

Ethische Code

2024 Editie

Renault
Group

Bij Renault Groep worden Ethics & Compliance op alle niveaus van de onderneming toegepast, op basis van fundamentele waarden als integriteit en respect.

Ons doel verplicht ons: we bevestigen dat *"onze geest van innovatie, mobiliteit verder brengt om mensen dichterbij elkaar te brengen"* en dat *"we zorgzaam zijn en geloven in verantwoordelijke vooruitgang die iedereen respecteert"*. Een dergelijke doelstelling zou zinloos zijn zonder de plicht om het goede voorbeeld te geven, ondersteund door specifieke verplichtingen in de dagelijkse bedrijfsvoering.

Ethiek verwijst precies naar alle geschreven en ongeschreven regels die ons helpen om in een bepaalde situatie de juiste beslissing te nemen, met onderscheidingsvermogen en verantwoordelijkheidsgevoel.

Het gaat om elke werknemer van de Groep, ongeacht hun hiërarchische positie, hun functie en het land waarin ze werken. En het gaat om het topmanagement, dat een voorbeeldfunctie moet vervullen.

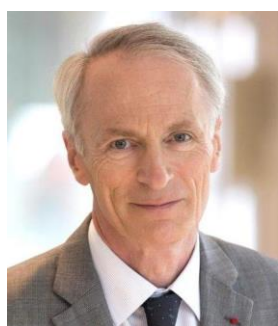
Deze nieuwe Ethische Code is bedoeld als dagelijks referentiepunt.

Het is er om je te begeleiden en je te helpen te handelen in overeenstemming met de wetten en regels die in elk land van kracht zijn, in overeenstemming met de verplichtingen die Renault op sociaal, maatschappelijk en milieugebied is aangegaan.

Aarzel nooit om bij twijfel contact op te nemen met de afdeling Ethics & Compliance, die je met raad en daad zal bijstaan.

Ethiek en compliance hebben natuurlijk te maken met naleving van regelgeving. Maar het omvat veel meer dan dat. Meer dan ooit, nu de vraag naar zingeving in onze samenlevingen toeneemt, zien we in het respecteren en bevorderen ervan een essentiële hefboom voor de prestaties van de hele Groep en ook als een bron van aantrekkelijkheid.

Ethischer, eerlijker, menselijker, we zullen individueel en collectief sterker staan om onze doelen te bereiken en Renault Groep duurzaam te laten groeien.



Jean-Dominique SENARD
Voorzitter van de Raad van Bestuur

A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. D. Senard". The signature is stylized with a horizontal line above and below the main text.



Luca DE MEO
**Algemeen
Directeur**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luca De Meo". The signature is highly stylized and cursive.



01	Ethiek by Renault Groep	
	Het officiële bedrijfsdoel van Renault Groep	07
	Waarom hebben we een ethische code?	07
	Waarop is een ethische code van toepassing?	07
	Hoe gebruik je de Ethische Code?	08
	Bestuur	09
02	Onze ethiek als werkgever	
	Gezondheid, veiligheid en milieu	11
	Diversiteit en inclusie	12
	Bestrijd alle soorten intimidatie	14
	Politieke en religieuze neutraliteit	14
	Betalende activiteit buiten Renault Groep	15
03	Onze ethiek als bedrijf	
	Bedrijfsethiek en corruptiebestrijding	17
	Relaties met consumenten	18
	Relaties met aandeelhouders	19
	Relaties met leveranciers	20
	Vertrouwelijkheidsbeleid	21
	Bescherming van persoonlijke gegevens	22
	Erfgoed en imago van Renault Groep	23
04	Onze ethiek Als een maatschappelijk verantwoorde onderneming	
	Mensenrechten	25
	Taakopdrachten	26
	Stichting	27
	Milieu	28
	Mobiliteit	28
05	Niet-naleving met de Ethische Code	
	Klokkenluidersysteem	31
	Disciplinaire sancties	32
06	Handige links	
	Afdeling Ethiek en naleving	34
	Netwerk voor ethiek en naleving	34
	Website en intranet over ethiek en naleving	34

01 Ethiek bij Renault Groep



01 Ethiek bij Renault Groep

HET OFFICIËLE BEDRIJFSDOEL VAN DE RENAULT GROEP

Het doel van Renault Groep " **Onze geest van innovatie brengt mobiliteit verder om mensen dichterbij elkaar te brengen** " illustreert de ambitie van Renault Groep op het gebied van duurzame en verantwoordelijke ontwikkeling.

Dit is de basis van ons strategisch plan en de koers die we hebben gekozen op het gebied van sociale en milieuverantwoordelijkheid.

Dit inspireert de ethiek van ons bedrijf.

Is ethiek gekoppeld aan een specifieke activiteit of een specifiek gebied? Nee. Ethiek is een gemoedstoestand die ons gedrag stuurt op basis van waarden.

De afstemming van ons doel, onze ethiek en onze strategie stelt ons in staat om goed te presteren.

Dankzij de ethiek die door iedereen wordt gedeeld, handelt Renault Groep op een verantwoordelijke manier door het garanderen van non-discriminatie, rechtvaardigheid, diversiteit van achtergrond en profielen, hulp aan mensen met een handicap, dialoog, kwaliteit van leven op het werk.

WAAROM HEBBEN WE EEN ETHISCHE CODE?

Dankzij een door iedereen gedeelde ethiek kan Renault Groep duurzaam, respectvol, integer en rechtvaardig handelen als een verantwoordelijke onderneming. De Ethische Code van Renault Groep verankert en bevordert de waarden van Renault Groep en nodigt uit tot integer en waakzaam handelen.

Respect voor deze waarden draagt bij aan de kwaliteit van het imago, de aantrekkelijkheid en de prestaties van Renault Groep.

Het bevestigt onze collectieve inzet voor het bevorderen van waarden gebaseerd op vertrouwen en respect tussen werknemers, klanten, leveranciers, partners en aandeelhouders.

Het helpt ons om ons af te vragen welke houding we moeten aannemen in de delicate situaties waarmee we soms geconfronteerd worden.

De Ethische Code helpt ons dus om in alle omstandigheden de juiste beslissing te nemen...

OP WIE IS DE ETHISCHE CODE VAN TOEPASSING?

De Ethische Code is een referentie die van toepassing is op ieder van ons, managers, werknemers, stagiairs, tijdelijke medewerkers van Renault Groep en de dochterondernemingen die zij wereldwijd aanstuurt.

De principes van deze Ethische Code, die rekening houden met de belangen van klanten, leveranciers en aandeelhouders, zijn van toepassing op onze belangrijkste belanghebbenden.



HOE GEBRUIK JE DE ETHISCHE CODE?

De Ethische Code van Renault Groep wordt binnen de hele Renault Groep verspreid via verschillende interne communicatiemiddelen.

Renault Groep vraagt iedereen ernaar te verwijzen en de inhoud te delen.

De Ethische Code beschrijft principes die onderscheid maken tussen wat acceptabel is en wat niet en verplicht ons om gedrag of verzoeken die niet in overeenstemming zijn met deze Code te melden.

Elke manager speelt een essentiële rol in het uitdragen van de waarden van het bedrijf. Managers zijn rolmodellen en moeten hun team aanmoedigen om ethisch en verantwoordelijk te handelen en zich de inhoud van deze Ethische Code eigen te maken.

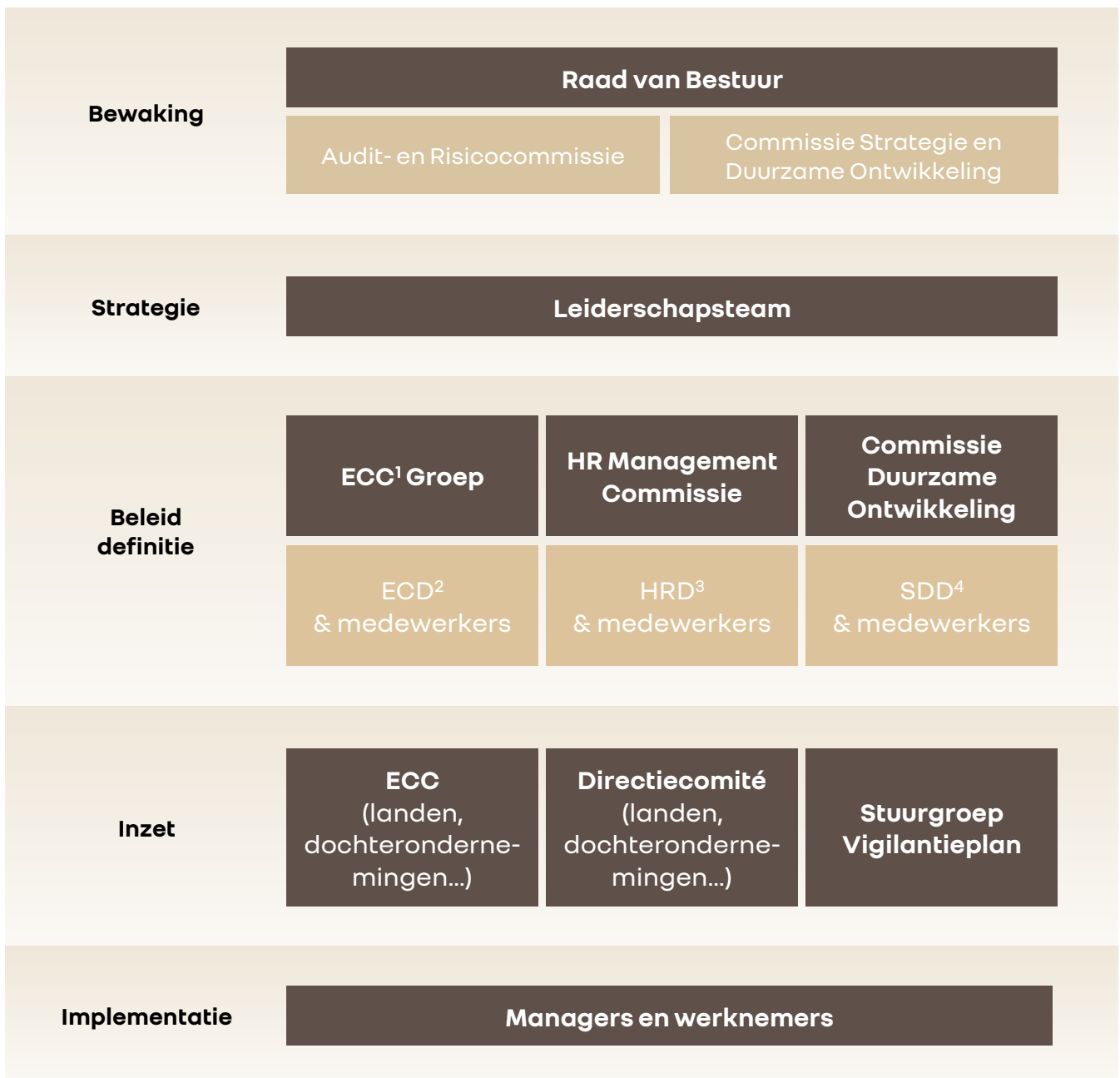
De Ethische Code wordt aangevuld en geïllustreerd door een reeks documenten zoals de Gedragscode voor corruptiebestrijding en de Ethische Code voor bepaalde functies of activiteiten: Leveranciers en Inkoop, Handel, Douane, IT, Wereldwijde Veiligheid, Effectenbeurs, Belangenvertegenwoordiging.

Sommige landen waarin Renault Groep actief is, kunnen wetten hebben die strenger zijn dan de wetten die in de Ethische Code worden genoemd. In dat geval moet de strengste wet worden nageleefd.


Renault Groep moedigt alle medewerkers aan om hun standpunten te uiten en hun mening te verdedigen door middel van dialoog.



BESTUUR



(1) ECC: Commissie Ethiek en Naleving
 (2) ECD: Afdeling Ethiek en Naleving
 (3) HRD: personeelsafdeling
 (4) SDD: Dienst Duurzame Ontwikkeling



02 Onze ethiek als werkgever

02 Onze ethiek als werkgever

GEZONDHEID, VEILIGHEID EN MILIEU

De Renault Groep bevestigt opnieuw zijn inzet om de nodige preventieve maatregelen te nemen op het gebied van gezondheid, hygiëne, veiligheid en verbetering van de werkomstandigheden en ergonomie van zijn werknemers door:

- ▶ Fysieke en mentale gezondheid en welzijn op het werk bevorderen.
- ▶ Een gezonde en veilige werkomgeving bieden.
- ▶ Het principe van voortdurende verbetering proactief toepassen, met de nadruk op het voorkomen van risico's op letsel en ziekten op het werk.
- ▶ Door te werken aan het elimineren van de gevaarlijkste processen/materialen/stoffen.

VERDER GAAN:



De directie Gezondheid, Veiligheid en Milieu is beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.



PRAKTISCH GEVAL

Als manager merk ik dat een werknemer chemicaliën hanteert zonder persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's).

Wat kan ik doen?

Ik vraag de werknemer om zijn/haar activiteit onmiddellijk te onderbreken, om de instructies (of het veiligheidsinformatieblad) van het product te raadplegen en om te controleren of het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) verplicht is. In dat geval vraag ik de werknemer om de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen.

Het team Industriële Hygiëne voert voortdurend verbeteracties uit om de risico's te beperken die inherent zijn aan het gebruik van chemische stoffen in de vestigingen van Renault Groep.

In de industriële sector wordt elke werknemer voor het begin van zijn eerste baan getraind in de DOJO-veiligheidsmodus (situationeel leren), daarna krijgen ze noodzakelijkerwijs specifieke training in veiligheid op de werkplek (SWI - Specific Workstation Induction). De risico's die verbonden zijn aan de omgang met chemicaliën en de middelen die zijn geïmplementeerd om zich hiertegen te beschermen, worden hierin gedetailleerd beschreven.



DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Respect voor mensen is een fundamentele waarde van Renault Groep. Het draagt met name bij aan de waardigheid van mensen, vertrouwen en kwaliteit van leven op het werk.

Renault Groep zet zich er dus voor in om elke vorm van discriminatie in het dagelijks leven en in alle fasen van het beroepsleven te voorkomen, en om competenties en prestaties centraal te stellen in het personeelsbeleid, met als doel haar medewerkers op een eerlijke manier te ontvangen, te ontwikkelen en te begeleiden.

Als zodanig verplicht ieder van ons zich in het bijzonder om:

- ▶ Diversiteit erkennen en bevorderen, met name bij de werving van toekomstige werknemers en bij de interne mobiliteit van werknemers.
- ▶ Bevorder inclusie door alle werknemers zich veilig, gerespecteerd en gewaardeerd te laten voelen om wie ze zijn en om de waarden die ze helpen delen binnen het bedrijf.
- ▶ Behandel iedereen met waardigheid, zonder discriminatie en met respect voor privacy, terwijl je vaardigheden en prestaties erkent.

ZERO discriminatie

Renault Groep besteedt bijzondere aandacht aan het principe van ZERO-discriminatie. Discriminatie is de ongunstige behandeling van een persoon of groep personen op basis van criteria die niets te maken hebben met professionele competentie.

Discriminatiegronden kunnen zijn: geslacht, leeftijd, vermeende raciale, etnische, nationale, sociale of culturele afkomst, seksuele geaardheid of genderidentiteit, handicap of gezondheidsproblemen, fysiek voorkomen, politieke of religieuze opvattingen, vakbondsactiviteiten...

Discriminatie kan zich in meer of minder zichtbare vormen manifesteren en op elk moment in het beroepsleven plaatsvinden, wat bijvoorbeeld kan leiden tot uitsluiting van een wervingsprocedure of een aanstelling, van toegang tot een stage of opleiding of zelfs tot ongelijkheid in het loopbaanbeheer van werknemers (salaris, promotie, overplaatsing).

Aan de andere kant vormen het aanzetten tot discriminatie en het instrueren om te discrimineren ook discriminatie.

Renault Groep wijst erop dat discriminatie strafrechtelijk en civielrechtelijk strafbaar is.

Het ZERO-discriminatiebeleid van Renault Groep veroordeelt elke vorm van discriminatie ten strengste.

Renault Groep vraagt ieder van ons om:

- ▶ Discrimineer niet op straffe van sancties.
- ▶ Waarschuwen als je gevallen van discriminatie ontdekt.

Om elke vorm van discriminatie uit te bannen, heeft Renault Groep waarschuwingssystemen opgezet zodat alle medewerkers situaties kunnen melden die in strijd zijn met het ZERO-discriminatiebeleid.

Renault Groep zet zich ook in om de opleiding en bewustwording van medewerkers te bevorderen en de communicatie te verbeteren, zowel over het professionele waarschuwingssysteem (zie pagina 31) als over discriminerend gedrag en discriminerende maatregelen.

Bovendien heeft Renault Groep in het kader van zijn ZERO-discriminatiebeleid in al zijn vestigingen ZERO-discriminatievertegenwoordigers aangesteld.



PRAKTISCH GEVAL

Luis is slechthorend. Je merkt dat hij moeite heeft om discussies in teamvergaderingen te volgen en deel te nemen aan dagelijkse gesprekken. Zijn manager doet geen moeite om hem bij discussies te betrekken, kapt hem regelmatig af en rolt met zijn ogen als Luis vragen stelt om het beter te begrijpen. Hij mist belangrijke informatie en maakt daardoor soms fouten in zijn werk. Hij voelt zich geïsoleerd en zijn prestaties gaan achteruit. Hij durft zijn problemen niet met zijn manager te delen uit angst nog meer buitenspel gezet en gestigmatiseerd te worden.

Wat kan ik doen?

Luis is mogelijk slachtoffer van discriminatie. Ik moet hem adviseren om met een medewerker van ZERO Discriminatie of met zijn Manager Personeelszaken te praten, of om in alle vertrouwelijkheid een klokkenluiderswaarschuwing af te geven (zie pagina 31). Ik moet er ook voor zorgen dat Luis op de hoogte is van het ZERO Discriminatiebeleid dat melding maakt van het verbod op discriminatie op straffe van sancties en de mogelijkheid om te waarschuwen in geval van discriminatie. Immers, ongeacht mijn positie binnen een organisatie, moeten feiten die discriminatie kunnen vormen worden gemeld of als ik getuige ben van een situatie die discriminerend lijkt, kan ik als getuige een melding doen onder dezelfde voorwaarden van anonimiteit en vertrouwelijkheid.

De Code Diversiteit & Inclusie van Renault Groep wordt gedeeld en alle medewerkers moeten een trainingsmodule over dit onderwerp volgen. Hierin worden de principes van Diversity & Inclusion uiteengezet, met name het respect voor iedereen en non-discriminatie. Dankzij het Diversity & Inclusion-beleid van Renault kunnen mensen zoals Luis in de best mogelijke omstandigheden werken. Om hiervan te kunnen profiteren, moet Luis contact opnemen met zijn Human Resources Manager, die hem zal helpen bij het instellen van een aanpassing aan zijn werkplek (bijvoorbeeld: installatie van een draagbare hoorlus). Om ervoor te zorgen dat hij zich op de juiste manier gedraagt, krijgen de manager en het team bovendien e-learningcursussen aangeboden die zijn aangepast aan verschillende vormen van handicaps, als de werknemer dat wenst.

Tot slot biedt Renault Groep een opleiding aan om cognitieve vooroordelen op te sporen ("Living Diversity Together") voor alle medewerkers die toegang hebben tot het platform Learning@RenaultGroup, en een opleiding "Inclusive Management" voor managers. Deze opleidingen zijn gericht op het ontwikkelen van inclusieve praktijken en het bestrijden van cognitieve vooroordelen. Andere hulpmiddelen, zoals de hulpmiddelen voor het ontcijferen van discriminatiesituaties, beschikbaar in het ZERO Discrimination Pack, kunnen ook helpen bij het identificeren van discriminerend gedrag.

VERDER GAAN:



De afdeling Diversity & Inclusion, de vertegenwoordigers van ZERO Discrimination en de Deputy Department of Whistleblowing Alert zijn beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.



De Diversity & Inclusion Code is online beschikbaar op de intranetsite [Global Diversity & Inclusion](#)

Geef een klokkenluiderswaarschuwing via WhistleB : <https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup> (zie pagina 31)



VECHTEN TEGEN ALLE SOORTEN INTIMIDATIE

Om elke vorm van morele of seksuele intimidatie op het werk te bestrijden, zet Renault Groep zich in om de waardigheid, het respect en de fysieke en psychologische integriteit van al zijn medewerkers te beschermen en te garanderen.

Alle feiten, opmerkingen, gedragingen of druk die tot doel of tot gevolg hebben dat de arbeidsomstandigheden verslechteren en de lichamelijke of geestelijke gezondheid van een werknemer wordt aangetast, zijn formeel verboden.

Renault Groep herinnert eraan dat alle vormen van intimidatie strafrechtelijk en civielrechtelijk verwerpelijk zijn.

POLITIEKE EN RELIGIEUZE NEUTRALITEIT

Medewerkers zijn vrij om hun politieke en/of religieuze activiteiten en meningen uit te oefenen, met inachtneming van de geldende wetgeving, maar hun uitingen mogen de goede werking van Renault Groep niet ondermijnen.

Geen enkele vorm van politiek of religieus proselitisme is toegestaan bij Renault Groep.

Renault Groep financiert ook geen religieuze instellingen of politieke partijen en is niet betrokken bij het sponsoren van politieke campagnes.

PRAKTISCH GEVAL



Mijn manager steekt systematisch de draak met me in het bijzijn van andere collega's: hij vernedert me, wordt boos op me, bekritiseert mijn gedrag. Ik vind het erg moeilijk om met de situatie om te gaan, wat me fysiek en psychisch aantast.

Wat kan ik doen?

Ik kan in alle vertrouwelijkheid een melding doen via het klokkenluidersysteem van Renault Groep (zie pagina 31).

PRAKTISCH GEVAL



Tijdens een uitwisseling in een vergadering geeft een van mijn collega's het programma van een politieke partij door aan het team en moedigt mensen aan om bij de volgende verkiezingen op de vertegenwoordigers van die partij te stemmen.

Wat kan ik doen?

Ik herinner hem eraan dat de Ethische Code bepaalt dat geen enkele vorm van politiek proselitisme is toegestaan binnen de Renault Groep en dat tegen dit gedrag disciplinaire maatregelen kunnen worden genomen.

De training "Ethiek binnen Renault Groep" helpt om belanghebbenden bewust te maken van deze situaties en risico's te voorkomen. Door het regelmatig in teamverband te bespreken, kunnen dit soort gedragingen worden voorkomen.

VERDER GAAN:



De afdeling Ethics and Compliance is beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.



Geef een klokkenluiderswaarschuwing af via: <https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroep> (zie pagina 31)

BETAALDE ACTIVITEIT BUITEN DE RENAULT GROEP

Er mag geen betaalde activiteit buiten Renault Groep worden uitgeoefend als deze in strijd is met het belang van Renault Groep (loyaliteitsbeginsel) en/of als hierdoor de wetgeving inzake maximale werktijden wordt overtreden. Om moeilijkheden te voorkomen, dient elke werknemer van Renault Groep die een beroepsactiviteit buiten de onderneming wil uitoefenen, eerst contact op te nemen met zijn leidinggevende en de afdeling Human Resources.

VERDER GAAN:



De afdeling Ethics and Compliance is beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.



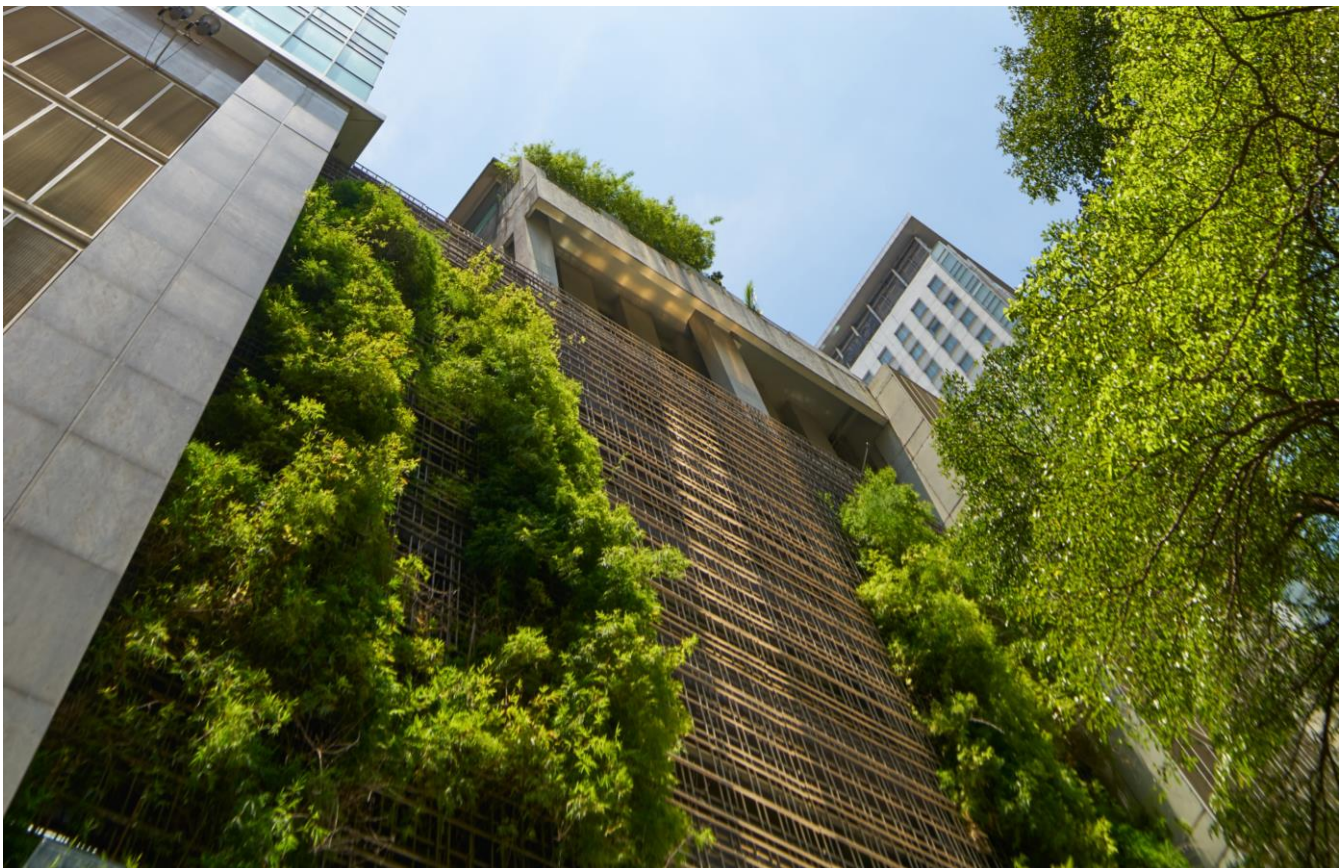
PRAKTISCH GEVAL

Een lid van mijn team heeft me verteld dat hij onlangs een aanzienlijke vergoeding heeft ontvangen voor de training die hij op zijn vakgebied heeft gegeven. Deze training werd gegeven via een organisatie buiten de Renault Groep.

Wat kan ik doen?

Ik moet hem vragen of hij Human Resources op de hoogte heeft gesteld. Zo niet, dan herinner ik hem eraan dat voor het uitoefenen van een betaalde activiteit buiten het bedrijf eerst moet worden nagegaan of deze verenigbaar is met de belangen van Renault Groep en of de werktijden worden nageleefd. Ik vraag hem ook om informatie over de inhoud van zijn interventie om er zeker van te zijn dat hij de regels van Renault Groep met betrekking tot het beheer van informatie naleeft.

Voraf communiceren met je manager stimuleert goed gedrag. De opleiding "Ethiek binnen Renault Groep" maakt de betrokkenen bewust van deze risicovolle situaties.



03 Onze ethiek als bedrijf



03 Onze ethiek als bedrijf

BEDRIJFSETHIEK EN CORRUPTIEBESTRIJDING

Ethiek vormt de basis van onze activiteiten. We zetten ons in om op een eerlijke, loyale en transparante manier te handelen.

We streven ernaar om op een eerlijke, loyale en transparante manier te handelen.

Integriteit staat centraal in de relaties met onze belanghebbenden (klanten, leveranciers, onderaannemers, dienstverleners, aandeelhouders, overheden, niet-gouvernementele organisaties...) en vormt de leidraad voor ieders gedrag. Integriteit inspireert respect, eerlijkheid en vertrouwen en stuurt het gedrag van elke persoon in elke professionele relatie.

Met dit in gedachten zet Renault Groep zich in voor:

- ▶ ethische waarden dagelijks verankeren in al haar activiteiten.
- ▶ Inbreuken op ethiek en integriteit voorkomen, opsporen en verhelpen.

Overall waar Renault Groep aanwezig is, voeren wij onze activiteiten uit en gaan wij commerciële relaties aan met inachtneming van de op ons van toepassing zijnde wet- en regelgeving en de door de onderneming vastgestelde regels. Dit betreft in het bijzonder de regels met betrekking tot de strijd tegen corruptie en andere vormen van integriteitsschendingen, mededingingsrecht, intellectuele eigendom, de bescherming van persoonsgegevens, exportcontrole en de strijd tegen belastingontduiking, de strijd tegen industriële spionage...

Preventie en opsporing van corruptie en beïnvloeding

Renault Groep verbindt zich ertoe om:

- ▶ Voldoen aan de Franse wet, bekend als "Sapin II", met betrekking tot transparantie, de strijd tegen corruptie en de modernisering van het economische leven, evenals aan andere anticorruptiewetten en -regels die op haar van toepassing zijn.
- ▶ De anticorruptiegedragscode van de Renault Groep naleven.

Werknemers van Renault Groep die geconfronteerd kunnen worden met situaties waarin hun belangen in strijd zijn met de belangen van Renault Groep, moeten dit melden aan hun superieuren.

Bovendien mogen werknemers geen schenkingen, beloften of voordelen aannemen of aanbieden, direct of indirect, voor hun eigen voordeel of dat van derden.



De preventie en opsporing van corruptie en beïnvloeding worden uitgevoerd volgens een anticorruptiebeheersysteem dat op 15 oktober 2024 **ISO 37001 gecertificeerd is voor** een periode van drie jaar.

ISO 37001 is een internationale referentienorm voor beheersystemen tegen corruptie. Het biedt internationale erkenning die de vastberadenheid van het bedrijf aantoont om de beste praktijken te implementeren in het voorkomen en bestrijden van corruptie op alle niveaus van de organisatie.

www.eurocompliance.com

Naleving van de mededingingswetgeving

Renault Groep bevordert vrije en onvervalste concurrentie en zet zich in om de mededingingswetgeving na te leven door concurrentiebeperkende praktijken te bestrijden.

In het bijzonder zet Renault Groep zich in, door middel van een antitrustbeleid, speciale opleidingen en een complianceprogramma onder leiding van de juridische afdeling, om:

- ▶ Onder alle werknemers een concurrentiecultuur bevorderen op basis van verdiensten, innovatie en in overeenstemming met de regels van de concurrentiewetgeving.
- ▶ Voorkomen dat gedragingen worden uitgevoerd die in strijd zijn met de mededingingswetgeving (in het bijzonder concurrentiebeperkende overeenkomsten, misbruik van machtspositie, nalaten van kennisgeving in het kader van de fusiecontrole, belemmering van de onderzoeksbevoegdheden van de mededingingsautoriteiten).
- ▶ Toezien op de juiste kennis en toepassing door alle medewerkers van de regels die voortvloeien uit het antitrustbeleid van de Renault Groep.

Internationale economische sancties

Renault Groep leeft de internationale handelsregels en internationale sancties na die op haar van toepassing zijn. Renault Groep let in het bijzonder op de integriteit van de entiteiten waarmee zij contracten afsluit.

RELATIES MET CONSUMENTEN

Het vertrouwen van de klant in onze activiteiten en producten is cruciaal voor Renault Groep. Het draagt bij aan haar duurzaamheid.

Met dit in gedachten zet Renault Groep zich in voor:

- ▶ Voldoen aan de huidige wetgeving voor consumentenbescherming.
- ▶ Voldoen aan de regels, processen en technische en milieueisen die van toepassing zijn op de geleverde producten en diensten.
- ▶ De veiligheid van elke klant als prioriteit stellen.
- ▶ Klanten alleen voorzien van gecontroleerde informatie over het aanbod en de kenmerken van de aangeboden producten en diensten.



RELATIES MET AANDEELHOUDERS

Transparantie van financiële en niet-financiële communicatie

In toepassing van de belangrijkste principes van marktcommunicatie is Renault Groep verplicht om oprechte, nauwkeurige en accurate informatie te publiceren voor zijn aandeelhouders, ongeacht of deze informatie van boekhoudkundige, operationele, financiële of niet-financiële aard is.

De Algemene Directie en de Raad van Bestuur garanderen de kwaliteit van de informatie die aan de markt wordt meegedeeld, in overeenstemming met de boekhoudkundige, financiële en beursnormen en -regels, evenals gelijke toegang tot de gepubliceerde informatie.

Elke medewerker van Renault Groep moet zorgen voor de juistheid en nauwkeurigheid van de informatie die hij doorgeeft en zich verantwoordelijk voelen voor de informatie die hij naar buiten toe communiceert.

Naleving van de regelgeving inzake "marktmisbruik"

Aangezien het Renault-aandeel op de beurs is genoteerd, moeten de Groep en al haar medewerkers de specifieke regels naleven die gelden voor beursgenoteerde ondernemingen, in het bijzonder die met betrekking tot het voorkomen van "marktmisbruik".

Zo heeft Renault Groep een **ethische code voor de beurs** aangenomen waarin de regels staan die met name van toepassing zijn op het beheer van "bevoorrechte informatie" of "vertrouwelijke informatie", het voorkomen van marktmisbruik en het toezicht op transacties op de financiële instrumenten van Renault. De Code beschrijft ook de administratieve en/of strafrechtelijke sancties bij niet-naleving van deze regels.

Elke werknemer moet zich vertrouwd maken met de regels van de Code voor de Ethiek van de Beurs en zich houden aan de verplichting tot absolute geheimhouding en de beperkingen op de handel in Renault-effecten die hem worden opgelegd nadat hij hiervan op de hoogte is gesteld door de juridische afdeling van Renault Groep.

VERDER GAAN:



De juridische afdeling is beschikbaar voor al uw vragen.



De Beurscode is online beschikbaar op onze intranetsite **Ethics and Compliance** en op [renault.com / Commitments / Ethics](https://www.renault.com/Commitments/Ethics).

Focus op vier principes uit de Code voor de Effectenhandel van ethiek

- ▶ Maak geen "bevoorrechte informatie" of "vertrouwelijke informatie" in uw bezit bekend aan anderen (ook niet intern).
- ▶ Verricht geen transacties in Renault-effecten op basis van Voorkennis of Vertrouwelijke Informatie.
- ▶ De periodes naleven die transacties in Renault-effecten verbieden ("Negatieve vensters").
- ▶ De formaliteiten uitvoeren die vereist zijn door de regelgeving en waarnaar wordt verwezen in de kennisgevingen van de juridische afdeling.



PRAKTISCH GEVAL

betreffende het voorkomen van marktmisbruik

De financiële resultaten van de Renault Groep worden over 15 dagen bekendgemaakt aan de pers, financiële analisten en investeerders. Mijn collega die zich met dit onderwerp bezighoudt, heeft me geïnformeerd over de financiële situatie van de Groep en de lopende projecten.

Wat kan ik doen?

Ik moet contact opnemen met mijn manager en de afdeling "Governance - Corporate Law and Financial Law" op de hoogte stellen. Ik mag deze informatie niet doorgeven aan andere personen, intern of extern aan het bedrijf, zolang deze informatie niet openbaar is gemaakt door Renault Groep.

De Ethische Code voor de Beurs specificeert de gedragsregels voor werknemers die deelnemen aan de voorbereiding van de financiële boekhoudkundige informatie van de Groep, in het bijzonder tijdens de periodes van "Negatieve vensters" die voorafgaan aan de publicatie van deze informatie.

Het is daarom van essentieel belang om een lijst op te stellen van alle personen die toegang hebben tot gevoelige informatie om ervoor te zorgen dat zij alle voorafgaande kennisgevingen ontvangen waarin de systemen ter voorkoming van marktmisbruik van de Renault Groep voorzien.

RELATIES MET LEVERANCIERS

Eerlijke en loyale relaties vormen een garantie voor vertrouwen tussen Renault Groep en zijn leveranciers. Renault Groep voert een verantwoordelijk inkoopbeleid. Bij de keuze van leveranciers wordt rekening gehouden met sociale en milieueisen.

Daartoe heeft Renault Groep de volgende stappen ondernomen:

- ▶ Met zakenpartners een vertrouwensrelatie ontwikkelen op basis van respect en transparantie.
- ▶ Behandelde leveranciers eerlijk door aanbestedingsprocedures te respecteren en te vertrouwen op documenten waarin de principes van verantwoorde contractuele relaties zijn vastgelegd (verwachtingen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen in termen van veiligheid, kwaliteit, mensen- en arbeidsrechten, milieu, naleving...).
- ▶ De identificatie en preventie van MVO-risico's (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) in de toeleveringsketen versterkt door de situatie van leveranciers regelmatig te beoordelen.

- ▶ Ervoor gezorgd dat leveranciers van de Renault Groep zich ertoe verbinden om in hun eigen bedrijven de fundamentele sociale rechten toe te passen die worden genoemd in de wereldwijde raamovereenkomst inzake sociale, maatschappelijke en milieuverantwoordelijkheid.
- ▶ Ervoor zorgen dat leveranciers zich verbinden tot het naleven van de richtlijnen van Renault Groep voor "Verantwoordelijkheid van leveranciers op sociaal en milieugebied".

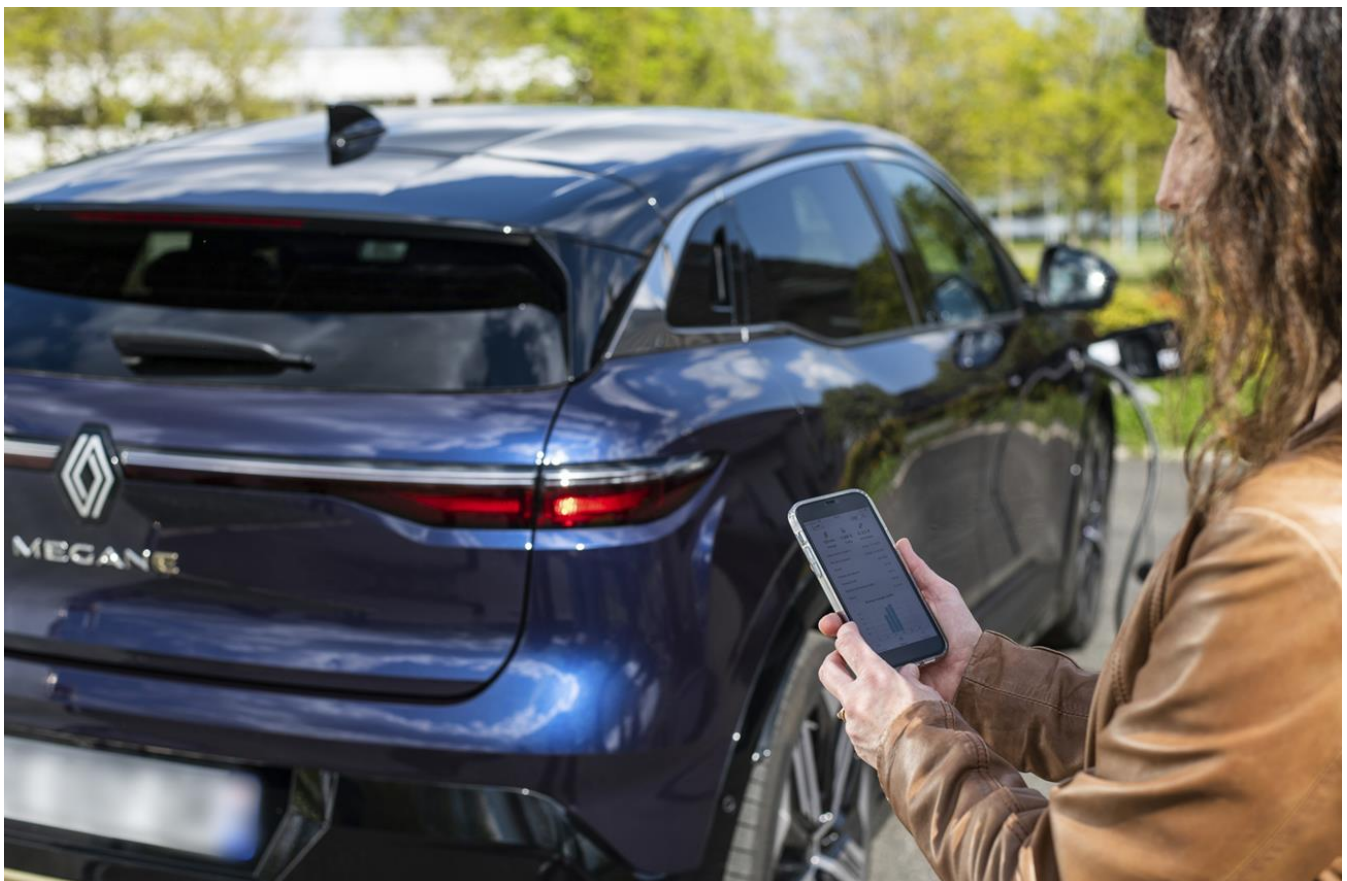
VERDER GAAN:



De afdeling Aankoopbeleid en de afdeling Ethiek en Compliance van Renault Groep staan tot uw beschikking om al uw vragen te beantwoorden.



De aankoopcode van Renault Groep (Purchasing) is online beschikbaar op onze intranetsite Ethics and Compliance en op [renault.com / Commitments / Ethics](https://www.renault.com/Commitments/Ethics).



VERTROUWELIJKHEIDSBELEID

Controle van informatie

Ethiek is ook de toepassing van goed gedrag voor elke werknemer en het respecteren van de interne regels van het bedrijf. In het bijzonder:

- ▶ Het informatiebeheerbeleid waarin wordt uitgelegd hoe de informatie die door de eigenaar wordt geïdentificeerd (materiële informatie zoals onderdelen of prototypen, of immateriële informatie, d.w.z. alle documenten en gegevens van het bedrijf), moet worden beschermd met betrekking tot de risico's, zoals de risico's in verband met openbaarmaking.
- ▶ De bescherming van persoonlijke gegevens.
- ▶ De Code voor het gebruik van de IT-middelen en digitale tools van Renault, waarin wordt uitgelegd hoe de IT-middelen van de Renault Groep moeten worden gebruikt en waarin de gebruiksregels en de rechten en plichten van het bedrijf en de gebruikers (werknemers, stagiairs, leerlingen, dienstverleners, enz.) worden beschreven.

Alle houders van dergelijke informatie moeten er daarom voor zorgen:

- ▶ Dat ze worden beschermd in overeenstemming met de uiteengezette regels.
- ▶ Mag niet worden gecommuniceerd aan personen of entiteiten die niet gerechtigd zijn om hiervan op de hoogte te zijn, binnen of buiten het bedrijf.
- ▶ Ze mogen het niet vervalsen of wijzigen om onethische of illegale handelingen te schaden of te verbergen.

Hetzelfde geldt voor uitzendkrachten, stagiaires en leerlingen, en voor iedereen die een dienstverleningscontract voor Renault Groep moet uitvoeren.

Bovendien is het gebruik voor persoonlijke doeleinden van voorkennis van boekhoudkundige of financiële aard betreffende de groep onethisch en vormt het handel met voorkennis.

VERDER GAAN:



De afdeling Information Protection and Control en de afdeling Ethics and Compliance zijn beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.

PRAKTISCH GEVAL

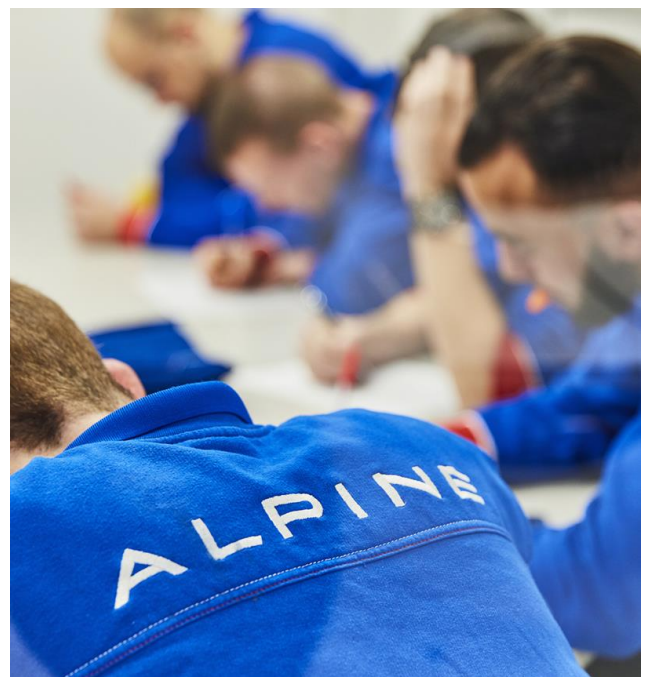


Ik realiseer me dat een van mijn collega's zojuist per ongeluk een document heeft gepubliceerd dat als vertrouwelijk is geclassificeerd in een interne sharepoint en dat zichtbaar is voor alle werknemers van de Renault Groep.

Wat kan ik doen?

Ik moet de auteur van het document op de hoogte brengen van het lek en hem vragen dit document te verwijderen. Ik moet ook de PMI Pilot (Protection and Information Control) van mijn departement op de hoogte brengen (beschikbaar op de intranetsite van het departement Preventie en Bescherming - D2P) en de wettelijke vertegenwoordiger en bij haar/hem het niveau van vertrouwelijkheid controleren dat op het document staat vermeld. Ik kan ook de D2P waarschuwen, evenals de Privacy Ambassadeur van mijn departement (beschikbaar op de DataPrivacy intranet site), als de documenten persoonlijke gegevens bevatten.

Alle medewerkers van Renault Groep moeten de PMI-regels kennen en toepassen, die beschikbaar zijn op de intranetsite Information Management Policy.



BESCHERMING VAN PERSOONLIJKE GEGEVENS

Renault Groep verbindt zich ertoe:

- ▶ Voldoen aan wet- en regelgeving met betrekking tot de bescherming van persoonlijke gegevens van klanten en/of prospects en ervoor zorgen dat deze veilig en in overeenstemming met de regelgeving worden verwerkt.
- ▶ Een organisatie opzetten met processen en hulpmiddelen om de persoonlijke gegevens van werknemers en klanten/gebruikers, aandeelhouders en leveranciers te beschermen.
- ▶ Alle werknemers bewust maken van de bescherming van persoonlijke gegevens.

VERDER GAAN:



De afdeling Ethics and Compliance is beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.



PRAKTISCH GEVAL

Een software-uitgever, met wie we een bedrijfsapplicatie ontwikkelen, vraagt me om hen te voorzien van een lijst met toekomstige gebruikers.

Wat kan ik doen?

Deze uitgever vraagt mij om persoonlijke gegevens door te geven. Deze gegevens zijn beschermd en ik moet eerst nagaan of ik ze mag doorgeven en onder welke voorwaarden. Ik neem daarom contact op met de Privacy Ambassadeur van mijn afdeling die me zal helpen de juiste beslissing te nemen. In geval van twijfel vragen ze een tweede verzoek aan de Data Privacy Officer van het bedrijf waar ik werk. Afhankelijk van hun antwoorden weet ik of ik de gegevens al dan niet aan de uitgever mag doorgeven (en hoe).

Tijdens IT-projecten maken procedures het mogelijk om de overdracht van persoonlijke gegevens te controleren. Deze moeten worden toegepast. De organisatie wordt beschreven op de DataPrivacy-intranetsite.



HET ERFGOED VAN DE GROEP RENAULT EN BEELD

De bescherming en het behoud van het materiële (gebouwen, dienstvoertuigen, meubilair, historische voertuigen, de kunstcollectie van Renault...) en immateriële (patenten, merken, digitale gegevens) erfgoed van Renault Groep is een garantie voor haar welvaart. Het is de plicht van de medewerkers om hieraan bij te dragen door te zorgen voor bescherming tegen vernedering, beschadiging, diefstal, verduistering en elke andere actie, ook via sociale netwerken, die de onderneming zou kunnen schaden. Bovendien mogen de medewerkers dit erfgoed niet voor persoonlijke doeleinden gebruiken.

Tot slot is het de verantwoordelijkheid van iedereen om elke actie of opmerking die de reputatie van Renault Groep zou kunnen schaden, te melden aan zijn leidinggevende.

VERDER GAAN:



De afdeling Ethics and Compliance is beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.



De gids voor sociale netwerken staat online op Declic (de intranetsite).



PRAKTISCH GEVAL

Je leest op je favoriete externe sociale netwerk een buitensporig harde post over de kwaliteit van het gamma van de Groep. Je realiseert je dat dit bericht is gemaakt door een medewerker van de Renault Groep en dat het duidelijk het imago van het bedrijf schaadt.

Wat kan ik doen?

Ik moet de D2P (Afdeling Preventie en Bescherming) en de communicatieafdeling informeren die het nodig zullen achten om al dan niet op de post te reageren. De D2P of de communicatieafdeling zal de leidinggevende lijn informeren.

De gids voor sociale media moet bekend zijn. Hierin staat het volgende " We oefenen onze vrijheid van meningsuiting uit, op een loyale en verantwoordelijke manier: het loyaliteitsprincipe geldt ook op sociale netwerken: geef een collega niet de schuld en beschadig je werkgever niet".

Bovendien moet ik als medewerker en ambassadeur van het merk een plicht tot terughoudendheid en vertrouwelijkheid in acht nemen om Renault Groep, zijn medewerkers en zijn klanten te beschermen. Ik moet ook het auteursrecht en de intellectuele eigendom van de onderneming respecteren. In geen geval mag ik interne documenten publiceren zonder dat ik mij ervan heb vergewist dat dit mogelijk is in overleg met mijn superieuren.

04 Onze ethiek als een maatschappelijk verantwoorde onderneming



04 Onze ethiek als een maatschappelijk verantwoorde onderneming

Mensenrechten

In 2004 heeft Renault Group de "declaration of fundamental social rights" gepubliceerd. Sindsdien hebben twee mondiale raamovereenkomsten in 2013 en 2019 deze verplichtingen versterkt, met name op het gebied van: :

- ▶ De effectieve afschaffing van kinderarbeid voor minderjarigen onder de wettelijke minimumleeftijd voor arbeid in elk land of regio, en in elk geval voor alle minderjarigen onder de 15 jaar.
- ▶ De eliminatie van alle vormen van dwang- of verplichte arbeid.
- ▶ Preventie van discriminatie en de eliminatie van discriminatie in werk en beroep.

Deze principes zijn vastgelegd in verschillende conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

Bovendien heeft Renault Group sinds 2000 zich gecommitteerd aan de leidende principes van de OESO voor multinationale ondernemingen en is het sinds 2001 gebonden aan de universele principes, die vooral betrekking hebben op mensenrechten, en die de Global Compact vormen, aangenomen op initiatief van de Verenigde Naties (Global Compact).

Het bedrijf versterkt ook zijn verplichtingen op het gebied van:

- ▶ Het verbod op de manifestatie van enige vorm van seksuele of morele intimidatie of discriminatie op de werkvloer.
- ▶ Vrijheid van vereniging en bescherming van het recht om zich te organiseren, het recht om zich te organiseren en collectieve onderhandelingen, van werknemersvertegenwoordigers om elke vorm van discriminatie wegens vakbondsbevoegdheid te voorkomen.
- ▶ Gelijk loon voor gelijk werk van gelijke waarde.
- ▶ Respect voor werktijden, het recht op betaald verlof, het recht op zwangerschapsverlof, en het recht om los te koppelen.

De Renault Group neemt deze verplichtingen ook op in de selectiecriteria in de contractuele documentatie die het verbindt met zijn leveranciers. De Renault Groep behoudt zich tevens het recht voor om haar leveranciers te verzoeken de naleving van de verplichtingen te laten beoordelen door een derde partij, een gecertificeerde en internationaal erkende organisatie.

Tot slot zet Renault Groep zich in voor het respecteren van de fundamentele rechten van inheemse volken en lokale gemeenschappen, zoals gedefinieerd in de Verklaring van de Verenigde Naties van 2007 over de rechten van inheemse volken.



PRAKTISCH GEVAL

In het kader van mijn functie heb ik contact met een grondstoffenleverancier en uit de conclusies van een recente audit blijkt dat er minderjarigen onder de 15 jaar voor hem werken, wat in strijd is met het beleid van de Renault Groep, dat de Groep verplicht is te respecteren.

Wat kan ik doen?

Ik waarschuw onmiddellijk mijn manager en de inkoop die verantwoordelijk is voor deze service. Een leverancier die zijn verplichtingen op dit gebied niet nakomt, moet dit onmiddellijk verhelpen. Bij gebrek aan bevredigende remediëring kunnen andere maatregelen in overweging worden genomen, tot en met beëindiging.

Leveranciers moeten eraan worden herinnerd dat de globale kaderovereenkomsten in 2013 de verbintenissen van Renault Group versterken met betrekking tot de effectieve afschaffing van werk voor minderjarigen jonger dan 15 jaar. Renault Groep maakt deze toezeggingen ook tot een selectiecriteria voor zijn leveranciers. De leveranciers van Renault Groep moeten zich er formeel toe verbinden geen minderjarigen jonger dan 15 jaar in dienst te nemen.

VERDER GAAN:



De afdeling Ethics and Compliance is beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.

FUNCTIEOPDRACHTEN

Overall waar Renault Groep gevestigd is, draagt het bij aan de revitalisering van het werkgelegenheidsgebied, in samenwerking met de lokale overheden. Als er sprake is van een significante impact op de werkgelegenheid, worden er revitaliseringsplannen uitgevoerd om de werkgelegenheid te ontwikkelen.

Sinds 2019 hebben werknemers die betrokken willen zijn bij solidariteitsverenigingen en bedrijven specifieke regelingen, in overeenstemming met de lokale wetgeving, waarbij de tijd die aan deze activiteiten wordt besteed als werktijd kan worden beschouwd.

Renault Groep moedigt zijn leveranciers dus aan om activiteiten te ontwikkelen die een positieve impact hebben op de lokale gemeenschappen in de gebieden waar het bedrijf actief is.

VERDER GAAN:



De afdeling Ethics and Compliance is beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.



FOUNDATION

De Renault Group Foundation, opgericht in 2001, sluit aan bij het doel van de onderneming: ze zet zich actief in voor solidariteit en integratie door werkgelegenheid te bieden aan de meest behoeftigen. Ze werkt samen met de 6 andere stichtingen van de Groep (Argentinië, Brazilië, Colombia, Marokko, Spanje en Roemenië) die sponsoracties over de hele wereld ondersteunen.

De projecten van de Renault Group Foundation hebben als doel mensen dichterbij datgene te brengen wat essentieel is voor hun leven en hun projecten, door haar acties rond 3 pijlers te formuleren:

- ▶ **Veiligheid:** de Renault Group Foundations draagt bij aan preventie, verkeerseducatie en onderzoek naar veiligheidsinnovaties.
- ▶ **Ondersteuning:** de Renault Group Foundation ondersteunt de toegang tot inclusieve mobiliteit, rijbewijzen en vervoer voor degenen die dat het meest nodig hebben.
- ▶ **Noodhulp:** de Stichting Renault Groep komt samen met ngo's tegemoet aan de basisbehoeften van de lokale bevolking in noodsituaties in de landen waar de Groep actief is.

Bovendien biedt de Stichting Renault Group medewerkers van de Renault Groep die dat willen de mogelijkheid om samen met haar verenigingen te steunen via:

- ▶ Solidaire teambuildingacties,
- ▶ vrijwilligerswerk of mentorschap,
- ▶ of zelfs deelnemen aan het mecenaatcomité dat associatieve projecten valideert die rechtstreeks verband houden met de mecenaatsstrategie van de Groep en gesteund worden door werknemers.



PRAKTISCH GEVAL

Een vriend van mij die voor een non-profit sportvereniging werkt, vertelde me dat ze een mondelinge toezegging hebben gedaan om ervoor te zorgen dat Renault Groep het goede doel steunt door middel van sponsoring.

Wat kan ik doen?

Ik moet hen informeren dat ze de aanvraag eerst moeten indienen bij de afdeling Kunst, Erfgoed & Mecenaat die verantwoordelijk is voor de analyse en follow-up.

De beslissing om sponsoracties uit te voeren wordt genomen op basis van de strategische assen die door Renault Groep zijn gedefinieerd, na analyse van de derde partij, in overeenstemming met het proces voor integriteitsbeheer van derden (TIM). Dit proces is bedoeld om de sponsoractiviteiten van Renault Groep te beveiligen en zijn reputatie en imago te beschermen.

VERDER GAAN:



De afdeling Kunst, Erfgoed & Patrimonium en de afdeling Ethiek en Naleving zijn beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.



MILIEU

Het verkleinen van de ecologische voetafdruk in de hele waardeketen, door middel van innovatieve oplossingen en mobiliteit, maakt deel uit van het milieubeleid van de Renault Groep. Dit maakt deel uit van het strategische plan "Renaulution" dat in januari 2021 werd gelanceerd.

Het verminderen van de negatieve effecten van de activiteiten van Renault Groep op het milieu is daarom essentieel.

Hiertoe zet Renault Groep zich in:

- ▶ Training van de relevante werknemers in de fabriek en in engineering waarvan de functie gerelateerd is aan het milieu.
- ▶ Training van de milieumanager en interne auditors op elke locatie in fundamentele milieuregels.
- ▶ Het implementeren van een actieplan van boven naar beneden in de toeleveringsketen - van levering tot het einde van de levensduur van het voertuig - met als doel de ecologische voetafdruk te verkleinen: klimaat, hulpbronnen, ecosysteem, biodiversiteit en gezondheid.
- ▶ Doelen stellen om deze ecologische voetafdruk te verkleinen. Voor het klimaat: koolstofneutraliteit bereiken tegen 2040 in Europa en 2050 wereldwijd.

VERDER GAAN:



De afdeling Milieu staat klaar om al je vragen te beantwoorden.



PRAKTISCH GEVAL



Ik ben een manager en een van mijn collega's houdt zich niet aan de instructies voor het sorteren van afval.

Wat kan ik doen?

Ik herinner hen aan de instructies door hen bewust te maken van het belang van afvalsortering, met de kanttekening dat niet-naleving van de instructies kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

In de fabriek moeten alle werknemers een werktraining krijgen waarin ook de gerelateerde milieuaspecten en de te volgen acties voor het sorteren van afval aan bod komen.



MOBILITEIT

Om de ecologische transitie aan te moedigen en bij te dragen aan de doelstellingen van koolstofneutraliteit, zet Renault Groep zich in voor de ontwikkeling van nieuwe gedeelde mobiliteitsdiensten.

VERDER GAAN:



De afdeling Automotive Operations van Mobilize Beyond is beschikbaar om al je vragen te beantwoorden.

A low-angle, upward-looking photograph of modern buildings and lush green trees against a clear blue sky with a few wispy clouds. The buildings feature large glass windows and concrete structures. The trees are vibrant green and frame the top and left sides of the image. The overall composition is dynamic and emphasizes height and growth.

05 Niet-naleving van de Ethische Code

05 Niet-naleving met de Ethische Code

Telkens wanneer u denkt als acteur, getuige of slachtoffer geconfronteerd te worden met een situatie uit het verleden of de toekomst die mogelijk niet in overeenstemming is met de ethische principes van Renault Groep, stel uzelf dan de volgende vragen:

Is het eerlijk?

Wat zouden mijn collega's denken?
Mijn dierbaren?

Wat als dit werd opgepikt door
de media en sociale netwerken?



Stel jezelf deze vragen en als de situatie je niet in overeenstemming lijkt te zijn met de principes van de Ethische Gedragscode, raadpleeg dan je manager of de nationale Ethics and Compliance functionaris of referentie in jouw regio of de afdeling Ethics and Compliance op het adres:

contact-ethique-compliance@renault.com

De situatie waarmee je wordt geconfronteerd kan ook rechtvaardigen dat je een rapport opstelt, in alle vertrouwelijkheid (zie pagina 31).

IN WELKE GEVALLEN MOET EEN KLOKKENLUIDERSWAARSCHUWING WORDEN AFGEGEVEN?

Je bent slachtoffer, getuige of op de hoogte van een mogelijke schending van een van de principes van de Ethische Gedragscode, in het bijzonder met betrekking tot de volgende elementen:

- ▶ Morele of seksuele intimidatie, discriminatie
- ▶ Corruptie, diefstal, opgelicht
- ▶ Concurrentie beperkende praktijken, witwassen van geld
- ▶ Inbreuken op de bescherming van persoonsgegevens

Je kunt in alle vertrouwelijkheid een klokkenluiderswaarschuwing afgeven

Via de WhistleB-toepassing(*) die toegankelijk is vanaf:

- ▶ Ethiek en compliance van de Renault Groep site / Whistleblowing section
<https://grouperenault.sharepoint.com/sites/EthiqueetCompliance>
- ▶ De website van de Renault Groep
www.renault.com / Commitments / Ethics section [WhistleB](#), [Whistleblowing Centre](#)
- ▶ De QR-code hieronder



Of via andere interne kanalen van Renault Groep:

- ▶ De hiërarchie
- ▶ Personeelszaken
- ▶ De personeelsvertegenwoordigers
- ▶ De afdeling Ethiek en naleving
- ▶ De adjunct-directeur van het klokkenluiderswaarschuwingssysteem (voor Renault sas) of de functionarissen van de landen en dochterondernemingen

Aan de hand van een analyse van elke situatie kan worden bepaald of de waarschuwing ontvankelijk is of niet. U wordt in alle vertrouwelijkheid op de hoogte gebracht van de ondernomen actie.

(*) WhistleB is beschikbaar in 14 talen. Hiermee kunnen meldingen in alle vertrouwelijkheid 24 uur per dag, 7 dagen per week worden verzonden: naar de adjunct-directeur van het klokkenluidersalarm (in Frankrijk) of de landenfunctionarissen Ethiek en Naleving in de dochterondernemingen en landen. Informatie over de landenfunctionarissen Ethiek en Naleving vind je in sectie 6 onder "Nuttige links".

Het klokkenluiderswaarschuwingssysteem is beschikbaar voor de volgende natuurlijke personen:

- ▶ Werknemers, voormalige werknemers, externe en incidentele werknemers (tijdelijk, stagiair, leerling).
- ▶ Kandidaten die zijn uitgesloten van werving.
- ▶ Aandeelhouders, partners en houders van stemrechten van Renault Groep.
- ▶ Leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van een entiteit van de Renault Groep.
- ▶ Medecontractanten (dealers of leveranciers / dienstverleners) of hun onderaannemers en hun personeelsleden.

VOORWAARDEN VOOR HET VERKRIJGEN VAN DE KLOKKENLUIDERSSTATUS

Om in aanmerking te komen voor de klokkenluidersstatus zijn verschillende criteria cumulatief vereist:

- ▶ Wees een natuurlijk persoon.
- ▶ Feiten melden of bekendmaken die zich hebben voorgedaan of zeer waarschijnlijk zullen voordoen en die in strijd zijn met de wet, de Ethische Code of de Anti-corruptie Gedragscode.
- ▶ Handelen zonder directe financiële tegenprestatie en te goeder trouw.
- ▶ de informatie in het kader van hun beroepsactiviteiten hebben verkregen. Als de informatie niet in het kader van beroepsactiviteiten is verkregen, moet de signalerende persoon er persoonlijk kennis van hebben genomen.

DISCIPLINAIRE SANCTIES

Het is belangrijk op te merken dat niet-naleving van deze Ethische Gedragscode kan leiden tot civiele en strafrechtelijke aansprakelijkheid en kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

BESCHERMING VOOR KLOKKENLUIDERS

Renault Groep garandeert strikte vertrouwelijkheid van de identiteit van de klokkenluider, de getuigen, de persoon op wie de waarschuwing betrekking heeft en de feiten die worden gemeld.

Meldingen worden vertrouwelijk behandeld, behoudens toepasselijke wettelijke verplichtingen en mogelijke wettelijke en administratieve procedures. De klokkenluider wordt, indien van toepassing, ook beschermd tegen civiele en strafrechtelijke aansprakelijkheid en tegen het risico van represailles en discriminatie.

Er mogen geen disciplinaire of discriminerende maatregelen worden genomen tegen werknemers vanwege hun melding, zelfs als de feiten niet bewezen zijn, voor zover deze werknemers hebben gehandeld volgens de eerder genoemde criteria.

Anderzijds kan misbruik, kwaadwillig gebruik van dit systeem of gebruik te kwader trouw leiden tot disciplinaire sancties en gerechtelijke procedures.

06 Nuttige links



06 Nuttige links

AFDELING ETHIEK EN NALEVING

Voor alle informatie over de Code of Ethics kunt u contact opnemen met de afdeling Ethics and Compliance van Renault Groep op het volgende adres:

contact-ethique-compliance@renault.com

NETWERK VOOR ETHIEK EN NALEVING

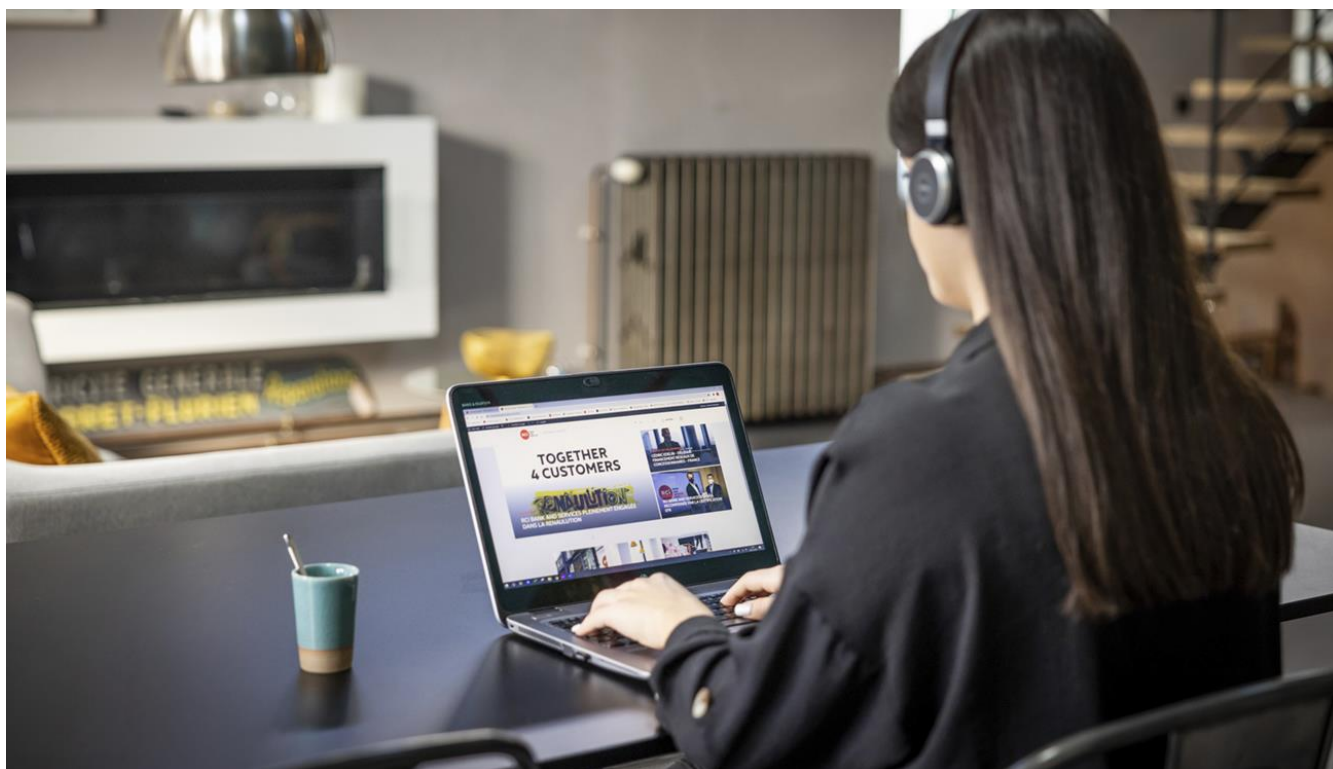
Om de doeltreffendheid en de impact van de acties van de afdeling Ethics and Compliance van Renault Group te verbeteren, is er een netwerk voor Ethics and Compliance, bestaande uit landenfunctionarissen en vertegenwoordigers van de Ethics and Compliance-functies, actief in de landen, subfilialen, wereldwijde functies en merken.

Als je als medewerker van Renault Groep dus advies wilt over een situatie die volgens jou niet in overeenstemming is met de principes van de Ethische Code, kun je contact opnemen met de afdeling Ethics and Compliance, die je zal informeren en je de contactgegevens zal sturen van de Ethics and Compliance-vertegenwoordiger of -correspondent voor jouw entiteit of land.

WEBSITE EN INTRANET OVER ETHIEK EN NALEVING

Informatie over Ethiek en Compliance, de Ethische normen en het klokkenluiderswaarschuwingssysteem kan door het publiek worden geraadpleegd op de website van de Renault Groep op www.renaultgroup.com « Commitments / Ethics » sections.

Daarnaast is er een intranet over Ethiek en Naleving beschikbaar voor werknemers: <https://grouperenault.sharepoint.com/sites/EthiqueetCompliance>



Deze Ethische Gedragscode kan niet worden gewijzigd of bijgewerkt zonder toestemming van de afdeling Ethics and Compliance.

