

ETHIK-CHARTA **GROUPE RENAULT**



GROUPE RENAULT

INHALTSANGABE

	SEITE
VORWORT DES PRÄSIDENTEN	1
PRÄAMBEL	2
1 SCHUTZ DER MITARBEITER	3
2 SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS	4
3 SCHUTZ DER KUNDEN	5
4 SCHUTZ DER AKTIONÄRE	6
5 FÖRDERUNG DER SOZIALEN VERANT- WORTUNG IN EINEM GLOBALEN UMFELD	7
ANWENDUNGSMODALITÄTEN	9

VORWORT DES PRÄSIDENTEN

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

anlässlich der Sitzung vom 3. Oktober 2012 billigte der Verwaltungsrat von Renault den Wortlaut der Ethik-Charta der Gruppe.

Diese Charta ist nicht nur als eine Ergänzung der Gesetze, Rechtsvorschriften und Bestimmungen zu sehen, die uns und unser Unternehmen leiten, sondern sie soll ebenfalls jedem Einzelnen von uns einen Anreiz geben, sich gegenüber der Gruppe, der Zivilgesellschaft sowie den Mitarbeitern von Renault exemplarisch und respektvoll zu verhalten.

Die Charta betrifft jeden einzelnen Mitarbeiter der Gruppe, ungeachtet seiner Position, seines Aufgabenbereichs sowie des Landes, in dem er beschäftigt ist.

Sie beschreibt zusammenfassend die Grundwerte unseres Unternehmens; Werte, von denen wir alle Hüter, Fortsetzer und Verantwortliche sind und die wir verkörpern müssen.

Wir sind gemeinsam die Garanten für die Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und Standards.

Wir sind gemeinsam die Hüter der moralischen und ethischen Grundsätze, die unseren verschiedenen Geschäftsbereichen zugrunde liegen.

Wir sind gemeinsam die Personen, die für Ruf und Wertschätzung des Unternehmens sowie das externe Image unserer Gruppe verantwortlich sind. Die Ethik-Charta soll uns stets daran erinnern, uns leiten und dabei unterstützen, zu jeder Zeit die richtigen Entscheidungen zu treffen. Und im Zweifelsfall sollten wir nicht zögern, uns an dieser Charta zu orientieren.



Carlos GHOSN
PRÄSIDENT UND
VORSTANDSVORSITZENDER

PRÄAMBEL

Wohlstand und erfolgreiche Entwicklung eines Unternehmens basieren weitgehend auf dem Vertrauen, das es gegenüber der Gesamtheit seines sozialen Umfelds, und dabei insbesondere gegenüber seinen Mitarbeitern, Kunden, Aktionären, Partnern und Lieferanten aufbaut.

Mit der **Ethik-Charta** bekräftigt die Gruppe ihre kollektive Pflicht, diese Vertrauensbasis zu schaffen und zu entwickeln. Das Ziel der Charta lautet, es jedem Einzelnen zu ermöglichen, sich in seiner täglichen Praxis die von den Führungskräften und Mitarbeitern verfochtenen Grundwerte zu eigen zu machen: den Schutz seiner Mitarbeiter zu fördern, das Unternehmensvermögen zu sichern, seine Kunden zu schützen, eine staatsbürgerliche Verantwortung zu fördern, und die Erzeugnisse und Dienstleistungen des Unternehmens aufzuwerten.

Die Einhaltung dieser Grundwerte leistet damit einen Beitrag zum positiven Ruf der Gruppe sowie zu ihrer Leistung.

Wie soll diese Charta verwendet werden?

Die Charta ist die Summe unserer Werte und Bestimmungen, die allerdings nicht alles vorsehen können. Sie können jedoch dank der Urteilsfähigkeit und des Verantwortungsbewusstseins jedes Einzelnen dabei helfen, in jedem Land, in dem die Gruppe präsent ist, in einer gegebenen Situation jeweils die richtige Entscheidung zu suchen und zu treffen sowie die von Renault im sozialen, gesellschaftlichen und umweltrelevanten Bereich eingegangenen Verpflichtungen einzuhalten⁽¹⁾.

(1) Die verschiedenen von Renault eingegangenen Verpflichtungen, darunter insbesondere der Weltpakt der Vereinten Nationen („Global Compact“) und die Erklärung zu den sozialen Grundrechten im Renault-Konzern bzw. alle anderen Folgetexte sind ebenfalls Bestandteil dieser Verpflichtungen.

1

SCHUTZ DER MITARBEITER

Der respektvolle Umgang mit den Personen gehört zu den Grundwerten von Renault: Jeder Einzelne muss durch die Umsetzung professioneller Beziehungen von Qualität, d. h. durch offene, loyale und alle respektvoll behandelnde Beziehungen sowohl auf hierarchischer Ebene als auch in Bezug zu den Funktionen zum Zusammenhalt des Unternehmens beitragen.

In diesem Sinne verpflichtet sich die Gruppe:

- Bei den Arbeitsbeziehungen stets, und aus welchem Grund auch immer, jegliche Diskriminierung zu vermeiden. In diesem Sinne gilt insbesondere:
 - dass jede Art von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Alter, rassischer, sozialer, kultureller oder nationaler Herkunft, gewerkschaftlicher Aktivitäten, sexueller Neigung, Behinderungen, politischer Einstellung oder religiöser Orientierung vermieden werden;
 - dass die Mitarbeiter des Unternehmens aufgrund ihrer jeweiligen spezifischen Qualifikationen eingestellt und gefördert sowie würdevoll behandelt werden, ohne dass es zu Begünstigungen kommt sowie unter Sicherstellung des Rechts auf das Privatleben;
- die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, damit gewährleistet werden kann, dass die Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Mitarbeiter schützen und deren Sicherheit garantiert werden;
- die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und den Schutz der Personen zu gewährleisten;
- die Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit dem Schutz von personenbezogenen Daten der Mitarbeiter einzuhalten.

2

SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE⁽²⁾

Die Wahrung der Vermögenswerte, die Eigentum der Gruppe sind, als Ganzes ist ein Beweis für ihren Wohlstand, aus dem wiederum die Gesamtheit der Mitarbeiter Nutzen zieht.

Die Mitarbeiter der Gruppe sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass das Vermögen der Gruppe gegen sämtliche Beschädigungen, Diebstähle oder Unterschlagung bzw. Veruntreuung geschützt und gewahrt wird.

WAHRUNG DER VERTRAULICHKEIT

Ein Mittel zum Schutz immaterieller Vermögenswerte besteht in der Umsetzung und Wahrung deren vertraulichen Behandlung. In der Tat kann es dazu kommen, dass Mitarbeiter der Gruppe im Besitz von Informationen sein können, die der Gruppe gehören und die vertraulich bleiben müssen, da deren Verbreitung oder Offenlegung den Interessen der Gruppe schaden könnten.

Diese Informationen können insbesondere Personen, Produkte, Studien, technische Projekte, industrielle Daten, gewerbliche und finanzielle Pläne, soziale Daten sowie sämtliche Elemente betreffen, die mit dem geistigen Eigentum oder dem Know-how zusammenhängen.

Die Aufgabe eines jeden lautet, darauf zu achten, dass diese Informationen weder außerhalb des Unternehmens verbreitet noch an Personen weitergegeben werden, die zwar im Unternehmen beschäftigt sind, jedoch nicht entsprechend zur Kenntnis dieser Information ermächtigt sind, was insbesondere auf Lehrlinge zutrifft. Desgleichen gilt dies für Zeitarbeiter, Praktikanten oder Mitarbeiter von Dienstleistungsgesellschaften, die an einem Standort der Gruppe im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages arbeiten.

SCHUTZ UND WERTSCHÄTZUNG DES IMAGES DER GRUPPE

Die Qualität des Images der Gruppe als Institution sowie der Ruf ihrer Produkte und Dienstleistungen sind die Grundbedingungen für den Fortbestand. Die Mitarbeiter der Gruppe sind sich ihrer Bedeutung bewusst und müssen zum positiven Ruf der Gruppe beitragen und sich jeglicher Verunglimpfung enthalten. Gleichermaßen dürfen sie keine Boykott-Maßnahme, negative Kommunikation, institutionelle Kampagne oder jegliche Aktion, jeder Art auch immer, einschließlich der Verwendung der öffentlichen sozialen Medien, anstrengen oder unterstützen, die für die Gruppe negative Folgen haben könnte.

Unberechtigten ist jegliche externe Kommunikation untersagt. Jegliche Kommunikation ist zuvor durch den Vorgesetzten freizugeben, der darüber hinaus die zuständigen Instanzen entsprechend darüber zu unterrichten hat.

(2) Unter Vermögenswerten sind nicht nur Sachgüter wie z. B. Gebäude, Anlagen, Maschinen, Fahrzeuge, Ausrüstungen, Computer, IT-Systeme und Bedarfsartikel zu verstehen, sondern auch immaterielle Güter wie das geistige Eigentum, das Know-how und die von uns bearbeiteten sensiblen Daten.

3

SCHUTZ DER KUNDEN

Das Vertrauen der Kunden in die Aktivitäten und die Produkte der Gruppe bildet eines der vorrangigen Ziele des Unternehmens.

Das Vertrauen des Kunden kann insbesondere durch eine strikte Einhaltung seiner Rechte, durch die Wahrung seiner Interessen sowie durch das ständige Bestreben erworben und gewahrt werden, stets nur die Verpflichtungen einzugehen, die gehalten werden können, sowie dann dadurch, dass diese Verpflichtungen tatsächlich entsprechend eingehalten werden.

In diesem Sinne verpflichten sich die Gruppe und ihre Mitarbeiter:

- sämtliche Vorschriften, Prozesse, technischen und umweltrelevanten Anforderungen einzuhalten, die auf die Sicherheit und die Qualität der Produkte der Gruppe abzielen;
- an Kunden und Konsumenten nur Informationen weiterzugeben, die in Bezug auf das Angebot und die Merkmale der gelieferten Produkte und Dienstleistungen geprüft und ehrlich sind;
- die Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten der Kunden und/oder Zielkunden einzuhalten.

4

SCHUTZ DER AKTIONÄRE

WAHRHEIT DER INFORMATIONEN

Die Vollständigkeit und Wahrheit der veröffentlichten Informationen sowie jegliche Form von Kommunikation, ungeachtet dessen, ob es sich um Informationen zur Rechnungslegung, zu den Finanzen oder zur Geschäftsführung handelt, sind nicht nur für die Mitarbeiter der Gruppe, sondern ebenfalls für die Anleger, auf die sich die Gruppe stützt, um ihr Wachstum zu finanzieren, ein Vertrauensbeweis.

Jeder Mitarbeiter sollte sich, was ihn betrifft, für die Vollständigkeit und Wahrheit der Information verantwortlich fühlen. Desgleichen vergewissert sich der Verwaltungsrat, unterstützt durch den Audit-, Risiko- und Ethik-Ausschuss (CARE), jährlich hinsichtlich der Einhaltung der von der Gruppe in diesem Bereich aufgestellten Grundsätze und Regeln.

VERHÜTUNG VON INSIDERDELIKTEN

Alle Führungskräfte, Vorstandsmitglieder oder Mitarbeiter der Gruppe, die gelegentlich oder ständig Insiderinformationen besitzen, müssen ungeachtet ihrer jeweiligen Verantwortungsebene davon Abstand nehmen, unmittelbar oder über Drittpersonen Marktgeschäfte durchzuführen, die die Aktie Renault oder Nissan bzw. jegliche Konzerngesellschaft zum Gegenstand haben, und über die sie Informationen besitzen, bevor diese öffentlich gemacht worden sind.

Die Verwendung zu persönlichen Zwecken von Insiderinformationen über die Gruppe oder Drittparteien, von denen ein Mitglied des Personals der Gruppe im Rahmen oder im Zusammenhang seiner Funktionsausübung Kenntnis hatte, widerspricht nicht nur den ethischen Grundsätzen, sondern kann ebenfalls ein Insiderdelikt sein.

5

FÖRDERUNG DER SOZIALEN VERANTWORTUNG IN EINEM GLOBALEN UMFELD

POLITISCHE UND RELIGIÖSE AKTIVITÄTEN

Die Mitarbeiter, die politischen und/oder religiösen Aktivitäten nachgehen, üben diese außerhalb der Gruppe aus. Diese Ausübung erfolgt strikt privat und außerhalb der Arbeitszeit. Ferner vermeiden sie jeglichen Proselytismus (Bekehrungseifer). In keinem Fall dürfen sie in diesem Zusammenhang Bezug auf die Zugehörigkeit zur Gruppe nehmen. Im Übrigen gilt, dass die Renault-Gruppe weder politische Parteien noch Institutionen religiösen Charakters finanziert.

BEZIEHUNG ZU DRITTEN

DIE WIRTSCHAFTSPARTNER

Die Gruppe wünscht die Umsetzung von loyalen und fairen Beziehungen zu ihren Wirtschaftspartnern (Mitgliedern der Vertriebs- und Handelsnetze, Finanzpartnern, Lieferanten, usw.).

LIEFERANTEN

Jegliche Dienstleistung muss den Gegenstand eines Auswahlverfahrens sowie einer Bestellung oder eines Vertrages bilden. Außerdem ist eine regelmäßige Kontrolle der Notwendigkeit dieser Dienstleistungen sowie deren Übereinstimmung mit der Entwicklung des Wettbewerbs gemäß den Vorschriften der Einkaufspolitik des Unternehmens erforderlich. Die Auswahl eines Lieferanten darf nur in Abhängigkeit seiner Leistungen erfolgen, die auf der Grundlage von objektiven Kriterien zu bewerten sind. Bei dieser Auswahl werden ebenfalls ethische Kriterien berücksichtigt, die sich die Lieferanten selbst gesetzt haben. In diesem Sinne gilt insbesondere, dass sich das Unternehmen vergewissert, dass ihre Lieferanten die sozialen Grundrechte und die Politik der Verhütung von Berufsrisiken in Übereinstimmung mit den RENAULT ausgearbeiteten Grundsätzen einhalten sowie dass sich diese Lieferanten dazu verpflichten, dass ihre eigenen Zulieferer diese Kriterien einhalten.

NICHT GEWERBLICHE PARTNER

Bei Public Relations, Sponsoring sowie jeglicher anderer Form nicht gewerblicher Beziehungen ist jegliche bevorzugte Behandlung untersagt.

EINSATZ VON VERMITTLERN

Der Rückgriff auf Vermittler (mit oder ohne Vollmachten), Verhandlungsführer, Berater oder Consultants gehört zu den für eine ordentliche Geschäftsführung der Gruppe notwendigen Maßnahmen, da diese die Kompetenzen dieser Fachleute benötigt.

Der Einsatz dieser Vermittler ist nur dann gerechtfertigt, wenn er nach einer strikten Auswahl erfolgt und mit reellen Dienstleistungen verbunden ist. Dieser Einsatz hat selbstverständlich innerhalb des gesetzlichen Rahmens erfolgen.

Die Vergütung für diese Vorgänge ist transparent zu gestalten und sollte in einem Verhältnis zu den vertraglich festgelegten Dienstleistungen stehen.

INTERESSENKONFLIKTE – ÜBERNAHME VON BETEILIGUNGEN IN NICHT ZUR GRUPPE GEHÖRENDE UNTERNEHMEN

Die Mitarbeiter der Gruppe können durchaus mit Situationen konfrontiert werden, in denen ihr jeweiliges persönliches Interesse oder das Interesse von natürlichen oder juristischen Personen, mit denen sie verbunden sind oder an deren Geschäftsführung sie beteiligt sind, im Widerspruch zu den Interessen der Gruppe stehen können. In einem solchen Fall ist es die Sache eines jeden Mitarbeiters, seinem Vorgesetzten entsprechend nach bestem Wissen und Gewissen zu melden, worin die Quelle des Interessenkonflikts bestehen könnte.





KORRUPTION UND VERSTECKTE RÜCKVERGÜTUNGEN

Die Mitarbeiter der Gruppe dürfen weder mittelbar noch unmittelbar ein Bestechungsgeld oder irgendeinen Vorteil (Geschenke, Einladungen, ...) verlangen oder annehmen.

Die Gruppe darf Bestechungsgelder oder sonstige Vorteile weder anbieten noch vergeben, noch entsprechenden Forderungen nachgeben.

Die Gruppe darf weder einen Bruchteil der Zahlung, die im Rahmen der Erfüllung eines Vertrages erfolgt, den Mitarbeitern ihres Vertragspartners rückvergüten, noch andere Praktiken anwenden (Subunternehmerverträge, Bestellscheine, usw.), um Zahlungen an Beamte, Mitarbeiter, Familienmitglieder oder Gesellschafter ihres Vertragspartners vorzunehmen.

ERWERBSARBEIT

Insbesondere gilt, dass jegliche Erwerbsarbeit zugunsten eines nicht der Gruppe angehörenden Unternehmens nicht angenommen werden darf, wenn diese im Widerspruch zu den Interessen der Gruppe steht. Um jegliches Problem in diesem Zusammenhang zu vermeiden, wird jeder vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter der Gruppe, der außerhalb des Unternehmens einer beruflichen Tätigkeit nachgehen möchte, im Voraus bei seinem Vorgesetzten eine entsprechende Genehmigung beantragen.

SOZIALE, ZIVILGESELLSCHAFTLICHE UND UMWELTRELEVANTE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS

SOZIALE UND GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS

Die soziale Verantwortung des Unternehmens beinhaltet die Umsetzung der Konzepte der nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen. Die Mitarbeiter der Gruppe verpflichten sich, die sozialen, umweltrelevanten und wirtschaftlichen Themen und Fragestellungen bei ihren Aktionen zu integrieren und die Interessen sämtlicher Stakeholder (Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre, Lieferanten, ...) zu berücksichtigen.

Renault verfolgt bei dieser freiwilligen Vorgehensweise an allererster Stelle vier Hauptschienen: Bildung, Diversität, Sicherheit im Straßenverkehr sowie nachhaltige Mobilität.

UMWELTVERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS

Die Verpflichtung aller Mitarbeiter der Gruppe, die negativen Auswirkungen ihrer Aktivität auf die Umwelt im weiteren Sinne zu berücksichtigen sowie darauf zu achten, dass diese begrenzt ausfallen, ist eine Garantie für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Der Umweltschutz entspricht in diesem Sinne für das Unternehmen einem Grundprinzip, das für sämtliche Phasen seiner Aktivität gilt und von jedem einzelnen Mitarbeiter zu vertreten ist.

ANWENDUNGSMODALITÄTEN

Nützliche Kontakte

Bei Fragen zur Anwendung der in der vorliegenden Charta definierten Grundsätze kann sich der Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten wenden, der ihm gerne weitere Einzelheiten mitteilt. Sollte der Mitarbeiter die Einzelheiten als unvollständig oder nicht zufriedenstellend ansehen, kann er sich ebenfalls an die Abteilung Ethik wenden.

In Ergänzung der klassischen Informationswege (Vorgesetzter, Personalabteilung, Abschlussprüfer, usw.) sowie für die Bereiche Finanzen, Rechnungslegung, Bank, Kampf gegen Korruption sowie wettbewerbswidrige Handlungen gilt, dass wenn ein Mitarbeiter in gutem Glauben einen Zweifel oder einen Verdacht über Praktiken hat, die die Aktivität des Unternehmens ernstlich beeinträchtigen können oder bei denen das Unternehmen in den vorgenannten Bereichen Verantwortung zu übernehmen hat, steht diesem ein internes Verfahren zur Meldung mutmaßlicher Missstände auf der Webseite der Abteilung Ethik zur Verfügung.



Eine von allen geteilte Ethik



Umsetzung einer geteilten Ethik

Die Charta gilt für alle Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder von Renault und ihren Tochtergesellschaften.

Die Charta und das PQSR⁽³⁾ (Ethik in der Praxis) sowie die nach Geschäftsbereichen umgesetzten Compliancevorschriften bilden zusammen ein Maßnahmenpaket, das dabei helfen soll, einen Ausweg aus Zwangslagen zu finden, mit denen jeder Einzelne im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit konfrontiert werden kann. Dieses Maßnahmenpaket kann sich durchaus in Zukunft weiterentwickeln und durch entsprechend angepasste Sensibilisierungsveranstaltungen ergänzt werden.

Die Charta steht in den Sprachen der Länder zur Verfügung, in denen die Gruppe ihre Geschäftstätigkeit ausübt. Das Referenzdokument in Frankreich ist die französischsprachige Version, während in den anderen Ländern die englische Version das Referenzdokument bildet.

(3) PQSR (KFOA): Keine Fragen ohne Antwort.

(www.group.renault.com/en/)

Renault / 13-15, quai Le Gallo - 92513 Boulogne-Billancourt Cedex - France / Tél. : 33 (0)1 76 84 04 04

Designed & published by  LABRADOR +33 (0)1 53 06 30 80