

CODICE ETICO **GROUPE RENAULT**



GROUPE RENAULT

INDICE

	PAGINA
INTRODUZIONE DEL PRESIDENTE	1
PREMESSA	2
1 TUTELA DEI DIPENDENTI	3
2 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE	4
3 TUTELA DEI CLIENTI	5
4 TUTELA DEGLI AZIONISTI	6
5 PROMOZIONE DELLA CITTADINANZA RESPONSABILE IN UN CONTESTO GLOBALE	7
MODALITÀ DI APPLICAZIONE	9

INTRODUZIONE DEL PRESIDENTE

Gentile collaboratrice, Egregio collaboratore,

Durante la seduta tenutasi in data 3 ottobre 2012, il Consiglio d'Amministrazione di Renault ha approvato il testo del Codice Etico del Gruppo.

Questo Codice non si limita a completare leggi, norme e regolamenti che disciplinano le attività nostre e dell'azienda, ma ha l'obiettivo di sollecitare ognuno di noi ad assumere, nei confronti del Gruppo e della società, comportamenti esemplari e degni delle donne e degli uomini che fanno parte di Renault.

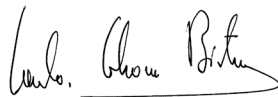
Tale Codice è rivolto a ogni singolo membro del Gruppo, a prescindere dalla posizione gerarchica, dalla sua funzione e dal Paese in cui lavora.

Si tratta di un documento che descrive in modo sintetico i valori fondamentali della nostra azienda, valori di cui tutti noi siamo custodi, continuatori, responsabili, e che dobbiamo incarnare.

Noi dobbiamo essere, infatti, tutti garanti del rispetto di leggi, regolamenti e norme.

Siamo tutti chiamati a salvaguardare i principi morali ed etici che sono alla base delle nostre diverse attività e tutti responsabili della reputazione e della valorizzazione dell'immagine interna ed esterna del nostro Gruppo.

Il Codice Etico vuole dunque essere un promemoria, una guida e un supporto per compiere scelte eticamente giuste e per fugare eventuali dubbi nel corso dell'attività quotidiana.



Carlos GHOSN
PRESIDENTE – DIRETTORE GENERALE

PREMESSA

La prosperità e lo sviluppo di un'azienda si basano in larga misura sulla fiducia trasmessa all'interno del suo contesto sociale e, in particolare, su quella che ispira ai suoi dipendenti, clienti, azionisti, partner e fornitori.

Il presente **Codice Etico** riafferma l'impegno collettivo del Gruppo nel suscitare e promuovere tale fiducia. L'obiettivo del documento è quello di favorire l'applicazione quotidiana dei valori fondamentali difesi da tutti i dirigenti e dipendenti del Gruppo: tutela dei dipendenti, del patrimonio aziendale e dei clienti, cittadinanza responsabile, valorizzazione dei prodotti e dei servizi del Gruppo.

Il rispetto di questi valori contribuirà a diffondere un'immagine positiva di Renault e a migliorare così le sue performance aziendali.

Come deve essere utilizzato questo Codice?

Il Codice Etico è un insieme di valori e di disposizioni, che non deve essere inteso come un documento esaustivo; tuttavia, se unito al buon senso e alla responsabilità di ognuno di noi, il presente Codice deve aiutare a compiere la scelta giusta in ogni situazione, nel rispetto delle leggi e delle norme in vigore in ogni Paese in cui Renault è presente e degli impegni sottoscritti dal Gruppo in ambito sociale e ambientale⁽¹⁾.

(1) Impegni sottoscritti da Renault quali il Patto Mondiale delle Nazioni Unite (Global Compact) e la Dichiarazione dei diritti sociali fondamentali di Renault (oppure qualsiasi testo successivo che sostituisca o aggiorni tale dichiarazione).

1

TUTELA DEI DIPENDENTI

Il rispetto delle persone è un valore fondamentale di Renault: ognuno di noi deve contribuire alla coesione dell'azienda attraverso la creazione di rapporti professionali, sia gerarchici che funzionali, di qualità, cioè sinceri, leali e rispettosi di tutti.

In quest'ottica il Gruppo si impegna a:

- non esercitare discriminazioni nei rapporti di lavoro per nessun motivo e, in particolare, a:
 - non praticare alcuna discriminazione basata su sesso, età, origini razziali, sociali, culturali o nazionali, attività sindacali, preferenze sessuali, handicap, opinioni politiche o religiose;
 - selezionare e valorizzare i dipendenti in base alle loro qualità e trattarli con dignità, senza favoritismi e nel rispetto della loro vita privata;
- adottare le misure necessarie per garantire che le condizioni di lavoro salvaguardino la salute e la sicurezza dei dipendenti;
- adottare le misure necessarie per garantire la sicurezza e la protezione delle persone;
- rispettare leggi e regolamenti in materia di protezione dei dati personali dei dipendenti.

2

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

TUTELA DEGLI ASSET DEL GRUPPO⁽²⁾

La tutela dell'integrità degli asset del Gruppo è garanzia di prosperità, da cui tutti i dipendenti traggono beneficio.

Il personale del Gruppo ha il dovere di contribuire a proteggere e preservare il patrimonio aziendale contro qualsiasi atto lesivo (danneggiamenti, furti, ecc.) e di non sfruttare tale patrimonio a fini personali.

RISPETTO DELLA CONFIDENZIALITÀ

Uno dei mezzi per salvaguardare le proprietà immateriali dell'azienda consiste nell'attuazione e nel rispetto della confidenzialità. I dipendenti, infatti, possono entrare in possesso di informazioni appartenenti al Gruppo, che devono rimanere riservate, in quanto la loro divulgazione o diffusione rischierebbe di rivelarsi lesiva degli interessi aziendali.

Tali informazioni possono riguardare persone, prodotti, studi, progetti tecnici, dati industriali, piani commerciali e finanziari, dati sociali, nonché elementi potenzialmente legati a proprietà intellettuali e competenze.

È responsabilità di ognuno di noi far sì che tali informazioni non siano diffuse all'esterno dell'azienda o rivelate a dipendenti del Gruppo non autorizzati a esserne a conoscenza, in particolare gli apprendisti. Analogo discorso vale anche per i lavoratori temporanei, gli stagisti e i dipendenti di aziende esterne che svolgono attività in una delle sedi del Gruppo.

PROTEZIONE E VALORIZZAZIONE DELL'IMMAGINE DEL GRUPPO

La qualità dell'immagine istituzionale del Gruppo e la reputazione dei suoi prodotti e servizi sono condizioni indispensabili per lo sviluppo dell'azienda. Coscienti dell'importanza di questi fattori, i dipendenti del Gruppo devono contribuire alla sua positiva reputazione, astenendosi dall'esprimere giudizi denigratori, avviare o appoggiare iniziative di boicottaggio, comunicazioni negative, campagne istituzionali o di qualsiasi natura lesive degli interessi del Gruppo, anche tramite social network e altre piattaforme pubbliche.

Le comunicazioni dell'azienda verso l'esterno sono esclusivo appannaggio delle persone esplicitamente autorizzate. Tutte le comunicazioni devono essere soggette a un'autorizzazione preliminare da parte del responsabile gerarchico, il quale provvederà a informarne le entità competenti.

(2) Per asset si intendono non soltanto i beni materiali (edifici, impianti, macchine, veicoli, attrezzature, computer, sistemi informatici e forniture varie), ma anche i beni immateriali (proprietà intellettuale, competenze e dati sensibili che trattiamo).

3

TUTELA DEI CLIENTI

La fiducia dei clienti nelle attività e nei prodotti del Gruppo costituisce uno dei pilastri dell'azienda.

La fiducia del cliente si acquisisce e si mantiene soprattutto grazie a un rigido rispetto dei suoi diritti, alla salvaguardia dei suoi interessi e a un'attenzione costante volta a evitare l'assunzione di impegni che non possono essere mantenuti e mirante, una volta presi, ad assicurarne il rispetto.

In quest'ottica il Gruppo e i suoi dipendenti si impegnano a:

- rispettare regole, procedure ed esigenze tecniche e ambientali destinate a preservare la sicurezza e la qualità dei prodotti del Gruppo;
- divulgare a clienti e consumatori soltanto informazioni verificate e sincere relative all'offerta e alle caratteristiche di prodotti e servizi forniti;
- rispettare leggi e regolamenti in materia di protezione dei dati personali dei clienti e dei potenziali clienti.

4

TUTELA DEGLI AZIONISTI

SINCERITÀ DELLE INFORMAZIONI

Come per qualsiasi altra forma di comunicazione, l'integrità e la sincerità delle informazioni pubblicate in materia contabile, finanziaria o gestionale all'interno o verso l'esterno dell'azienda sono alla base della fiducia dei collaboratori, ma anche degli investitori a cui il Gruppo fa appello per finanziare la propria crescita.

Per quanto lo riguarda, ogni dipendente deve sentirsi responsabile dell'integrità e della sincerità delle comunicazioni aziendali. Allo stesso modo il Consiglio d'Amministrazione, assistito dal Comitato Audit, Rischi ed Etica (CARE), verifica ogni anno la conformità di tali comunicazioni con i principi e le regole dettate dal Gruppo in materia.

PREVENZIONE DEI REATI DI INSIDER TRADING

A prescindere dal proprio livello di responsabilità, dirigenti, rappresentanti o dipendenti del Gruppo in possesso occasionale o permanente di informazioni privilegiate devono astenersi dal condurre qualsiasi tipo di operazione finanziaria, in prima persona o per mezzo di intermediari, sull'azione Renault o Nissan o di qualsiasi altra società del Gruppo, sulla quale dispongono di informazioni, prima che queste siano rese di dominio pubblico.

L'utilizzo a fini personali di informazioni privilegiate riguardanti il Gruppo o entità terze e di cui un dipendente sia entrato in possesso durante o in ragione delle proprie attività non è soltanto contrario all'etica, ma può anche configurarsi come vero e proprio reato di insider trading.

5

PROMOZIONE DELLA CITTADINANZA RESPONSABILE IN UN CONTESTO GLOBALE

ATTIVITÀ POLITICHE E RELIGIOSE

I dipendenti che svolgono attività politiche e/o religiose devono esercitarle all'esterno del Gruppo e a titolo strettamente privato, al di fuori dell'orario di lavoro e astenendosi da qualsiasi iniziativa di proselitismo all'interno dell'azienda. Nello svolgimento di tale attività è assolutamente vietato tentare di trarre vantaggio dalla propria appartenenza al Gruppo. Il Gruppo stesso, da parte sua, non finanzia né partiti politici né istituzioni a carattere religioso.

RAPPORTI CON TERZE PARTI

PARTNER ECONOMICI

Il Gruppo incoraggia l'instaurazione di rapporti leali ed equi con i propri partner economici (membri della rete commerciale, partner finanziari, fornitori, ecc.).

FORNITORI

Ogni prestazione d'opera deve essere oggetto di una messa in concorrenza e deve essere accompagnata da un apposito ordine o contratto; inoltre, deve essere sottoposta a un controllo regolare in termini di opportunità e coerenza con l'andamento del quadro concorrenziale, secondo quanto previsto dalle regole della politica aziendale in materia di acquisti. La selezione dei fornitori deve avvenire soltanto in funzione delle loro prestazioni, valutate servendosi di criteri oggettivi. Tale selezione dovrà tenere conto anche dei criteri etici che i fornitori adottano nelle proprie attività: in particolare i dipendenti del Gruppo dovranno assicurarsi che i fornitori rispettino i diritti sociali fondamentali, la politica di prevenzione dei rischi professionali - in coerenza con i principi sanciti da RENAULT - e si impegnino a fare rispettare a loro volta tali principi ai propri fornitori.

PARTNER NON COMMERCIALI

Le relazioni pubbliche, le sponsorizzazioni e ogni altra forma di rapporto non commerciale devono essere esenti da qualsiasi favoritismo.

RICORSO A INTERMEDIARI

Il ricorso ad agenti, mandatari o meno, negozianti, consiglieri o consulenti fa parte delle scelte necessarie per la proficua e corretta gestione del Gruppo, in virtù del contributo di competenze assicurato da tali figure professionali.

In questo contesto, tuttavia, l'intervento di tali intermediari è giustificato esclusivamente a seguito di una rigorosa selezione e soltanto in caso di erogazione di prestazioni reali; com'è ovvio, questo tipo di interventi deve essere regolato in base alle normative applicabili in materia.

I compensi attribuiti per questi contributi devono essere trasparenti e commisurati ai servizi concordati nel contratto.

CONFLITTI D'INTERESSI – PARTECIPAZIONI IN AZIENDE ESTERNE

I dipendenti del Gruppo potrebbero trovarsi a gestire situazioni in cui i propri interessi personali (oppure quelli di persone fisiche o giuridiche collegate e delle quali partecipano alla gestione) contrastano con l'interesse del Gruppo. In tali casi è responsabilità dei dipendenti informare in piena coscienza i propri superiori di eventuali situazioni che potrebbero provocare un conflitto di interessi.





CORRUZIONE E STORNI OCCULTI

I dipendenti del Gruppo non devono, per vie dirette o indirette, esigere o accettare somme di denaro o qualsiasi altro tipo di beneficio (regali, inviti, ecc.).

Il Gruppo non deve né proporre né elargire somme di denaro o qualsiasi altro tipo di beneficio e neppure accettare richieste altrui in tal senso.

Il Gruppo deve astenersi dal ristornare una frazione del corrispettivo che risulti dall'esecuzione ai dipendenti del suo sub-contraente, o dal ricorrere ad altre pratiche (contratti di subappalto, ordini di beni e servizi, ecc.) per elargire pagamenti a funzionari, dipendenti, parenti o soci del co-contraente.

LAVORO RETRIBUITO

Un lavoro retribuito a vantaggio di un soggetto esterno al Gruppo è lecito soltanto se non risulta in contrasto con l'interesse del Gruppo stesso. Per evitare problemi, tutti i dipendenti del Gruppo impiegati a tempo pieno e desiderosi di intraprendere un'attività professionale al di fuori dell'azienda dovranno richiederne apposita e preventiva autorizzazione ai propri superiori.

RESPONSABILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE DELL'AZIENDA

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'AZIENDA

La responsabilità sociale dell'azienda consiste nell'applicazione in ambito lavorativo dei principi dello sviluppo sostenibile. I dipendenti del Gruppo si impegnano a prendere in considerazione, in ogni propria decisione, le preoccupazioni sociali, ambientali ed economiche, nell'interesse di tutte le parti coinvolte (dipendenti, clienti, azionisti, fornitori, ecc.).

Nel contesto di questo approccio volontario, Renault sottolinea l'importanza di quattro principi fondamentali: educazione, diversità, sicurezza stradale e mobilità sostenibile.

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE DELL'AZIENDA

L'impegno di tutto il personale del Gruppo per la riduzione dell'impatto della propria attività sull'ambiente in generale è garanzia di sviluppo sostenibile dell'azienda.

La salvaguardia dell'ambiente costituisce quindi per l'azienda un principio fondamentale, che si applica a tutti i livelli della sua attività e che coinvolge ogni singolo dipendente.

MODALITÀ DI APPLICAZIONE

Contatti utili

Per qualsiasi aspetto relativo all'applicazione dei principi definiti nel presente Codice, i dipendenti possono chiedere chiarimenti ai propri superiori e, se tali chiarimenti dovessero essere giudicati incompleti o insoddisfacenti, rivolgersi alla Direzione Etica.

In aggiunta alle procedure classiche (linea gerarchica, risorse umane, revisori dei conti, ecc.), sul sito della Direzione Etica ogni dipendente che, in buona fede, dovesse nutrire il legittimo dubbio o sospetto che determinati comportamenti altrui possano arrecare serio danno all'attività del Gruppo in ambito finanziario, contabile, bancario o di lotta alla corruzione e alle pratiche anticoncorrenziali, troverà a sua disposizione un apposito sistema di notifica.



Un'etica condivisa



Attuazione di un'etica condivisa

Il presente Codice è rivolto a tutti i dipendenti, i dirigenti e i rappresentanti del Gruppo Renault e delle sue filiali.

Insieme al PQSR⁽³⁾ (Etica in pratica) e ai codici deontologici relativi alle diverse figure professionali, questo Codice fa parte di un sistema pensato per aiutare a risolvere problemi che ogni dipendente può trovarsi a dover affrontare nel corso della propria carriera. Si tratta di un dispositivo che potrà evolvere e potrà essere completato da apposite azioni di sensibilizzazione.

Il presente Codice è disponibile nelle lingue di tutti i Paesi in cui il Gruppo esercita la propria attività. In Francia il documento di riferimento è quello redatto in lingua francese, mentre quello di riferimento per gli altri Paesi è la versione inglese.

(3) Pas de Questions Sans Réponse (Nessuna domanda senza risposta).

(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