CHARTE ÉTHIQUE GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS 2

PRÉAMBULE 3

1 PROTECTION DES SALARIÉS 4

2 PROTECTION DU PATRIMOINE 5

3 PROTECTION DES CLIENTS 6

4 PROTECTION DES ACTIONNAIRES 7

5 PROTECTION DE LA CITOYENNETÉ DANS UN ENVIRONNEMENT GLOBAL 8

MODALITÉS D'APPLICATION 8

AVANT-PROPOS

Le Groupe Renault prend pleinement ses responsabilités en matière d'Éthique et de Compliance. La mission que nous nous sommes fixés : concevoir et pourvoir une mobilité propre, connectée, autonome, partagée et accessible à tous, partout dans le monde, implique de notre part des obligations précises dans la conduite des affaires, et un devoir d'exemplarité.

Dans le Groupe Renault, l'Éthique est déployée à tous les niveaux de l'entreprise en s'appuyant sur des valeurs fondamentales d'intégrité et de respect. L'Éthique recouvre l'ensemble des règles écrites et non écrites qui nous aident à prendre la bonne décision dans une situation donnée, avec discernement et sens des responsabilités.

La **Charte Éthique** concerne tous les salariés du Groupe quels que soient leur position hiérarchique, leur fonction et le pays dans lequel ils travaillent.

Dans le cadre du « Renault Way », nous nous engageons clairement à promouvoir des relations professionnelles intègres et transparentes pour faire progresser les hommes et les femmes de l'entreprise.

La **Charte Éthique** est là pour vous guider et vous aider à agir dans le respect des lois et des règlements en vigueur dans chaque pays, conformément aux engagements pris par Renault dans le domaine social, sociétal et environnemental.

N'hésitez jamais, en cas de doute, à prendre contact avec la Direction Éthique et Compliance, qui vous conseillera et accompagnera avec discernement.

Plus éthique, plus juste, plus humain, nous serons individuellement et collectivement plus forts pour atteindre nos objectifs et faire grandir durablement notre Groupe.

Jean-Dominique SENARD

Président du Conseil
d'administration

Clotilde DELBOS

Directeur Général de Renault SA
pour une période intérimaire

PRÉAMBULE

La prospérité et le développement d'une entreprise sont largement fondés sur la confiance qu'elle donne à l'ensemble de son environnement social et notamment sur celle qu'elle inspire à ses salariés, à ses clients, à ses actionnaires, à ses partenaires et à ses fournisseurs.

La **Charte Éthique** réaffirme l'engagement collectif du Groupe à instaurer et développer cette confiance. Son objectif est de permettre à chacun de s'approprier, dans ses pratiques quotidiennes, les valeurs fondamentales défendues par ses dirigeants et ses salariés : promouvoir la protection de ses salariés, sauvegarder son patrimoine, protéger ses clients, promouvoir une citoyenneté responsable, valoriser ses produits et services.

Le respect de ces valeurs contribuera ainsi à la notoriété positive du Groupe et à sa performance.

Comment utiliser cette Charte ?

La Charte est une somme de valeurs et de dispositions qui ne saurait tout prévoir, mais qui, grâce au discernement et au sens des responsabilités de chacun, doit aider à rechercher et à prendre la bonne décision dans une situation donnée, dans le respect des lois et règlements en vigueur dans chaque pays où le Groupe est présent ainsi que des engagements souscrits par Renault dans le domaine social, sociétal et environnemental [(1).]

(1) Y compris les différents engagements auxquels Renault a souscrit, notamment le Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) et la Déclaration des droits sociaux fondamentaux de Renault ou tout texte postérieurement conclu la remplaçant.

1 PROTECTION DES SALARIÉS

Le respect des personnes est une valeur fondamentale de Renault : chacun se doit de contribuer à la cohésion de l'entreprise par la mise en œuvre de relations professionnelles de qualité, tant hiérarchiques que fonctionnelles, c'est-à-dire franches, loyales et respectueuses de tous.

Dans cette perspective le Groupe s'engage :

- à n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, dans les relations de travail et en particulier :
  - à ne pratiquer aucune discrimination fondée sur le sexe ou sur l'âge, les origines raciales, sociales, culturelles ou nationales, les activités syndicales, les préférences sexuelles, le handicap, les opinions politiques ou religieuses ;
  - à recruter et promouvoir les membres de son personnel en fonction de leurs qualités propres et à les traiter avec dignité, sans favoritisme et dans le respect de leur vie privée ;
- à prendre les mesures nécessaires pour assurer que les conditions de travail préservent la santé et la sécurité des salariés ;
- à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection des personnes ;
- à respecter les lois et réglements en matière de protection des données à caractère personnel des salariés.

2 PROTECTION DU PATRIMOINE

PROTECTION DES ACTIFS [2]

Le maintien de l'intégrité des actifs appartenant au Groupe est un gage de sa prospérité dont bénéficie l'ensemble du personnel.

Le personnel du Groupe a le devoir de contribuer à protéger et préserver le patrimoine contre tout fait de dégradation, de vol ou de détournement, et notamment de ne pas en user à des fins personnelles.

RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ

Un des moyens de la protection des actifs immatériels est la mise en œuvre et le respect de la confidentialité. En effet, le personnel du Groupe peut être amené à détenir des informations appartenant au Groupe qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation ou leur révélation risquerait d'être dommageable aux intérêts du Groupe.

Ces informations peuvent notamment concerner les personnes, les produits, les études, les projets techniques, les données industrielles, les plans commerciaux et financiers, les données sociales, ainsi que tous les éléments susceptibles de relever de la propriété intellectuelle et du savoir-faire.

Il appartient à chacun de veiller à ce que ces informations ne soient pas diffusées à l'extérieur de l'entreprise, ni même communiquées aux personnes employées au sein de l'entreprise qui ne sont pas habilitées à en avoir connaissance, notamment les apprentis. Il en est de même pour les travailleurs temporaires, les stagiaires ou les salariés de sociétés de prestation amenés à exécuter le contrat de prestation dans un site du Groupe.

PROTECTION ET VALORISATION DE L'IMAGE DU GROUPE

La qualité de l'image institutionnelle du Groupe ainsi que la réputation de ses produits et services sont les conditions de sa pérennité. Le personnel du Groupe, conscient de leur importance, doit contribuer à la notoriété positive du Groupe et doit s'abstenir de tout dénigrement ni entamer ou soutenir une action de boycott, de communication négative, de campagne institutionnelle ou de toute action défavorable au Groupe, de quelque nature que ce soit y compris lors de l'utilisation des médias sociaux publics.

Aucune communication extérieure ne peut être faite par une personne non habilitée. Toute communication doit faire l'objet d'une validation préalable du hiérarchique qui doit en informer les instances compétentes.

(2) Par actifs, il faut entendre non seulement les biens matériels tels que les bâtiments, les installations, les machines, les véhicules, les équipements, les ordinateurs, les systèmes d'information et les fournitures, mais aussi les biens immatériels tels que la propriété intellectuelle, le savoir-faire et les données sensibles que nous traitons.

3 PROTECTION DES CLIENTS

La confiance des clients dans les activités et les produits du Groupe constitue un des objectifs primordiaux de l'entreprise.
La confiance du client s'acquiert et se maintient, en particulier grâce à un strict respect de ses droits, à la préservation de ses intérêts et à un souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être tenus, puis respectés.

Dans cette perspective le Groupe et ses salariés s'engagent :

- à respecter l'ensemble des règles, processus et exigences techniques et environnementales qui visent à la sécurité et à la qualité des produits du Groupe ;
- à ne délivrer aux clients et consommateurs que des informations vérifiées et sincères quant à l'offre et aux caractéristiques des produits et services livrés ;
- à respecter les lois et règlements en matière de protection des données à caractère personnel des clients et/ou prospects.

4 PROTECTION DES ACTIONNAIRES

SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS

L'intégrité et la sincérité des informations publiées, comme toute forme de communication, qu'elles soient de nature comptable, financière et de gestion, au sein et à l'extérieur de l'entreprise sont un gage de confiance pour ses collaborateurs, mais également pour les investisseurs auxquels le Groupe fait appel pour financer sa croissance.

Chaque salarié, pour ce qui le concerne, doit se sentir responsable de l'intégrité et de la sincérité de l'information. De même, le Conseil d'Administration, assisté par le Comité de l'Audit, des Risques et de l'Éthique (CARE) s'assure annuellement de la conformité aux principes et règles édictés par le Groupe dans ce domaine.

PRÉVENTION DES DÉLITS D'INITIÉS

Tout dirigeant, mandataire social ou salarié du Groupe, détenant de manière occasionnelle ou permanente une information privilégiée doit, quel que soit son niveau de responsabilité, s'abstenir de toute opération sur le marché menée directement ou par personne interposée ayant pour objet l'action Renault ou Nissan ou toute société du Groupe sur laquelle il dispose d'informations, avant que celles-ci soient rendues publiques.

L'utilisation à des fins personnelles d'informations privilégiées concernant le Groupe ou des tiers dont un membre du personnel du Groupe a eu connaissance dans le cadre ou à l'occasion de ses fonctions est non seulement contraire à l'éthique mais peut également constituer un délit d'initié.

5 PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ DANS UN ENVIRONNEMENT GLOBAL

ACTIVITÉS POLITIQUES ET RELIGIEUSES

Les salariés qui ont des activités politiques et/ou religieuses les exercent à l'extérieur du Groupe ; ils le font à titre strictement privé, en dehors du temps de travail, et s'abstiennent de tout prosélytisme. Ils ne se prévalent en aucun cas de l'appartenance au Groupe. Par ailleurs, le Groupe ne finance ni les partis politiques ni les institutions à caractère religieux.

RELATIONS AVEC LES TIERS

LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES

Le Groupe souhaite la mise en oeuvre de relations loyales et équitables à l'égard de ses partenaires économiques (membres du réseau commercial, partenaires financiers, fournisseurs, etc.).

FOURNISSEURS

Toute prestation doit faire l'objet d'une mise en concurrence et d'une commande ou d'un contrat, ainsi que d'un contrôle régulier de son opportunité et de sa conformité à l'évolution de la concurrence, selon les règles de la politique d'achat de l'entreprise. La sélection d'un fournisseur ne doit être opérée qu'en fonction de ses performances, appréciées sur la base de critères objectifs. Cette sélection tiendra aussi compte des critères éthiques que les fournisseurs s'appliquent à eux-mêmes ; en particulier l'entreprise s'assurera que ses fournisseurs respectent les droits sociaux fondamentaux et la politique de prévention des risques professionnels en cohérence avec les principes élaborés par RENAULT, et qu'ils s'engagent à les faire respecter par leurs propres fournisseurs.

PARTENAIRES NON COMMERCIAUX

Les relations publiques, le sponsoring et toute autre forme de relation non commerciale ne doivent faire l'objet d'aucun favoritisme.

RECOURS À DES INTERMÉDIAIRES

Le recours à des agents, mandataires ou non, négociateurs, conseillers ou consultants fait partie des actes nécessaires à une bonne gestion du Groupe grâce au concours compétent que ceux-ci lui apportent.
L'intervention de ces intermédiaires n'est justifiée dans ce cadre qu'après une sélection rigoureuse et si elle donne lieu à des prestations réelles ; elle doit naturellement s'inscrire dans le cadre légal.
Leur rémunération doit être transparente et en rapport avec les prestations stipulées dans le contrat.

CONFLITS D'INTÉRÊTS PRISE DE PARTICIPATION DANS LES ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Le personnel du Groupe est susceptible de se trouver confronté à des situations dans lesquelles son intérêt personnel, ou celui de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou à la gestion desquelles il participe, peut entrer en contradiction avec l'intérêt du Groupe.
Il appartiendra dans ce cas à tout membre du personnel de déclarer en conscience à sa hiérarchie ce qui pourrait être source de conflit d'intérêts.

CORRUPTION ET RISTOURNES OCCULTES

Le personnel du Groupe ne doit pas, directement ou indirectement, exiger ou accepter un pot-de-vin ou un quelconque avantage (cadeaux, invitations…).

Le Groupe ne doit ni proposer ou donner des pots-de-vin ou autres avantages ni en accepter la demande.
Le Groupe ne devra ni ristourner une fraction du paiement résultant de l'exécution d'un contrat aux employés de leur cocontractant ni recourir à d'autres pratiques (contrats de sous-traitance, bons de commande, etc.) pour effectuer des paiements à des fonctionnaires, à des employés, à des parents ou des associés de leur cocontractant.

TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

En particulier tout travail rémunéré au profit d'une entité extérieure au Groupe ne peut être accepté s'il est en contradiction avec l'intérêt de celui-ci. Pour prévenir toute difficulté, tout membre du personnel du Groupe occupé à plein temps et désirant avoir une activité professionnelle en dehors de l'entreprise sollicitera préalablement l'accord de sa hiérarchie.

RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE DE L'ENTREPRISE

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise est la déclinaison pour l'entreprise des concepts de développement durable.
Le personnel du Groupe s'engage à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans ses actions en prenant en compte l'intérêt de toutes les parties prenantes (salariés, clients, actionnaires, fournisseurs…).

Renault met au premier plan de cette démarche volontaire quatre axes prioritaires que sont : l'éducation, la diversité, la sécurité routière et la mobilité durable.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE DE L'ENTREPRISE

L'engagement de tout le personnel du Groupe à prendre en compte et veiller à réduire les impacts négatifs de son activité sur l'environnement au sens large est un gage de développement durable pour l'entreprise.
La protection de l'environnement constitue ainsi pour l'entreprise un principe fondamental, applicable à tous les stades de son activité et porté par chaque membre de son personnel.

MODALITÉS D'APPLICATION

Contacts utiles

Pour toute question relative à l'application des principes définis dans la présente Charte, le salarié peut demander des précisions à sa hiérarchie ; si ces précisions lui semblent incomplètes et ne le satisfont pas, il peut faire appel à la Direction de l'Éthique.
En complément des voies classiques (hiérarchie, ressources humaines, commissaires aux comptes, etc.) et pour les domaines financier, comptable, bancaire, de lutte contre la corruption et contre les pratiques anticoncurrentielles, si un salarié a, de bonne foi, un doute ou un soupçon concernant des pratiques pouvant sérieusement affecter l'activité de l'entreprise ou engager gravement sa responsabilité dans ces domaines, un dispositif d'alerte professionnelle est à sa disposition sur le site de la Direction de l'Éthique.

“Une éthique partagée”

Mise en œuvre d'une éthique partagée

La Charte s'adresse à l'ensemble des salariés de Renault et de ses filiales et aux mandataires sociaux.

La Charte et le PQSR (3) (Éthique en pratique), ainsi que les codes de déontologie déclinés par métiers, constituent un dispositif destiné à aider à résoudre les dilemmes que chacun peut rencontrer dans le cadre de son travail. Ce dispositif pourra être amené à évoluer, il pourra être complété par des séances de sensibilisation adaptées.

La Charte est disponible dans les langues des pays dans lesquels le Groupe exerce son activité. Le Document de référence en France est la version française et le Document de référence dans les autres pays est la version anglaise.

(3) PQSR : Pas de Questions Sans Réponse.

(www.group.renault.com)

DIRECTION DE L'ÉTHIQUE - 2015 - FR

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