，作为雷诺集团的一名合作伙伴和品牌大使，我必须遵守保密义务和谨慎义务，以保护雷诺集团及其员工和客户的利益。我还必须尊重所在公司的版权和知识产权。在任何情况下，我都不得发布内部文件，除非我已征得上级的批准，确认可以这样做。

04 企业公民 道德规范



04 企业公民 道德规范

人权

2004年，雷诺集团发布了“基本社会权利宣言”。在2013年和2019年的全球框架协议中，再次重申了这些承诺，特别在以下方面：

- ▶ 有效废除童工，童工是指低于各个国家或地区最低法定工作年龄的未成年人，广义上是指所有15岁以下的未成年人。
- ▶ 消除一切形式的强迫劳动或强制劳动。
- ▶ 防止歧视，消除就业和职业歧视。

这些原则在国际劳工组织的各项公约中都有规定。

此外，自2000年以来，雷诺集团一直致力于遵守经济合作与发展组织(OECD)针对跨国公司制定的指导原则，并自2001年以来一直遵守普遍性原则，尤其是联合国全球契约中与人权相关的原则。

另外，雷诺集团加强其在以下方面的承诺：

- ▶ 禁止在工作场所中进行任何形式的性骚扰、精神骚扰或歧视。
- ▶ 结社自由，保护组织权和集体谈判权，保护职工代表，防止以参与工会为理由的任何形式的歧视。
- ▶ 同工同酬。
- ▶ 遵守工作时间规定，尊重带薪休假权、孕产权和断联权。

雷诺集团还将在与其供应商签订的合同文件中，基于其评选标准，纳入这些承诺。雷诺集团保留要求供应商聘请第三方（经认证并获得国际认可的机构）评估其是否遵守上述承诺的权利。

最后，雷诺集团承诺尊重2007年《联合国土著人民权利宣言》中规定的土著人民和当地社区的基本权利。

实际案例

在履行职责的过程中，我联系了一家原材料供应商。最近一次审核的结果显示，该供应商雇佣了15岁以下的未成年人，这违反了其承诺遵守的雷诺集团政策。

我该怎么办？

我立即向我的经理和负责此项工作的采购员报告此事。不遵守这方面承诺的供应商必须立即采取措施加以纠正。如果纠正结果不符合要求，可能会考虑采取其它措施，包括终止合作。

必须提醒供应商，雷诺集团在其2013年全球框架协议中，加强了对不雇佣15岁以下未成年人的承诺。雷诺集团还将这些承诺纳入其供应商甄选标准。雷诺集团供应商必须郑重承诺不雇佣15岁以下的未成年人。

附加信息：



道德合规部将随时为您解答任何问题。

工作分配

雷诺集团在其各经营场所都会与当地公共机构合作，促进就业地的振兴。如果对就业产生重大影响，集团将实施振兴计划以促进就业。

自2019年以来，雷诺集团一直遵守当地法律法规，对有意愿加入团结协会和公司的员工，都分配了具体工作。参与这些活动的时间可视为工作时间。

因此，雷诺集团鼓励其供应商在其开展业务的地区开展可对当地社区产生积极影响的活动。

附加信息：



道德合规部将随时为您解答任何问题。



基金会

雷诺集团基金会成立于2001年，基金会符合公司宗旨：积极为最需要帮助的人员解决就业问题，实现团结融合。雷诺集团基金会与集团其它6家基金会（分别位于阿根廷、巴西、哥伦比亚、摩洛哥、西班牙和罗马尼亚）合作，为全球赞助活动提供支持。

雷诺集团基金会的项目目标是：促使人们获得对他们的生活和事业至关重要的事物，围绕以下三大支柱展开行动：

- ▶ **安全：**雷诺集团基金会致力于安全预防、道路安全教育和安全创新研究。
- ▶ **支持：**雷诺集团基金会帮助最需要的人获得包容性出行服务、驾驶执照和交通工具。
- ▶ **救济：**雷诺集团基金会与非政府组织合作，在集团开展业务的国家/地区，在发生紧急事件时满足当地居民的基本需求。

此外，有意愿与雷诺集团基金会一道加入支持协会的员工可通过以下方式加入：

- ▶ 团建活动。
- ▶ 志愿服务或辅导。
- ▶ 或加入赞助委员会，该委员会负责确认与集团赞助战略直接相关并由员工支持的协会项目。

实际案例

我的一位朋友在一家非营利体育协会工作，他告诉我，他们已做出口头承诺，确保雷诺集团赞助这项事业。

我该怎么办？

我应该告知他们，必须首先向艺术、资产与赞助部门提交申请，该部门负责相关分析和跟进工作。

在依据第三方诚信管理流程对第三方进行分析后，根据雷诺集团制定的战略方向决定是否提供赞助。这一流程旨在确保雷诺集团开展的赞助活动的安全性，并保护其声誉和形象。

附加信息：



雷诺集团艺术、资产与赞助部门和道德合规部随时为您解答任何问题。



环境

通过创新解决方案和自由出行，减少整个价值链的环境足迹，这是雷诺集团环境政策的一部分。也是2021年1月启动的“重生”战略计划的一部分。

因此，减少雷诺集团活动对环境的负面影响至关重要。

为此，雷诺集团承诺：

- ▶ 对工厂和工程部门中与环境相关岗位的员工进行培训。
- ▶ 在各工作场所对环境经理和内部审核员进行基本环境规则的培训。
- ▶ 实施供应链上游至下游（即从供应到车辆寿命结束）的行动计划，以从以下方面发力减少环境足迹：气候、资源、生态系统、生物多样性和健康。
- ▶ 设定减少环境足迹的目标。气候方面：到2040年欧洲实现碳中和，到2050年全球实现碳中和。

附加信息：



环境部将随时为您解答任何问题。



实际案例

作为一名经理，我发现一位同事没有遵守垃圾分类指示。

我该怎么办？

我应告知他/她垃圾分类的重要性，提醒他们须遵守这方面的指示，并强调如不遵守可能会招致纪律处分。

在工厂里，所有员工都必须接受岗位培训，包括环境以及垃圾分类相关培训。



自由出行

为鼓励生态转型，助力实现碳中和目标，雷诺集团努力开发新型共享的自由出行服务。

附加信息：



Mobilize（超越汽车的界限）业务部随时可以回答任何问题。



05 违反本《道德规范》

05 违反 本《道德规范》

无论过去还是未来，每当您觉得自己参与、目睹或遭受到可能违反雷诺集团道德原则的行为时，请自问以下问题：

是否诚实？

同事会怎么想？
家人会怎么想？

如果被媒体和社交网络曝光，会怎样？

通过自问这些问题，如果您认为该行为不符合本《道德规范》所述原则，请咨询您的经理或所在地区的道德合规官，或发送电子邮件至以下地址联系道德合规部：

contact-ethique-compliance@renault.com。

您所面临的情况也可能需要举报，举报过程完全保密（见第31页）。

在什么情况下应该发布举报警报？

如果您遭受到、目睹或获悉可能违反本《道德规范》所述原则的行为，尤其是以下行为：

- ▶ 精神或性骚扰、歧视
- ▶ 腐败、盗窃、诈骗
- ▶ 反竞争行为、洗钱
- ▶ 违反个人信息保护法

可以发布举报警报，举报过程将完全保密

可通过WhistleB应用程序(*)发布，该应用程序可通过以下方式获取：

- ▶ 雷诺集团道德合规网站/举报
<https://grouperenault.sharepoint.com/sites/EthiqueetCompliance>
- ▶ 雷诺集团官网 www.renault.com/承诺 (Commitments)/道德规范(Ethics) [WhistleB](#)，[举报中心](#)
- ▶ 扫描下方二维码。



或通过雷诺集团其它内部渠道：

- ▶ 上级
- ▶ 人力资源
- ▶ 职工代表
- ▶ 道德合规部
- ▶ 举报警报代理部门（雷诺s.a.s.）或各国和子公司负责人

对每种行为进行分析，有助于判断该举报警报是否受理。我们会以完全保密的方式告知您所采取的行动。

(*)WhistleB应用程序上有14种语言可供选择。可24/7全天候向举报警报代理部门（位于法国）或子公司和各国道德合规官发送举报。有关道德合规官的联系信息，请参见以下第6部分“实用链接”。

举报警报系统适用于以下自然人：

- ▶ 员工、前员工、外部员工和临时员工（包括临时工、实习生、学徒）。
- ▶ 被排除在招聘程序之外的应聘者。
- ▶ 雷诺集团的股东、合作伙伴和投票权持有者。
- ▶ 雷诺集团各实体的行政、管理或监督部门成员。
- ▶ 雷诺集团合作承包商（经销商或供应商/服务提供商）或其分包商及其员工。

举报需要符合的条件

举报需要同时满足以下条件：

- ▶ 必须是自然人。
- ▶ 举报或披露已经发生或极有可能发生的事实，这些事实违反了法律、本《道德规范》或《反腐败行为准则》。
- ▶ 本着诚意且不以直接经济利益为目的进行举报。
- ▶ 在履行职务的过程中获得举报信息。如果该等信息不是在履行职务的过程中获得，则发布警报的人员必须亲自了解该等信息，而不是道听途说。

纪律处分

需要注意的是，不遵守本《道德规范》可能会招致民事和刑事责任，并可能受到纪律处分。

举报人的保护

雷诺集团保证对举报人、目击者、被举报人的身份及举报事实进行严格保密。

举报将予以保密，但需遵守适用的法律义务以及可能适用的法律和行政程序。如适用，举报人还将享有民事和刑事豁免权，以及被保护权，免受报复和歧视。

只要员工按照上述准则进行举报，即使举报事实未被证实，也不得因举报而对员工采取纪律处分或歧视性措施。

另外，滥用、恶意使用举报系统或以不良意图使用该系统，可能招致纪律处分和法律诉讼。

06 实用链接



06 实用 链接

道德合规部

有关《道德规范》的任何信息，请通过发送邮件到以下地址联系雷诺集团道德合规部：

contact-ethique-compliance@renault.com

道德合规网络

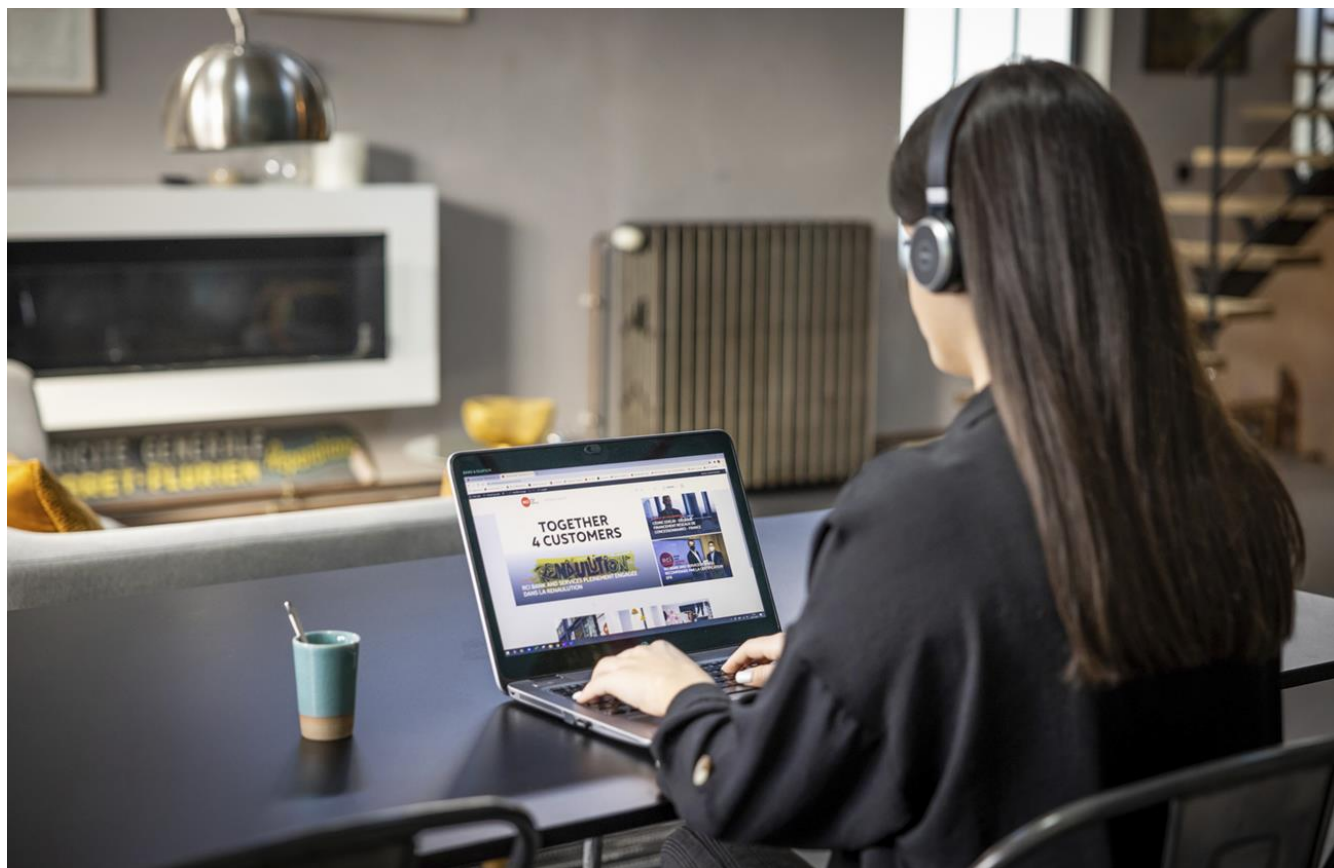
为提高雷诺集团道德合规部所采取行动的有效性和影响力，在所在国家/地区、子公司、全球职能部门和品牌部门都建立了由道德合规代表和官员组成的网络。

因此，作为雷诺集团员工，如果您需要就您认为不符合本《道德规范》所述原则的行为寻求建议，您可以联系道德合规部，他们将为您提供相关信息，并向您发送您所在实体或国家的道德合规代表或通讯员的联系方式。

道德合规网站与内部网

有关道德与合规、道德标准和举报报警系统的信息，可以登录雷诺集团官网 (www.renaultgroup.com)，在“承诺(Commitments)/道德规范(Ethics)”中查阅。

此外，员工可访问专门针对道德与合规的内部网：
<https://grouperenault.sharepoint.com/sites/EthiqueetCompliance>



未经道德合规部同意，不得修改或更新本《道德规范》。

