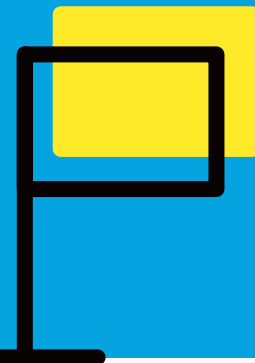
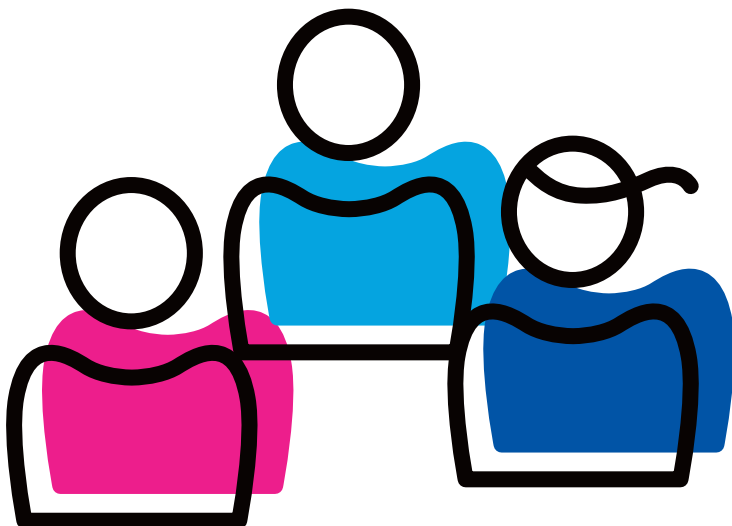


# The Way We Work



Onze gids voor ethisch  
en verantwoord  
gedrag



# INHOUD

## 01 Hoe deze gedragscode gebruiken ?

## 02 Boodschap

## The WayWeWork op de werkvloer

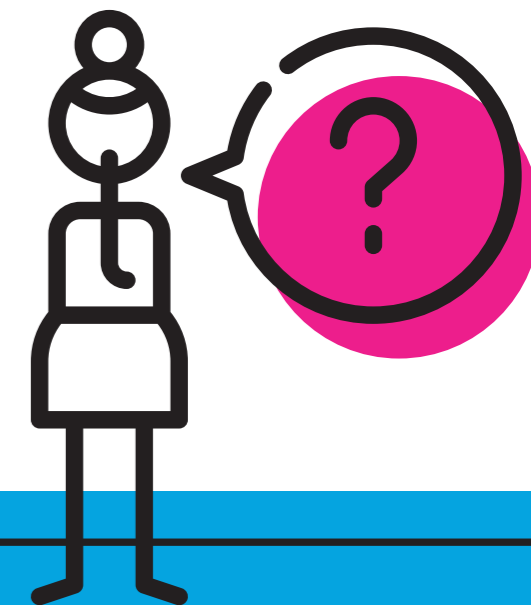
- 04 Het gedrag op de werkvloer
- 05 Gelijke kansen
- 06 Veiligheid en gezondheid
- 07 Belangenconflicten
- 08 Bescherming en aanvaardbaar gebruik van eigendom van de onderneming
- 09 Communicatie met het publiek

## The WayWeWork in de manier waarop we zaken doen

- 10 Respect voor de vrije concurrentie
- 11 Vertrouwelijkheid
- 12 Het houden van getrouwe en betrouwbare rapporten
- 13 Relaties met leveranciers en partners
- 14 Geschenken en entertainment
- 15 Externe engagements van D'leteren Auto

## 16 Vragen

# Hoe deze gedragscode gebruiken



Deze gids richt zich tot elk personeelslid. Wij verwachten ook van derden die voor onze rekening werken, dat zij de in deze gids opgenomen principes hanteren. Elke medewerker of derde moet zich de inhoud van de gids eigen maken en ernaar handelen. Het is de taak van de managers om de gids te promoten en het goede voorbeeld te geven door de principes ervan toe te passen, zowel intern als extern.

The WayWeWork verschaft algemene tendensen en is dus geen alomvattend document waarin alle situaties vermeld staan waarmee de medewerkers in hun professionele dagdagelijkse realiteit geconfronteerd worden. Er moet nog altijd blijk gegeven worden van gezond verstand en professioneel inzicht. Aan de andere kant belicht de gids de belangrijkste te respecteren principes, die moeten vertaald worden in alle genomen beslissingen en acties. De principes zijn ook de basis van het beleid en de procedures van de onderneming waarmee de medewerkers

vertrouwd moeten worden. Inbreuken op deze code kunnen als professionele fout beschouwd worden en bestraft worden conform het arbeidsreglement en de van kracht zijnde wetgeving.

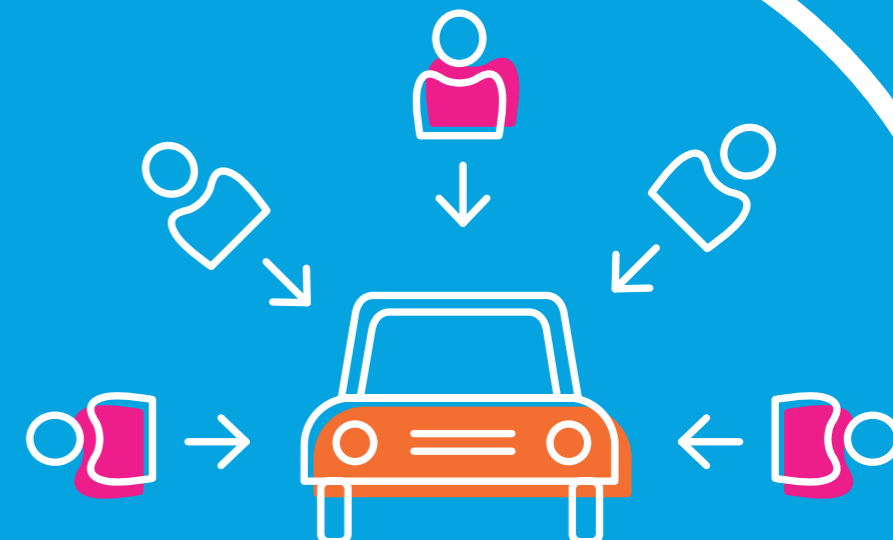
Een lijst met vragen en antwoorden die de praktische toepassing van deze gids illustreert zal, in functie van de situaties die medewerkers meemaken en melden aan het Ethisch Comité, beschikbaar worden gesteld op intranet. De medewerkers worden overigens aangemoedigd om vragen te stellen indien ze nood hebben aan verduidelijking. Ze worden ook gestimuleerd alle ethische of gedragsproblemen te melden. Een medewerker die iets signaleert, zal in geen enkel geval te maken krijgen met represailles. Elke persoon die probeert wraak te nemen op iemand, zal hiervoor bestraft worden, ongeacht zijn/haar hiërarchische positie.

# Beste collega's, Beste D'letereniers,



Onze bedrijfscultuur leeft voortdurend en ligt aan de basis van onze constante evolutie. Onze reputatie en ons succes werden erdoor gevormd. Deze cultuur is gebaseerd op onze waarden en ethische principes.

Onze waarden zijn altijd de leidraad geweest voor onze beslissingen voor wat betreft de toe te passen strategieën en de dagdagelijkse acties. Op deze basis zullen wij verder bouwen aan onze ambitieuze toekomst, rekening houdend met de wijzigingen die zich in onze sector aankondigen. Wij zullen vernieuwende, verantwoorde en duurzame oplossingen ontwikkelen, ten voordele van onze klanten, partners en andere stakeholders. Wij willen onze stempel blijven drukken op de geschiedenis van de mobiliteit in België en niet enkel onze reputatie van 'savoir-faire' maar ook van 'savoir-être' garanderen.



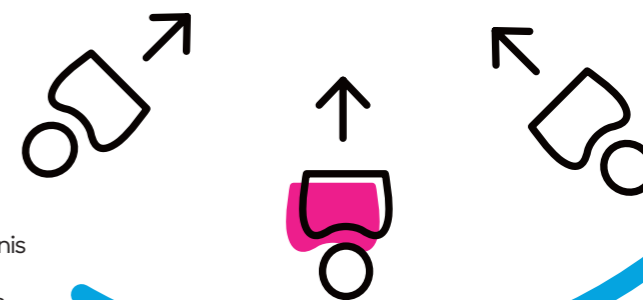
Dit is precies de bestaansreden van onze gedragscode TheWayWeWork. Deze gids omvat onze essentiële ethische principes en geeft aan hoe we die, in soms delicate situaties, in de praktijk kunnen brengen.

In mijn hoedanigheid van CEO, hecht ik persoonlijk veel belang aan arbeidsrelaties, en ik ben er dan ook trots op onze gedragscode met u te kunnen delen. Ik nodig elk van u uit kennis te maken met de inhoud van deze gids en hem regelmatig te raadplegen. TheWayWeWork is ons handelsmerk dat van ons een dynamische, integere en verantwoordelijke gemeenschap maakt.

Indien u vragen heeft of wilt weten hoe deze gids van toepassing kan zijn op uw dagelijks werk, vraag dan raad aan één van de personen met de in dit document vermelde functies.

Veel leesplezier met de nieuwe versie van The WayWeWork.

**Denis Gorteman**  
CEO D'leteren Auto

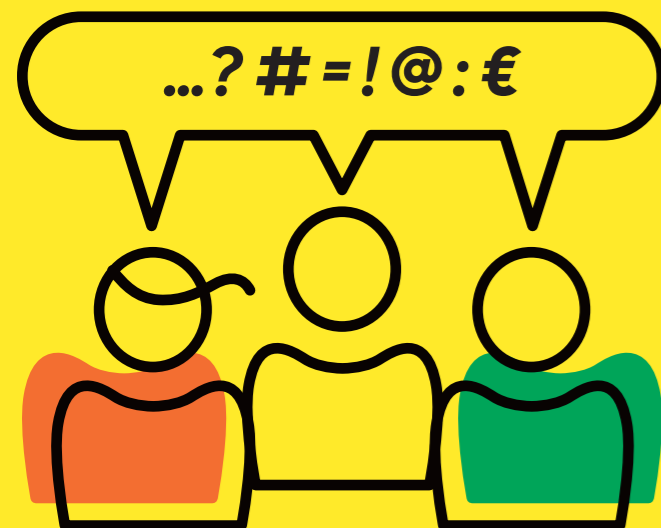


# OP DE WERKVLOER

## 1 | HET GEDRAG OP DE WERKVLOER

D'leteren Auto verbindt zich ertoe een werkomgeving te stimuleren waar de medewerkers elkaar respecteren. Geen enkele vorm van treiteren, intimidatie, onderdrukking, misbruik, geweld in de brede zin van het woord, discriminatie, racisme, seksisme of homohaat kunnen worden getolereerd. De medewerkers moeten kunnen werken en leren in een veilige en stimulerende omgeving.

Wij zijn er dan ook van overtuigd dat een open werkomgeving een plaats moet zijn waar elke medewerker bij het uitvoeren van zijn job, een neutrale houding aanneemt, op religieus of filosofisch vlak en ten opzichte van de collega's, klanten en leveranciers. Het dragen van opvallende tekens, waarbij men laat zien tot welke politieke partij, godsdienst of filosofie men behoort, is dus verboden tijdens het werk.



Indien u getuige of slachtoffer bent van discriminatie, ongewenst gedrag of treiteren, meld dit onmiddellijk aan uw manager of aan een persoon die een functie bekleedt, vermeld op pagina 16 van deze gids. U kunt ook terecht bij de preventieadviseur psychosociale aspecten van Attentia. Voor meer informatie over de te volgen procedure, kunt u terecht op de intranetpagina omtrent 'psychosociale risico's'. Weet in ieder geval dat het probleem ontkennen u niet zeker vooruit zal helpen. Een snelle melding van ongewenst gedrag zal het mogelijk maken snel te reageren en een gezond arbeidsklimaat te behouden.

## 2 | GELIJKE KANSEN

Gelijkwaardige behandeling en gelijkheid van kansen zijn garanties die D'leteren Auto aan zijn medewerkers wil bieden. Bij het nemen van beslissingen op het vlak van tewerkstelling – bijvoorbeeld promoties, transfers, contractuele bepalingen, vergoedingen of opleidingen – priemen de capaciteiten, prestaties en de door de persoon beklede functie op iedere andere beschouwing. Wij proberen onze medewerkers verschillende stimulerende en verrijkende kansen te bieden met het oog op hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.



## 3

## VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Het toepassen van strenge veiligheidsnormen en hun constante verbetering maken essentieel deel uit van de arbeidsethiek en van ons engagement. D'leteren Auto biedt op zijn sites arbeidsvoorwaarden aan waarbij de veiligheid en de gezondheid van zijn medewerkers en diens contracterende partijen vooropstaan. Iedereen moet ervoor zorgen dat zijn/haar activiteiten uitgevoerd worden conform de algemeen geldende reglementeringen, alsook conform de regels eigen aan D'leteren Auto. Alle gevaarlijke situaties of installaties moeten daarom gemeld worden.

D'leteren Auto erkent ook de noodzaak van een goed evenwicht tussen het privéleven en het professioneel leven, en voorziet verschillende initiatieven ten gunste van het welzijn en de gezondheid van zijn medewerkers (preventieopleiding tegen burn-out, medische check-up voor medewerkers ouder dan 50 jaar en meer, mogelijkheid tot telewerken enz.).



**De veiligheid van collega's, klanten en het publiek kan afhangen van ons vermogen tot helder denken en onze reactiesnelheid. Het onder invloed zijn van alcohol of drugs of het ongepast slikken van medicatie kan het veilig uitvoeren van uw werk in gevaar brengen en is dus verboden tijdens de werkuren, in de bedrijfslokalen of bij het gebruik van een bedrijfswagen. Bij het organiseren van interne of externe events, mag er geen sterke drank worden aangeboden. Wijn en champagne zijn wel toegestaan, zij het met mate.**

**Het respecteren van de verkeersregels tijdens uw professionele verplaatsingen of bijvoorbeeld tijdens testritten, is ook een sleutelement uit ons ethisch engagement. Wij dringen erop aan dat u deze regels respecteert en uiteraard niemand, inclusief uzelf, in gevaar brengt.**



## 4

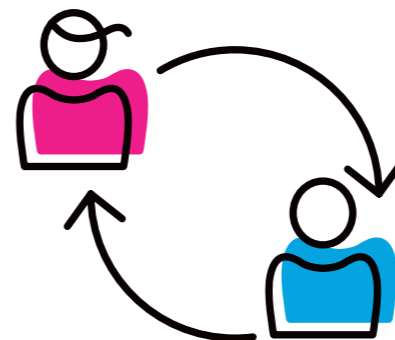
## BELANGEN-CONFLICTEN

Iedere medewerker kan te maken krijgen met situaties waarin zijn persoonlijk belang - of dat van natuurlijke of rechtspersonen waarmee hij een nauwe band heeft - niet overeenstemmen met de belangen van D'leteren Auto.

Om zowel D'leteren Auto als zichzelf te beschermen bij wat op een belangenconflict dreigt uit te draaien, worden de medewerkers ertoe aangespoord om hun hiërarchische

- Een leverancier niet omwille van de 'goede relaties' laten meedingen
- Een geschenk van een leverancier aanvaarden en hem de voorkeur geven
- Een collega beïnvloeden om gunstigere voorwaarden te bekomen bij de aankoop van een voertuig
- Een contract onderhandelen dat het bedrijf van een goede vriend tot een leverancier bij D'leteren Auto maakt
- Voor privédoeleinden een beroep doen op een leverancier van de onderneming, etc.

Het zijn allemaal voorbeelden van belangenconflicten die kunnen leiden tot een verlies aan objectiviteit, aan onafhankelijkheid of die een ongunstige impact kunnen hebben op het vervullen van uw taak bij D'leteren Auto.



oversten op de hoogte te stellen van iedere mogelijke relatie die zij zouden kunnen hebben met een klant, een leverancier of een concurrent, ongeacht het feit of deze al een relatie met D'leteren Auto heeft of dat het om een potentiële partner gaat. Meer algemeen moeten medewerkers iedere betrokkenheid vermijden bij transacties of activiteiten die zouden kunnen worden gezien als de aanzet tot of een effectief belangenconflict. In dergelijke gevallen moeten zij het dossier of de beslissing toevertrouwen aan een of meerdere personen buiten het belangenconflict.

De medewerkers mogen de eigendommen van de onderneming, de informatie of hun positie binnen D'leteren Auto niet gebruiken om zich persoonlijk of een derde partij te verrijken. Het is eveneens verboden om persoonlijk voordeel te halen uit investeringsaangelegenheden of -opportuniteiten die door D'leteren Auto gegeneerd zijn.

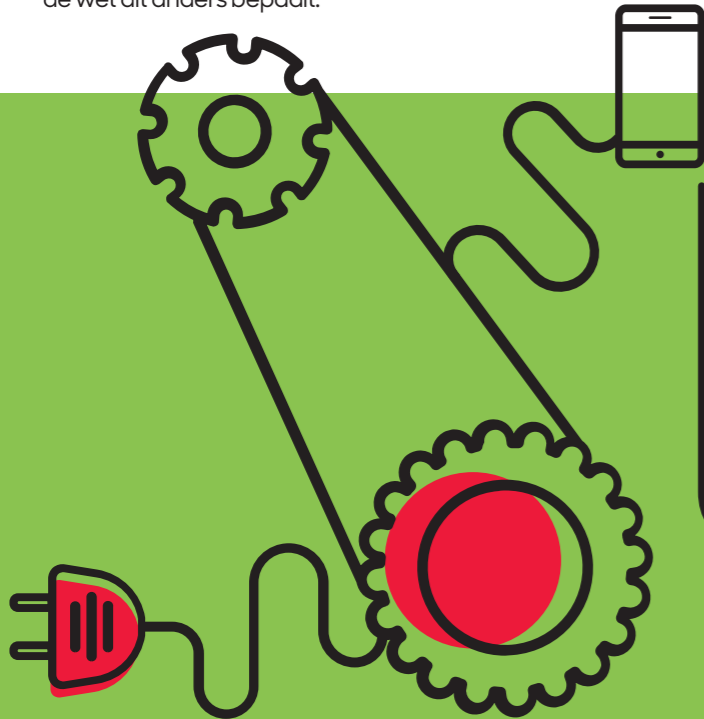
**Het staat de medewerkers van D'leteren Auto vrij om buiten hun functie deel te nemen aan wettelijk toegestane activiteiten op voorwaarde dat deze geen hinderpaal vormen voor hun prestaties binnen de onderneming en ze niet omvatten dat er confidentiële informatie wordt verspreid. Bovendien mag de activiteit geen nadelige gevolgen hebben voor de kwaliteit van het werk dat de medewerker presteert op zijn werkplek, mag de activiteit enkel buiten de werkuren worden uitgevoerd en mag de activiteit niet gebeuren door gebruik te maken van de uitrusting, de kantoorbenodigdheden of de informatie die eigendom is van D'leteren Auto. Bovendien mag de activiteit geen enkele vorm van onethische, directe of indirecte concurrentie omvatten.**



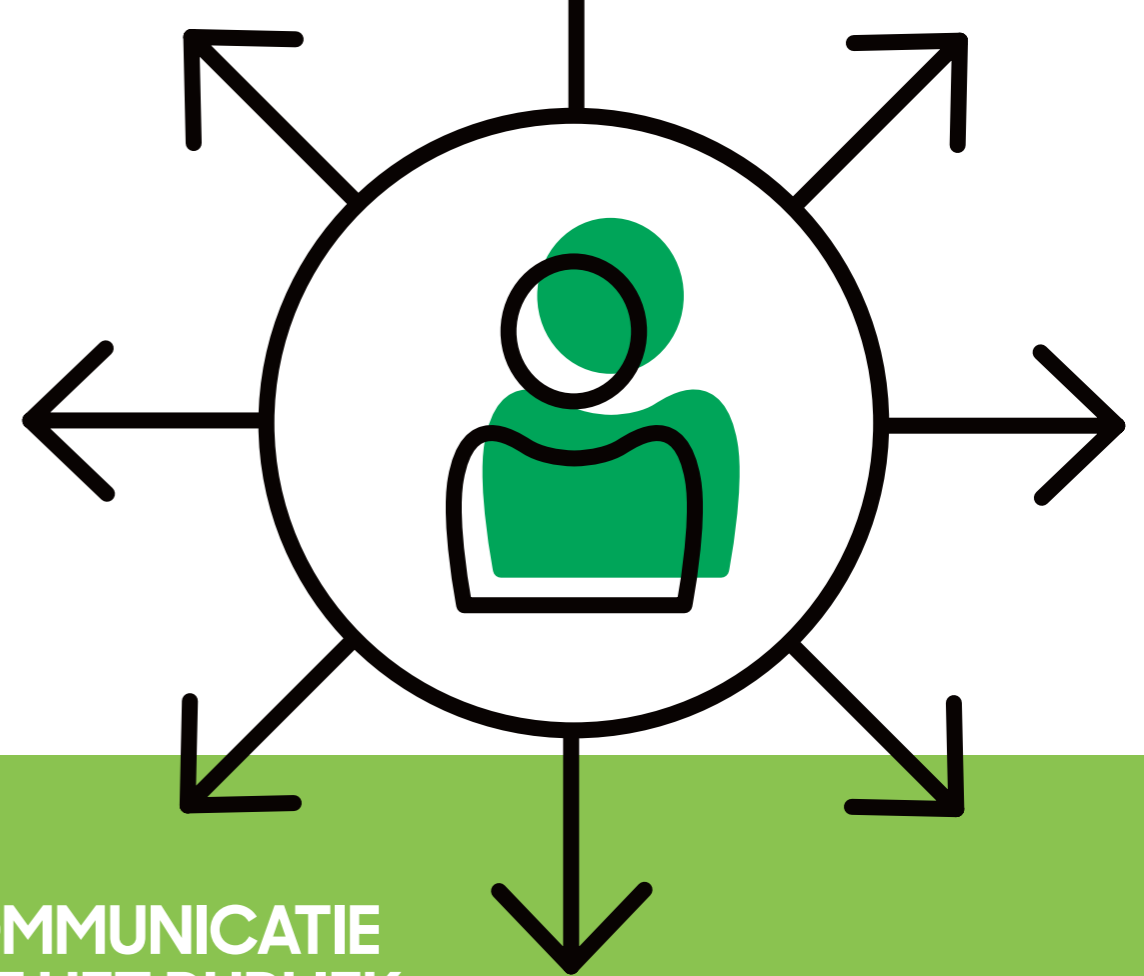
## BESCHERMING EN AANVAARDBAAR GEBRUIK VAN EIGENDOM VAN DE ONDERNEMING

Wij verwachten van de medewerkers dat ze op een verantwoorde manier gebruik maken van de eigendom van de onderneming. Het gaat daarbij niet alleen om de fysieke eigendom zoals lokalen, goederen, kantoorbenodigdheden, voertuigen, uitrusting, meubilair, telefonische en informaticanetwerken... maar even goed om onvatbare dingen zoals de werktijd, het imago van D'leteren Auto en zijn merken, de ideeën, creaties en concepten.

Alle rechten die verband houden met de goederen en informatie die gegenereerd of verworven worden binnen het werkkader van de medewerker van de onderneming blijven zijn exclusieve eigendom tenzij de wet dit anders bepaalt.



Het gebruik ten persoonlijke titel van computers en andere communicatie-uitrusting wordt toegelaten indien het beantwoordt aan de bestaande regels en indien het de professionele prestaties niet belemmert. Dit gebruik mag in geen geval buitensporig zijn, een persoonlijk winst oogmerk of illegale doelstellingen nastreven, noch eender wat voor onrechtmatig of aanstootgevend karakter vertonen.



## COMMUNICATIE MET HET PUBLIEK

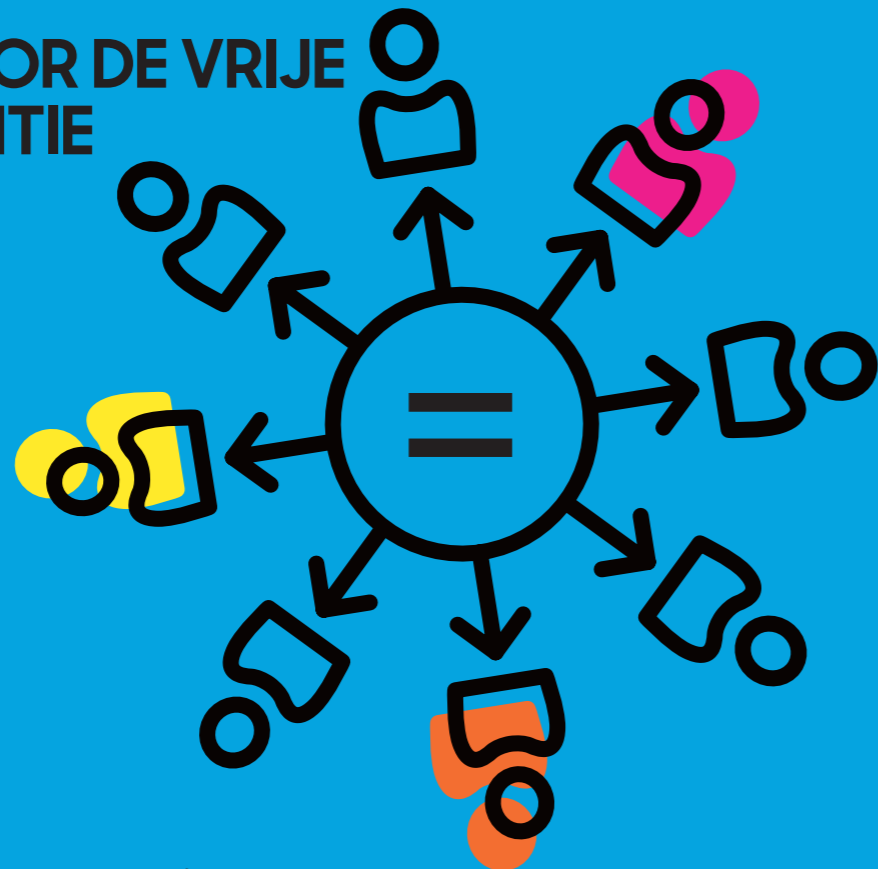
D'leteren Auto respecteert het privéleven en de sociale relaties van zijn medewerkers. Bovendien moet iedere openbare verwijzing naar de onderneming of zijn werknemers, persoonlijk of via de sociale netwerken, conform de bepalingen van deze gedragscode zijn.

Enkel de medewerkers die aangeduid zijn om in naam van de onderneming te spreken, hebben het recht om zich tot media, aandeelhouders, financiële analisten en het grote publiek te richten. Indien u vragen hebt met betrekking tot de communicatie, raden wij u aan contact op te nemen met de CSR & Communication Manager van de onderneming.

# IN DE MANIER WAAROP WE ZAKEN DOEN

## 1 | RESPECT VOOR DE VRIJE CONCURRENTIE

D'leteren Auto wil zich van de concurrentie onderscheiden door zijn dienstverlening, zijn facturatieprijzen en klantentrouwheid. Wij geloven in een loyale en open concurrentie. Wij willen op een ethische manier en met de hoogst haalbare integriteit slagen in deze doelstelling. D'leteren Auto sluit dan ook geen commerciële afspraken die de concurrentie vervalsen, uitschakelen of ontmoedigen of die onrechtmatig concurrentieel voordeel met zich meebrengen.



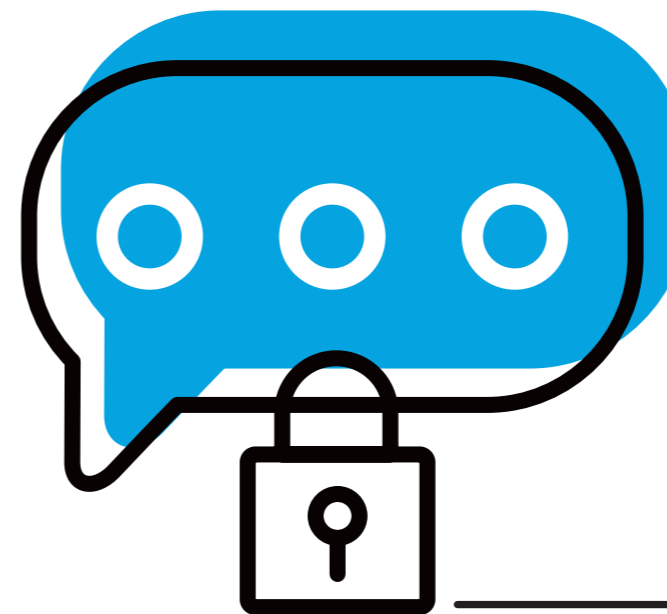
## 2 | VERTROUWELIJKHEID

De bescherming van vertrouwelijke informatie over ons personeel, onze klanten, onze commerciële partners en onze leveranciers is een van onze belangrijkste engagementen. Wij willen deze vertrouwelijke informatie beschermen tegen iedere ongeoorloofde raadpleging of verspreiding. Bovendien stelt de bescherming van informatie over prijzen, contracten met leveranciers, commerciële strategieën, marketingstrategieën, intellectuele eigendom, geschillen en risico's ons in staat om onze concurrentiepositie te bewaken terwijl het een belangrijke factor is in het succes van onze onderneming.

De medewerker wordt geacht de vertrouwelijkheid van de informatie omtrent de onderneming te beschermen en te bewaren, zelfs wanneer de arbeidsovereenkomst tussen beide partijen zou zijn opgezegd.

### HANDEL MET VOORKENNIS

Het gebeurt dat medewerkers door hun professionele activiteit beschikken over informatie die niet bekend is bij het grote publiek en die, mocht ze dat wel zijn, de beurskoers van het aandeel D'leteren n.v. zou kunnen beïnvloeden. Het openbaar maken van dergelijke informatie, intern of naar de buitenwereld, is wettelijk gereguleerd. Zo lang deze informatie niet openbaar is gemaakt, is de aankoop en verkoop van aandelen of andere effecten van de onderneming (rechtstreeks of via een tussenpersoon) a fortiori verboden voor wie over dergelijke informatie beschikt. Enkel de informatie die al openbaar is (beschikbaar op [www.dieteren.com](http://www.dieteren.com)) kan worden overgedragen of becommentarieerd. Alle andere commerciële of financiële informatie kan niet worden openbaar gemaakt zonder voorafgaande toestemming. De communicatie van dergelijke informatie is overigens aan duidelijke regels onderworpen en blijft het voorrecht van het beperkt aantal mensen dat hiervoor formeel werd bevoegd.



**Binnen onze functie krijgen we allemaal te maken met vertrouwelijke informatie. Die kan betrekking hebben op een commerciële strategie, een economisch gegeven of zelfs een persoonlijke situatie van een van onze medewerkers, klanten, aandeelhouders of concessiehouders. Binnen een dergelijke context moet wij allemaal de maatregelen treffen die nodig zijn om de toegang tot deze informatie te verhinderen. Dat kan bijvoorbeeld door uw computer en uw gsm met efficiënte passwords te beschermen, door professionele gesprekken (over de telefoon of anders) niet op een openbare plaats te houden en door onze vertrouwelijke documenten op een veilige plaats te bewaren.**



## HET HOUDEN VAN GETROUWE EN BETROUWBARE RAPPORTEN

Op alle niveaus bij D'leteren Auto nemen medewerkers beslissingen op basis van informatie die door anderen is voorbereid. Het is daarom onontbeerlijk om over betrouwbare informatie te beschikken voor de ontwikkeling van onze activiteiten.

Daarom bestaat onze politiek erin om boekhoudkundig en in rapporten heel precies het geheel van onze operationele activiteiten en onze transacties bij te houden. Binnen dit kader spreekt het voor zich dat wij van onze medewerkers verwachten dat ze informatie overdragen die betrouwbaar, volledig, duidelijk en gedocumenteerd is. Het is even vanzelfsprekend dat de mensen met een superviserende functie omtrent deze informatie garant staan voor de opvolging en de controle.

**Indien u merkt dat er fouten in rapporten staan, dat u twijfelachtige transacties of boekhoudkundige praktijken ontdekt waarin de onderneming betrokken is, dan moet u zo snel mogelijk uw manager informeren of een van de personen die de functies bekleden op pagina 16 van deze gids.**



## RELATIES MET LEVERANCIERS EN PARTNERS

D'leteren Auto respecteert zijn commerciële partners en komt zijn engagementen na. Wij verwachten van onze leveranciers en onze partners dat ze voldoen aan alle wetten en regelgeving met betrekking tot hun activiteit. Zij worden ook aangemoedigd om de geest van deze gedragscode in hun activiteiten te onderschrijven.







## GESCHENKEN EN ENTERTAINMENT

De geschenken en de uitnodigingen voor bepaalde evenementen die wij van klanten, leveranciers, concessiehouders of iedere andere partner ontvangen, of die wij aanbieden, moeten binnen aanvaardbare limieten blijven, zowel vanuit het oogpunt van redelijke en aanvaardbare handelspraktijken als vanuit het oogpunt van de anti-corruptiewetgeving.

De gebruikelijke eindejaarsgeschenken of gunsten van kleine waarde – minder dan 50 euro – die men ontvangt binnen het kader van een redelijke handelspraktijk en de bescheiden occasionele maaltijd zijn in principe aanvaardbaar op voorwaarde dat ze op geen enkele manier de onafhankelijkheid of de belangenverdediging van D'leteren Auto beïnvloeden.

In geen enkel geval is het uitwisselen van geldsommen of quasi-geldsommen (bvb. effecten of cadeaucheques) aanvaardbaar.

**Indien u een geschenk of gunst aanvaardt, moet u dat aan uw manager melden en hem de prijs medelen. Een geschenk mag nooit aanvaard worden indien het uw beoordelingsvermogen beïnvloedt of indruist tegen de wet.**



## EXTERNE ENGAGEMENTEN VAN D'IETEREN AUTO

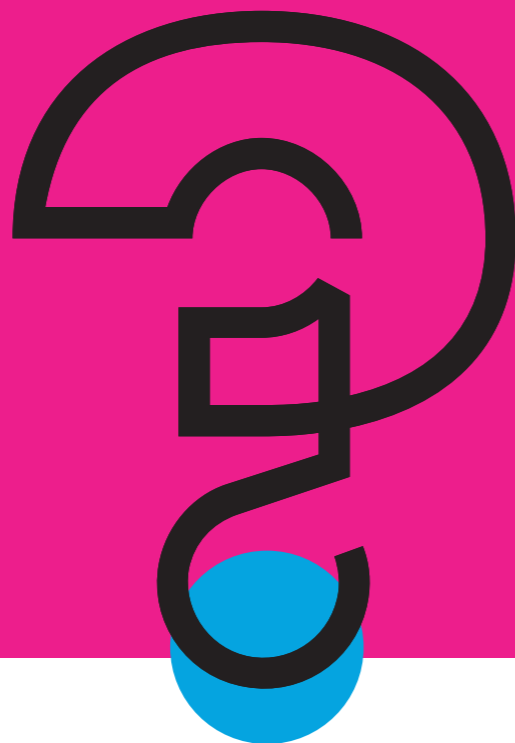
D'leteren Auto kiest buitenshuis voor een gedrag:

- dat respect betoont tegenover de omgeving en de gemeenschappen;
- dat blijkt geeft van ondernemerszin en ijvert ten dienste van vooruitgang.

Een vlotte, toegankelijke en comfortabele mobiliteit promoten: dat is het sleutelengagement van D'leteren Auto. Om daarin te slagen sturen wij aan ons aanbod van producten en diensten bij. In het uitoefenen van onze activiteiten, zijn wij verantwoordelijk voor het goede beheer van de natuurlijke grondstoffen die wij gebruiken en verbruiken. Bovendien streven wij ernaar om alle milieuwetten en -regels na te leven die van toepassing zijn in de regio's waarin wij actief zijn.

D'leteren Auto streeft er al jarenlang naar om in positieve zin bij te dragen tot de gemeenschappen waardoor het wordt omringd. Het Give&Gain-mecenaatsbeleid van D'leteren Auto heeft tot doelstelling om op een coherente manier ons in te zetten voor doelen die aansluiten op onze beroepen, waar de onderneming een reële meerwaarde kan betekenen en waar het zijn medewerkers kan aanzetten tot solidariteitsacties (meer informatie op [www.giveandagain.dieteren.com](http://www.giveandagain.dieteren.com)).

# VRAGEN



Indien u twijfelt welk gedrag het beste is in een specifieke situatie, wanneer u kennis heeft van een ethisch probleem of een complianceprobleem, of u bent van oordeel dat er te goeder trouw complianceproblemen bestaan bij D'leteren Auto, dan kunt u zich altijd richten tot uw hiërarchische overste of tot de directeur van uw afdeling.

## VRAGEN DIE U KUNNEN HELPEN OM EEN BESLISSING TE NEMEN:

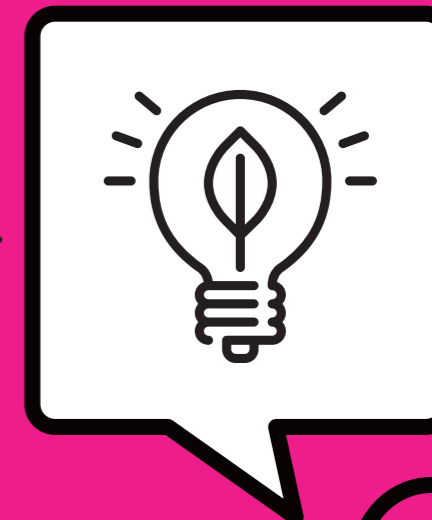
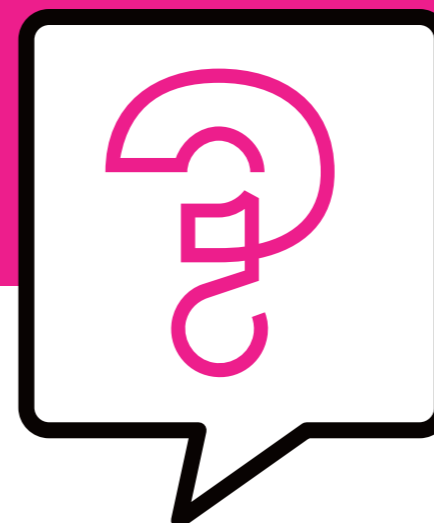
- Zou mijn gedrag negatieve gevolgen kunnen hebben voor de reputatie van D'leteren Auto?
- Hoe zou mijn actie worden opgevat indien ze op de voorpagina zou staan van de krant van morgen?
- Hoe zouden mijn familie of vrienden mijn beslissing opvatten?
- Zou ik mij op mijn gemak voelen indien iemand mij op dezelfde manier zou behandelen?
- Heb ik het advies ingewonnen van de juiste gesprekspartners?

## DE PERSONEN DIE ONDERSTAANDE FUNCTIES BEKLEDEN STAAN EVENEENS TOT UW BESCHIKKING INDIEN U DAT WENST.

- CEO\* D'leteren Auto
- Chief Human Resources Officer D'leteren Auto
- Director Legal Advising\* D'leteren Auto
- Head of Internal Audit\* D'leteren Auto
- Social Relations Manager D'leteren Auto
- HR Legal Expert\* D'leteren Auto
- HR Social Service D'leteren Auto
- Gedelegeerd Bestuurder D'leteren Groep
- Preventieadviseur psychosociale aspecten Attentia (02/ 738 75 31 - email : psy.prev@attentia.be)

\* Leden van de Ethische Commissie van D'leteren Auto

Bij alle voorgelegde situaties kunt u rekenen op vertrouwelijkheid en respect.



The WayWeWork kan via het intranet geraadpleegd worden door het voltallige personeel. Een gedrukt exemplaar kunt u bij de CSR & Communication Manager van D'leteren Auto verkrijgen.



