

# VOLKSWAGEN BANK

« Ensemble dans la même direction »



## CHARTRE ETHIQUE



*De : Direction des Ressources Humaines - Xavier Destruhaut*

*A : SET - Chefs de département et Chefs de Service, Chefs de Groupe*

*Le : 26 février 2010*

*Objet : Charte éthique*

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Travailler ensemble dans la même direction, pour développer notre projet d'entreprise, c'est aussi construire ensemble des relations de travail harmonieuses et équilibrées. Cette construction repose sur chacun d'entre nous, sur nos comportements qui doivent permettre de développer et préserver cet équilibre au quotidien.

C'est ce que nous avons souhaité affirmer à travers une réflexion menée par la direction avec les membres du CHSCT, réflexion qui a permis de rédiger la Charte Ethique de notre entreprise.

Nous avons donc le plaisir de vous en adresser un exemplaire et comptons sur votre engagement pour sa mise en œuvre.

**Xavier DESTRUHAUT**  
Directeur des Ressources Humaines



## CHARTRE DE COMPORTEMENT ETHIQUE



**VOLKSWAGEN BANK France**

### Préambule :

Convaincus que la qualité des relations au travail est une des conditions importantes de la réussite individuelle et collective, nous estimons que notre responsabilité d'employeur est de favoriser le développement harmonieux de ces relations.

Ceci n'est réalisable que si chacun d'entre nous adopte un comportement éthique au quotidien au regard de nos valeurs et nos engagements. Ainsi nous pourrons conforter le rapport de confiance qui permet à chacun de s'épanouir au sein de l'entreprise

C'est dans ce cadre que nous avons élaboré ce document, pour permettre à chacun, quelle que soit sa position, d'agir avec responsabilité en pleine connaissance de cause.

### Notre éthique :

Chez Volkswagen Bank France les relations de travail reposent sur des engagements réciproques entre l'entreprise et ses collaborateurs, formalisés dans le respect du droit et des personnes, ainsi que sur un comportement fondé sur des valeurs d'entreprise comme la responsabilité, la confiance, le respect.

Le comportement éthique commence donc par le respect des personnes et des règles en vigueur au sein de l'entreprise.

#### ➤ Le respect des personnes:

Le respect de chacun c'est d'abord accepter la diversité et la considérer comme une richesse pour l'entreprise.

Quelle que soit sa position dans l'entreprise, quelle que soit son identité sociale et culturelle, chaque collaborateur dispose des mêmes droits au regard de l'organisation du travail et de l'ensemble des processus de management (recrutement, formation, évaluation, rémunération...).

Dans ce cadre chaque collaborateur qui peut-être soit victime, soit témoin de comportements contraires à l'éthique se doit de le signaler afin de faire cesser cette situation, et il appartient à la Direction de l'entreprise d'agir dans ce sens dès l'instant où elle en est informée.

Il s'agit ici de prévenir toute attitude ou acte pouvant-être assimilés à du harcèlement moral ou harcèlement sexuel, ou tout acte de discrimination lié au sexe, au handicap, à la situation familiale, aux orientations sexuelles, à l'âge, aux opinions politiques, aux convictions religieuses, à l'activité syndicale, aux origines raciales, nationales, sociales ou culturelles.

*Ces comportements font l'objet d'une définition en annexe de la présente charte.*

➤ Le respect des engagements :

Il existe des directives claires à respecter, de même que certaines clauses du contrat de travail (ex : clauses de confidentialité).

Ces directives ont été portées à la connaissance des collaborateurs lors de leur embauche et sont disponibles sur le site Intranet de l'entreprise.

Il s'agit principalement du règlement intérieur, de la directive d'utilisation des ressources informatiques, de celles relatives aux transactions des salariés, conflits d'intérêts, à la lutte anti-blanchiment, à l'utilisation des VDS et à la gestion des frais professionnels.

Dans ce cadre bien précis, dans l'intérêt de l'entreprise, il appartient aux salariés observant des comportements irrespectueux, ou pouvant relever de conflits d'intérêts, d'en faire part ou à leur hiérarchie ou à la DRH ou aux délégués du personnel ou aux membres du CHSCT ou à l'inspecteur du travail.

**Mise en œuvre de la charte**

➤ Communication :

La Charte sera affichée et publiée sur Intranet.

Elle sera remise à chaque nouveau collaborateur lors de son intégration dans la société.

➤ Engagement du management :

Afin de garantir la bonne application de cette charte celle-ci sera remise à l'ensemble du personnel encadrant, qui s'engagera par écrit à en avoir pris connaissance et à en garantir la bonne application. Il en sera fait de même avec les collaborateurs membres du CHSCT et de la DRH.

KS  
B  
BB  
\*  
R

➤ Conduite à tenir en cas de comportements répréhensibles:

Si un collaborateur est victime ou témoin d'actes de harcèlement ou de discrimination, il doit pouvoir agir afin de faire cesser ces agissements.

- **En premier lieu il peut s'adresser à sa hiérarchie directement.**
- **Si les circonstances ne permettent pas de le faire, il pourra s'adresser à :**
  - Un membre du CHSCT et /ou un délégué du personnel
  - Un membre de la Direction des Ressources Humaines
  - La Direction

Les noms et coordonnées de ces contacts sont disponibles sur l'Intranet de l'entreprise.

**Ces collaborateurs, une fois saisis, ont un devoir d'agir.**

- Dans un premier temps ils analyseront les faits avec le collaborateur afin de déterminer si oui ou non il y a harcèlement ou discrimination.
  - Si ils estiment que le harcèlement ou la discrimination est avérée, ils peuvent soit saisir directement la Direction, soit, en cas de doutes, demander l'organisation d'un Comité composé des membres du CHSCT et de la DRH qui se réunira dans les plus brefs délais afin de statuer sur la conduite à tenir.
- **Si pour des raisons particulières le collaborateur victime ou témoin ne souhaite pas saisir un de ces contacts :**

Il pourra s'adresser au médecin du travail et / ou à l'inspecteur du travail dont les coordonnées sont à l'affichage.

Directeurs de succursale

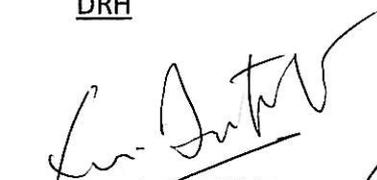


M.FICKERS



F.RUGGIERO

DRH

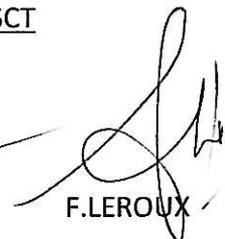


X.DESTRUHAUT

Membres du CHSCT



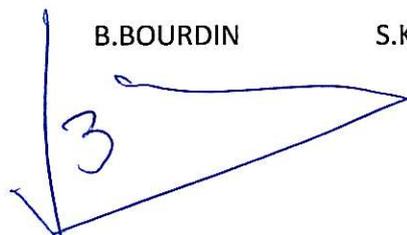
B.DARRAS



F.LEROUX

B.BOURDIN

S.KOCHMANSKI



## ANNEXE : DEFINITION DU HARCELEMENT ET DE LA DISCRIMINATION

### I / DEFINITION DU HARCELEMENT ET DE LA DISCRIMINATION

#### ▪ Le harcèlement moral :

Le harcèlement moral est caractérisé par des agissements répétitifs qui ont pour objet ou pour effet de provoquer une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié, d'altérer sa santé physique et/ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

#### ▪ Le harcèlement sexuel :

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles à son profit ou au profit d'un tiers.

#### ▪ La discrimination :

Nous considérons qu'il y a discrimination dès lors qu'une mesure concernant l'emploi, la formation, la promotion et les conditions de travail ne respecte pas l'égalité des chances, et que les salariés, dans ce cadre, ne bénéficient pas d'un traitement équitable. Il en est de même des mesures qui ont pour conséquences de désavantager des personnes par rapport à d'autres en raison de leur sexe, âge, handicap ou autres caractéristiques citées dans le texte de la Charte (Chapitre : Notre éthique / Rubrique : Le respect des personnes).

Plus généralement il sera aussi considéré comme acte de discrimination tout acte subis par une personne et ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou créant un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

***Ces actes sont répréhensibles quelle que soit la qualité de la personne qui les effectue, hiérarchie ou collègues.***

### II / LES CONDITIONS POUR QU'IL Y AIT HARCELEMENT CARACTERISE

#### ▪ Des actes intentionnels :

- Nécessité d'actes répétitifs
- Un seul acte suffit s'il est lié à une discrimination prohibée

BB  
Handwritten initials and signatures in the bottom right corner.

▪ **Des effets :**

- Dégradation des conditions de travail
- Atteintes aux droits et / ou à la dignité
- Altération de la santé physique et mentale
- Avenir professionnel compromis

### **III / PRATIQUES DE HARCELEMENT OU DE DISCRIMINATION**

On peut vraiment parler de harcèlement dans la mesure où il y a une **répétition ou un cumul d'actes** répréhensibles qui peuvent alors avoir **des conséquences sur le psychisme** de la personne.

**Exemples concrets :**

▪ ***Pratiques relationnelles :***

- Critiquer systématiquement l'apparence physique
- Utiliser un niveau verbal élevé et menaçant
- Refuser toute communication verbale
- Injures ou propos discriminants

▪ ***Pratiques d'isolement :***

- Omission d'information sur la tenue de réunions
- Répartition inégalitaire des tâches
- Stigmatisation publique d'un salarié

▪ ***Pratiques persécutrices*** (dans la mesure où cela est pratiqué de manière abusive) :

- Surveillance des faits et gestes
- Contrôle des conversations téléphoniques, ou entre collègues
- Contrôle de la durée des pauses, des absences...

▪ ***Pratiques punitives :***

- Refus non expliqué de demandes de formation
- Incohérence dans les procédures d'évaluation
- Vacances imposées au dernier moment

▪ ***Injonctions paradoxales :***

- Faire refaire une tâche bien faite
- Donner une mission impossible, fixer des objectifs sans donner les moyens
- Donner des consignes contradictoires

BB  
K2  
ML  
R

▪ **Organiser la disparition :**

- Supprimer des tâches pour les confier à un autre, sans prévenir
- Priver de bureau, d'ordinateur, de papier...
- Supprimer le salarié de l'organigramme
- Donner du travail ne correspondant pas à sa qualification

▪ **Organiser une hyperactivité :**

- Fixer des objectifs irréalistes pour créer des situations d'échec
- Intensifier la charge de travail
- Donner du travail urgent à la dernière minute

BB  
✱  
✱  
✱