

Procédure de gestion des Alertes Professionnelles

Renault
Group

Sommaire

GLOSSAIRE.....	3
1. INTRODUCTION	5
1.1. CONTEXTE.....	5
1.2. OBJET.....	6
1.3. PERIMÈTRE.....	6
1.4. QUE FAIRE EN CAS DE QUESTION ?	6
2. CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF D'ALERTE.....	7
2.1. COMMENT EST DÉFINI UN LANCEUR D'ALERTE ?.....	7
2.2. QUEL TYPES DE SITUATIONS PEUVENT FAIRE L'OBJET D'UN SIGNALEMENT ?.....	7
2.3. QUI PEUT EMETTRE UN SIGNALEMENT DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'ALERTE ?.....	8
3. COMMENT EMETTRE UN SIGNALEMENT.....	10
3.1. SIGNALEMENT INTERNE	10
3.2. SIGNALEMENT EXTERNE.....	13
4. COMMENT L'ALERTE EST-ELLE RECUEILLIE ET TRAITÉE AU SEIN DE RENAULT GROUP ?	13
4.1. CONFORMITÉ AUX LOIS ET AUX RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES	13
4.2. PERSONNES DESIGNÉES POUR RECUEILLIR ET TRAITER UN SIGNALEMENT.....	13
4.3. ÉTAPES DU RECUEIL ET DU TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT.....	16
4.4. STRICTE CONFIDENTIALITÉ.....	20
5. QUELLE PROTECTION EST ACCORDÉE AU LANCEUR D'ALERTE ET AUX AUTRES TIERS IMPLIQUÉS ?	21
5.1. QUELLES SONT LES PROTECTIONS ACCORDÉES AU LANCEUR D'ALERTE ?.....	21
5.2. QUELS SONT LES TIERS POUVANT BÉNÉFICIER DES PROTECTIONS ACCORDÉES AU LANCEUR D'ALERTE ?	22
5.3. QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES EN CAS D'UTILISATION ABUSIVE DU DISPOSITIF D'ALERTE ?	23
6. COMMENT LE DISPOSITIF D'ALERTE EST-IL CONTRÔLÉ AU SEIN DE RENAULT GROUP ?.....	23
7. COMMENT LA PRÉSENTE PROCÉDURE EST-ELLE DIFFUSÉE AU SEIN DE RENAULT GROUP ?	23
ANNEXE I. RÈGLES APPLICABLES AUX SOCIÉTÉS AYANT LEUR SIÈGE SOCIAL EN FRANCE	24
ANNEXE II. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'ALERTE	28

Glossaire

Alerte	Signalement interne émis dans le cadre du Dispositif d'Alerte de Renault Group, dans le respect de la présente procédure, par une personne physique qualifiée de Lanceur d'Alerte
CEC	Comité(s) Ethique et Compliance, composé(s) du Référent Alertes et des représentants des principales fonctions de l'entité concernée (tels que DJ, DCI, DRH, ...) pour chaque entité concernée
CTA	Comité de Traitement des Alertes pour Renault s.a.s. et les sociétés de Renault Group pour lesquelles la DDAP agit en qualité de Référent Alertes
Correspondant Ethique et Compliance	Responsable du Dispositif d'Alerte pour les entités de Renault Group autre que Renault s.a.s., ayant pour fonction le rôle de Référent Alertes et de chargé de traitement des Alertes en l'absence de CEC dans l'entité concernée
DEC	Direction de l'Ethique et de la Compliance (quand au féminin) ou Directeur de l'Ethique et de la Compliance (quand au masculin)
DDAP	Direction Déléguée aux Alertes Professionnelles (quand au féminin) ou Directeur Délégué aux Alertes Professionnelles (quand au masculin)
Dispositif d'Alerte	Dispositif de Signalements internes et d'alertes professionnelles de Renault Group
Lanceur d'Alerte	Personne physique ayant émis un Signalement interne dans le cadre du Dispositif d'Alerte de Renault Group et dans le respect des conditions légales et réglementaires rappelées à l'article 2 de la présente procédure
Loi Sapin 2	Loi française n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique
Loi sur le Devoir de Vigilance	Loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre
Loi Informatique et Libertés	Loi française n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par le RGPD
MFS	Mobilize Financial Services (anciennement RCI Banque)
Référent Alertes	Chargé du recueil et du suivi des Alertes pour une des sociétés de Renault Group (DDAP pour Renault s.a.s. et certaines sociétés contrôlées

	par Renault SA, Correspondants Ethique et Compliance pour les autres sociétés contrôlées par Renault SA, dans les conditions définies à l'article 4.2.2)
Renault Group	Renault SA et l'ensemble des filiales et des sociétés qu'elle contrôle en France et à l'étranger
RGPD	Règlement (UE) n°2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données
HR	Ressources Humaines
Signalement	Signalement de toute information susceptible de porter sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement, ou sur des faits susceptibles d'être contraires aux procédures et aux règles de Renault Group en matière d'éthique et de conformité
UE	Union Européenne

1. Introduction

1.1. Contexte

Renault Group encourage une communication et un dialogue ouverts et invite tous ses collaborateurs et ses parties prenantes à lui signaler rapidement toute observation ou préoccupation en lien avec l'éthique et la conformité.

À cet effet, Renault Group s'est doté d'un dispositif d'alerte (ci-après, le « Dispositif d'Alerte ») permettant à toute personne physique définie au 2 de la présente procédure de lui signaler, de manière confidentielle et sécurisée, toute information portant sur (1) un crime, (2) un délit, (3) une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, (4) une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement, ou (5) des faits susceptibles d'être contraires aux procédures et aux règles de Renault Group en matière d'éthique et de conformité (« Signalement »), afin que celle-ci puisse être traitée rapidement et efficacement.

Ce Dispositif d'Alerte répond aux exigences qui résultent :

- De l'article 17, II, 2°, de la loi française n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Loi Sapin 2 »). Dans ce cadre, Renault Group met en œuvre un programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence, dont l'une des mesures est la mise en œuvre d'un dispositif d'alerte permettant de recueillir les Signalements relatifs à des conduites ou des situations contraires au Code de conduite anticorruption de Renault Group.
- Des articles 6, 8 et 9 de la Loi Sapin 2, tels que modifiés par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 « visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte », complétés par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 « relatif aux procédures de recueil et de traitement des Signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 ».
- De l'article L. 225-102-4, I, 4° du Code de commerce, tel qu'introduit par la loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (dite « Loi sur le Devoir de Vigilance »), qui prévoit la mise en place, au sein de Renault Group, d'un mécanisme d'alerte et de recueil des Signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation d'atteintes graves envers les droits humains ou les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

1.2. Objet

La présente procédure décrit :

- Le périmètre et le champ d'application du Dispositif d'Alerte mis en place au sein de Renault Group pour toute personne physique effectuant un Signalement selon les critères définis par la Loi Sapin 2 (articles 1.3 et 2) ;
- Les canaux qui permettent d'émettre un Signalement dans le cadre et hors du Dispositif d'Alerte (article 3 et Annexe I) ;
- Les étapes et modalités de recueil et de traitement d'un Signalement, dans le cadre du Dispositif d'Alerte, et dans le respect des conditions prévues à la présente procédure (article 4) ;
- Les protections dont bénéficie le Lanceur d'Alerte ayant émis une Alerte selon les conditions précitées et définies à la présente procédure, ainsi que certains tiers (article 5).

1.3. Périmètre

La présente procédure s'applique à Renault SA et à l'ensemble des filiales et des sociétés qu'elle contrôle, en France et à l'étranger (ci-après, « Renault Group »), sous réserve des aménagements applicables à une société donnée de Renault Group résultant de son organisation et des moyens dont elle dispose ou de la législation nationale applicable.

Il est précisé que les Annexes I et II jointes à la présente procédure concernent les sociétés de Renault Group ayant leur siège social en France. Les sociétés étrangères devront établir des Annexes conformes à leur législation nationale.

Les aménagements précités seront validés par la Direction de l'Éthique et de la Compliance (« DEC ») de Renault Group.

1.4. Que faire en cas de questions ?

Toute personne souhaitant obtenir un avis, un conseil, ou poser une question relative à la présente procédure ou au fonctionnement du Dispositif d'Alerte, peut également à tout moment solliciter l'avis du chargé de recueil et de suivi des alertes de la société de Renault Group à laquelle elle appartient (ci-après, le « Référent Alertes », dont le rôle est décrit à l'article 4.2.2 a)). Le Référent Alertes est tenu d'assurer la confidentialité stricte des échanges avec cette personne.

2. Champ d'application du Dispositif D'alerte

Un Signalement entre dans le champ d'application du Dispositif d'Alerte (i) s'il est émis par une personne physique répondant à la définition de Lanceur d'Alerte (2.1) et que (ii) ce Signalement concerne certains types de situations (2.2) (iii) qui justifient le recours au Dispositif d'Alerte (2.3).

Tout Signalement qui ne respecterait pas les conditions décrites aux articles 2.1 à 2.3 ne sera pas considéré comme recevable et ne sera pas pris en compte dans le cadre du Dispositif d'Alerte.

2.1. Comment est défini un Lanceur d'Alerte ?

Un Lanceur d'Alerte est défini par la loi Sapin 2 comme une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur :

- Un crime ou un délit ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit de l'Union européenne (« UE »);
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou du règlement. Pour les sociétés de Renault Group relevant d'un Etat autre que la France, la définition du Lanceur d'Alerte est précisée dans une annexe propre à cet Etat.

2.2 Quels types de situations peuvent faire l'objet d'un Signalement ?

A titre d'exemples, la corruption, le trafic d'influence, le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, les violences ou menaces, le vol, l'abus de bien social, les fraudes fiscales, comptables ou financières, le blanchiment de capitaux, le délit d'initié, l'entente anticoncurrentielle ou la violation des réglementations en matière de protection des données personnelles, constituent des violations des lois et des règlements qui sont pénalement sanctionnées et peuvent faire l'objet d'un Signalement. Il en va de même de la violation des sanctions internationales ou des règles relatives au contrôle des exportations et des importations.

Le Lanceur d'Alerte peut également, conformément à l'article 17 de la loi Sapin 2 et à la loi sur le devoir de vigilance, procéder à des Signalements dans les cas suivants :

- L'existence de conduites ou de situations contraires à la Charte Ethique et au Code de Conduite Anticorruption de Renault Group, ou à toute procédure ou règle de Renault Group en matière d'éthique et de conformité, et notamment tout fait d'atteinte à la probité ;
- L'existence d'une atteinte grave ou d'un risque d'atteinte grave envers les droits humains ou les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement, résultant des activités de Renault Group, et de celle des fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces atteintes sont en lien avec cette relation.

Les questions et les réclamations en matière de gestion des ressources humaines (« RH ») (rémunération, avancement, etc.) ou ayant trait aux décisions stratégiques de Renault Group ne rentrent pas dans le champ d'application du Dispositif d'Alerte et doivent être soumises aux services RH compétents ou aux supérieurs hiérarchiques.

Spécificités RCI (nom commercial Mobilize Financial Services)

Conformément à la réglementation bancaire, les salariés et les collaborateurs extérieurs et occasionnels de RCI Banque SA et ses filiales peuvent également signaler des faits susceptibles de caractériser des manquements aux obligations bancaires définies par les règlements européens, par le Code monétaire ou financier ou par le règlement général de l'Autorité des marchés financiers. Ils peuvent également signaler directement à l'Autorité des marchés financiers, à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution ou à la Banque centrale européenne des faits susceptibles de caractériser un manquement aux obligations définies par ces textes.

2.3 Qui peut émettre un signalement dans le cadre du Dispositif d'Alerte ?

Les personnes physiques citées ci-après qui signalent ou divulguent, sans contrepartie financière directe et de bonne foi des informations mentionnées aux articles 2.1 et 2.2 obtenues dans le cadre de leurs activités professionnelles et portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire au sein de Renault Group, peuvent signaler ces informations par la voie interne, dans les conditions prévues à l'article 3.1 ci-dessous.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, l'auteur du Signalement doit en avoir eu personnellement connaissance.

Cette faculté appartient aux :

- Membres du personnel de Renault Group (collaborateurs à temps plein ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée), aux personnes dont la relation de travail au sein d'une des entités de Renault Group s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein d'une des entités de Renault Group, lorsque les informations concernées ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- Actionnaires, associés et titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale d'une des entités de Renault Group ;
- Membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une des entités de Renault Group ;
- Collaborateurs extérieurs et occasionnels, qui désignent notamment les intérimaires, les stagiaires, les apprentis et les salariés détachés travaillant au sein, ou pour le compte, d'une des entités de Renault Group ;
- Cocontractants d'une des entités de Renault Group (ex : concessionnaires, fournisseurs, partenaires), aux sous-traitants de ces cocontractants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants, ainsi qu'aux membres de leur personnel.

Hormis le cas où le Signalement est anonyme, son auteur transmet en même temps que le Signalement tout élément justifiant qu'il appartient à l'une des catégories susvisées.

3. Comment émettre un Signalement ?

Pour émettre un Signalement interne, son auteur doit utiliser l'un des canaux internes prévus par la présente procédure (3.1). Il peut, le cas échéant, dans le respect de la législation nationale applicable, adresser un Signalement externe aux autorités publiques compétentes (3.2).

3.1 Signalement interne

3.1.1. Forme du Signalement

Comme le permet la réglementation applicable, Renault Group prévoit que les Signalements doivent prendre la forme écrite. Sauf disposition contraire prévue dans un document spécifique de Renault Group dérogeant expressément à la présente procédure, tout signalement qui serait opéré de manière orale ne sera pas pris en compte dans le cadre du Dispositif d'Alerte. Si un signalement est formulé à l'oral avant d'être émis par écrit, la date d'émission du Signalement sera celle de l'écrit.

3.1.2. Canaux internes disponibles

L'auteur du Signalement peut faire parvenir à Renault Group son Signalement en utilisant, au choix, l'un des canaux de Signalement interne suivants mis à sa disposition dans le cadre du Dispositif d'Alerte.

- Plateforme de Signalement confidentielle et sécurisée

Renault Group a mis en place dans le cadre de son Dispositif d'Alerte une plateforme de Signalement interne confidentielle et sécurisée administrée par un prestataire externe spécialisé. L'interface permettant d'accéder à cette plateforme est disponible sur le site intranet de Renault Group. L'outil est également accessible via le site institutionnel de Renault Group.

Cette plateforme permet de transmettre tout élément écrit, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer le Signalement des situations mentionnées à l'article 2.2 ci-dessus qui se sont produites ou sont très susceptibles de se produire au sein de Renault Group.

Les Signalements effectués via cette plateforme sont reçus par le Référent Alertes (dont le rôle est décrit à l'article 4.2.2 a)) de la société de Renault Group à laquelle l'auteur a adressé son Signalement. Dans le cas où l'auteur envisage d'adresser son Signalement directement à Renault s.a.s., il est invité à sélectionner la rubrique « Renault Other ».

Le recueil et le suivi du Signalement sera effectué par le Référent Alertes désigné par la société de Renault Group à laquelle son auteur l'a adressé, sous réserve des hypothèses prévues à l'article 4.2.2 b).

- Voies classiques de Signalement

Les voies classiques de Signalement existant au sein de Renault Group telles que les lignes hiérarchiques, la DEC (contact-ethique-compliance@renault.com) ou la Direction Déléguée aux Alertes Professionnelles (la « DDAP »), la Direction RH et les instances représentatives du personnel peuvent également être utilisées.

Le Signalement adressé à l'une des personnes mentionnées ci-dessus est transmis par son récipiendaire, le cas échéant et sans délai :

- soit au Référent Alertes de la société de Renault Group à laquelle le récipiendaire appartient,

- soit au Directeur RH de l'entité à laquelle le récipiendaire appartient lorsqu'il s'agit à l'évidence d'un cas de nature RH tels que harcèlement moral ou harcèlement sexuel,

et ce, sous réserve des cas particuliers décrits à l'article 4.2.2 b), ainsi que des cas où le récipiendaire secondaire identifié ci-dessus (le Référent Alertes ou la direction RH concerné(e)) est visé ou mentionné dans le Signalement. Dans ces situations, le Signalement doit être transmis au DEC, qui agira selon les règles établies au 4.2.2 b).

3.1.3. Contenu du Signalement

Afin de permettre et de faciliter le traitement du Signalement, son auteur est invité à s'identifier, étant précisé que son identité sera traitée de façon confidentielle par Renault Group.

Autant que possible, l'auteur du Signalement fournira au Référent Alertes les informations suivantes :

- La description factuelle du ou des manquement(s) signalé(s) ;
- La date et le lieu de commission des faits signalés ;
- L'identité de la ou des personne(s) en cause ;
- L'identité du ou des témoin(s), le cas échéant ;

- Tout élément justifiant qu'il appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article 2.3 ci-dessus, hormis le cas où le Signalement est anonyme ;
- La manière dont il a eu connaissance des faits ou en a été informé ;
- Le nom de la société pour ou avec laquelle il travaille, en particulier s'agissant des collaborateurs extérieurs ou occasionnels et des cocontractants, hormis le cas où le Signalement est anonyme.

Le Signalement sera accompagné de tout document utile, quel qu'en soit la forme ou le support, permettant d'étayer le Signalement, le traiter utilement et lui conférer les suites adéquates.

L'auteur du Signalement veillera à ce que l'information fournie soit factuelle et pertinente, en rapport direct avec l'objet du Signalement et strictement nécessaire à la preuve ou à la vérification des allégations rapportées. Ces données ne doivent pas relever du secret de la défense nationale, du secret médical, du secret des délibérations judiciaires, du secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou du secret professionnel de l'avocat.

Le Référent Alertes peut demander à tout moment des compléments d'information à l'auteur du Signalement afin d'établir si ce Signalement entre dans le champ du Dispositif d'Alerte et/ou d'évaluer l'exactitude des allégations qui sont formulées.

Afin de préserver l'intégrité du traitement de son Signalement, sa propre protection autant que le respect des droits des personnes visées ou mentionnées, il est fortement recommandé à l'auteur du Signalement de maintenir la stricte confidentialité des informations contenues dans son Signalement.

3.1.4. Signalement anonyme

Les Signalements anonymes, lorsqu'ils sont autorisés par la législation nationale applicable, ne sont pas encouragés dans la mesure où ils peuvent compliquer, voire rendre impossible, leur traitement.

Un Signalement anonyme sera traité, sous réserve de la conformité avec les lois locales applicables, lorsque la gravité des faits rapportés est établie et que les éléments de preuve qui l'accompagnent sont suffisamment clairs et précis.

Dans tous les cas, l'auteur du Signalement, même s'il a fait le choix de rester anonyme, est encouragé à fournir des éléments permettant de le contacter afin de pouvoir lui demander des précisions et faciliter le traitement de son Signalement. Notamment, lorsque le signalement a été émis via la plateforme Whistle B, l'auteur est invité à se reconnecter

régulièrement à la plateforme afin de prendre connaissance des réponses, retours et éventuelles questions qui lui sont adressées.

3.2 Signalement externe

Lorsque les lois et réglementations locales applicables le permettent, et dans les conditions qu'elles prévoient le cas échéant, un Signalement peut être adressé à une autorité publique compétente, soit après avoir effectué un Signalement interne dans les conditions prévues à la présente procédure, soit directement, suivant les modalités indiquées en Annexe I.

4. Comment l'Alerte est-elle recueillie et traitée au sein de Renault Group?

Le recueil et le traitement des Signalements internes, qualifiés d'Alertes le cas échéant, sont effectués dans le cadre du Dispositif d'Alerte conformément aux lois et réglementations applicables (4.1), par des personnes désignées disposant des garanties d'indépendance et d'impartialité nécessaires (4.2), pour recueillir et traiter les Signalements qualifiés d'Alertes le cas échéant selon un processus spécifique (4.3), garantissant l'intégrité et la stricte confidentialité de l'ensemble des informations recueillies (4.4).

4.1 Conformité aux lois et aux réglementations applicables

Le recueil et le traitement des Signalements effectués en vertu de la présente procédure sont effectués en conformité avec (i) les lois et les réglementations applicables à Renault Group et en particulier à Renault s.a.s., et (ii) les règles internes de Renault Group, notamment la Charte Ethique de Renault Group.

4.2 Personnes désignées pour recueillir et traiter un Signalement

Plusieurs personnes ou services spécifiquement désignés par les sociétés de Renault Group concernées interviennent pour assurer le recueil, le suivi et/ou le traitement des Signalements dans le cadre du Dispositif d'Alerte :

- Les Responsables du Dispositif d'Alerte – le DEC, la DDAP et les Correspondants Ethique et Compliance – sont chargés de veiller à la bonne application de la présente procédure (4.2.1) ;
- Les Référénts Alertes sont nommés par chaque société de Renault Group pour recueillir les Signalements, en assurer le suivi et interagir directement avec les auteurs des Signalements (4.2.2 a)), sauf dans les cas particuliers mentionnés ci-dessous (4.2.2 b)) qui doivent être transmis directement au DEC. Le rôle de Référént Alertes est assuré, dans les conditions définies à l'article 4.2.2 a), par la DDAP pour Renault s.a.s. et certaines entités de

Renault Group et par les Correspondants Ethique et Compliance pour les autres entités de Renault Group ;

· Le Comité de Traitement des Alertes (« CTA ») assure le traitement des Signalements, qualifiés d'Alertes le cas échéant, pour Renault s.a.s. (4.2.3) et pour les autres sociétés de Renault Group pour lesquelles la DDAP agit en qualité de Référent Alertes. Ce traitement est effectué par les Comités Ethiques et Compliance (« CEC ») pour les autres sociétés de Renault Group, lorsqu'il en existe un en fonction de leur taille et de leur organisation, ou par les Correspondants Ethique et Compliance (4.2.4).

Chaque personne intervenant dans le cadre du Dispositif d'Alerte exerce sa mission de manière indépendante et impartiale, notamment grâce à son positionnement hiérarchique, son statut, ses compétences, l'autorité et les moyens humains et financiers dont elle dispose.

4.2.1. Les responsables du Dispositif d'Alertes

Le DEC et la DDAP sont désignés Responsables du Dispositif d'Alerte afin de veiller à la bonne application de la présente procédure pour Renault s.a.s. et les sociétés de Renault Group n'ayant pas l'obligation de désigner un Correspondant Ethique et Compliance.

Pour les autres sociétés de Renault Group, le rôle de Responsable du Dispositif d'Alerte est assuré par des Correspondants Ethique et Compliance qui ont été désignés par ces autres sociétés

4.2.2. Les référents Alertes

a) Principe général

Les Référents Alertes sont chargés de recueillir et d'assurer le suivi des Signalements auprès de leur auteur pour la société de Renault Group par laquelle ils ont été désignés.

Ce rôle de Référent Alertes est assuré par la DDAP pour Renault s.a.s. et pour les filiales françaises n'ayant pas l'obligation de désigner un Correspondant Ethique et Compliance (et de manière subsidiaire, en cas d'empêchement de la DDAP, par le DEC).

Les autres entités de Renault Group désignent, comme Référent Alertes, un Correspondant Ethique et Compliance qui, compte tenu de l'organisation de ces entités et des moyens dont elles disposent, et afin de permettre un exercice indépendant et impartial de ses missions, peut être la DDAP. Il est assisté par un Référent Alertes suppléant.

Dans le cas où un Signalement aurait été reçu par une personne qui n'a pas la qualité de Référent Alertes, ce récipiendaire initial doit transmettre sans délai le Signalement au Référent Alertes de son entité. Dans ce cas, le Signalement sera réputé avoir été reçu au moment de sa transmission au canal d'alerte compétent.

b) Cas particuliers

Les Signalements adressés à une société de Renault Group et qui correspondent aux situations listées ci-dessous seront systématiquement transmis par leur récipiendaire initial au DEC (ou à la DDAP en cas d'empêchement (ex : maladie) du DEC) :

- Tout Signalement relatif à des faits survenus dans un pays ou une entité pour lesquels aucun Correspondant Ethique et Compliance n'a été désigné ;
- Tout Signalement visant un Correspondant Éthique et Compliance, un Référent Alertes, un membre du Comité Exécutif ou du Comité de Direction de la société de Renault Group concernée, ainsi que tout Signalement ne pouvant être traité de manière impartiale au niveau de l'entité en raison d'un risque de conflit d'intérêts et/ou de représailles possibles à l'encontre de son auteur ;
- Tout Signalement révélant un problème structurel au sein de Renault Group, impliquant plusieurs filiales de Renault Group ou portant sur des faits très susceptibles de se produire dans une autre société de Renault Group, ainsi que tout Signalement concernant une filiale de Renault Group qui aurait déjà été concernée par plusieurs Signalements de nature semblable ;
- Tout Signalement nécessitant, compte tenu de sa gravité et/ou de sa complexité, de disposer des ressources et du support de Renault s.a.s., ainsi que tout Signalement portant sur des faits, quelle qu'en soit la nature, susceptibles (i) d'exposer Renault Group à un risque juridique ou réputationnel majeur, tels que des faits de corruption ou de trafic d'influence, d'atteinte au droit de la concurrence, de violation des sanctions internationales ou des règles relatives au contrôle des exportations/importations, de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme, et plus généralement, tout Signalement portant sur des faits de manquements aux règles internes de conformité de Renault Group, ou (ii) de compromettre la continuité de l'activité de la filiale concernée.

Le DEC appréciera la pertinence de traiter ces Signalements en totalité au niveau de Renault s.a.s., par le CTA notamment, ou d'apporter son concours au traitement par le CEC ou le Correspondant Ethique et Compliance de ou des société(s) de Renault Group concernée(s).

Préalablement à toute transmission au DEC d'un Signalement répondant aux situations ci-dessus, le récipiendaire initial du Signalement s'assure que (i) le DEC (ou la DDAP) ne se trouve pas en situation de conflit d'intérêts au regard du Signalement à transmettre, et (ii) une telle communication ne risque pas d'exposer l'auteur du Signalement à un risque accru de représailles. Toute situation de conflit d'intérêts, réelle ou potentielle, sera analysée dans les conditions prévues par les règles de gestion des conflits d'intérêts de Renault Group.

Le consentement de l'auteur du Signalement à la transmission du Signalement au DEC dans les cas spécifiques ci-dessus est induit par le fait d'effectuer un Signalement dans le cadre du Dispositif d'Alerte.

En cas de conflit d'intérêts affectant le DEC, soit parce qu'il est visé par le Signalement, soit parce qu'il y est mentionné et qu'à l'analyse, l'existence d'un conflit d'intérêts ne peut être écarté, le Signalement est transmis au DDAP. Si le DDAP considère que le Signalement nécessite une transmission au CTA pour traitement, il informe préalablement le N+1 du DEC et le Président de Renault s.a.s de l'existence du conflit d'intérêts. Le DEC ne participe pas à la réunion extraordinaire du CTA qui le concerne et le traitement est assuré par les autres membres du CTA.

En cas de conflit d'intérêts affectant le DDAP, soit parce qu'il est visé par le Signalement, soit parce qu'il y est mentionné et qu'à l'analyse, l'existence d'un conflit d'intérêts ne peut être écarté, le Signalement est transmis au DEC. Si le DEC considère que le Signalement nécessite une transmission au CTA pour traitement, le DDAP ne participera pas à la réunion extraordinaire du CTA qui le concerne et le traitement est assuré par les autres membres du CTA.

4.2.3. Comité de Traitement des Alertes

Le traitement des Signalements pour Renault s.a.s. est assuré par le CTA. Ce dernier assure également le traitement des Signalements pour les autres sociétés de Renault Group pour lesquelles la DDAP agit en qualité de Référent Alertes.

Le CTA est présidé par le DEC et peut intervenir à sa demande lorsque celui-ci est saisi directement, notamment s'agissant des cas particuliers prévus à l'article 4.2.2 b). Dans ce cas, la DDAP sera saisie par le DEC afin de vérifier si le Signalement concerné entre dans le champ du Dispositif d'Alerte et doit par conséquent être traité de manière collégiale par le CTA. La composition et les règles de fonctionnement du CTA sont définies dans une procédure interne de Renault Group.

4.2.4. Les Comités Ethique et Compliance

En fonction de leur taille et de leur organisation, les sociétés de Renault Group peuvent disposer d'un CEC, composé du Référent Alertes et des représentants des principales fonctions de l'entité concernée (tels que DJ, DCI, DRH, ...) qui est chargé du traitement des Signalements reçus par ladite entité (sous réserve des dispositions relatives aux cas particuliers énoncés à l'article 4.2.2. b) ci-avant). Il est présidé par le représentant légal de l'entité ou l'échelon managérial le plus élevé, en charge des activités de l'entité concernée.

4.3 Etapes du recueil, du suivi et du traitement d'un Signalement

Le recueil, le suivi et le traitement du Signalement sont effectués en plusieurs étapes qui débutent par un accusé de réception à l'auteur du Signalement (4.3.1), une information de la personne visée par le Signalement (4.3.2), une information de l'auteur du Signalement de l'avancée du traitement de son Signalement (4.3.3), l'analyse et l'instruction du Signalement (4.3.4) et enfin l'étape de clôture du traitement (4.3.5).

Les informations recueillies sont traitées de manière confidentielle selon les règles en vigueur au sein de Renault Group, telles qu'énoncées à l'article 4.4 ci-dessous.

4.3.1. Accusé de réception

Le Référent Alertes adresse à l'auteur du Signalement un accusé de réception de son Signalement dans un délai de sept (7) jours ouvrés à compter de la réception du Signalement.

Cet accusé de réception précise les modalités suivant lesquelles l'auteur du Signalement sera informé des suites données à ce dernier et rappelle que toutes les précautions sont prises par Renault Group en vue de protéger son identité. Sauf dans les cas où le Signalement a été émis via la plateforme Whistle B , l'accusé de réception contient également les informations relatives au traitement des données à caractère personnel prévues au RGPD : l'existence du traitement, ses caractéristiques, les droits d'accès, de rectification et d'effacement dont disposent les personnes concernées, les règles applicables en cas de transfert hors UE et le droit d'introduire une plainte auprès de l'autorité compétente.

Cet accusé de réception ne vaut pas recevabilité du Signalement et qualification de celui-ci en tant qu'Alerte.

En cas de Signalement ne comportant pas d'éléments suffisants pour déclencher une enquête, et en l'absence de réponse de l'auteur du Signalement aux sollicitations du Référent Alertes l'invitant à compléter son Signalement, celui-ci sera conservé en base active pendant une durée de deux mois à compter de la dernière demande d'information du Référent Alertes. Passé ce délai de deux mois, sans retour adéquate de l'Auteur, le Signalement sera considéré comme irrecevable.

Dans le cas où le Signalement est considéré comme irrecevable, l'auteur du Signalement est informé des raisons de l'irrecevabilité de son Signalement et est orienté, le cas échéant, vers l'interlocuteur ou le canal de communication interne approprié. Les Signalements anonymes considérés comme irrecevables seront redirigés dans la mesure du possible vers les interlocuteurs appropriés et, en cas d'impossibilité, seront détruits.

4.3.2. Information et protection de la personne visée par un Signalement

La personne visée par un Signalement est informée par le Référent Alertes (ou par le DEC ou le Responsable RH de la personne visée le cas échéant) le plus rapidement possible de l'enregistrement du Signalement, ainsi que, dans un délai n'excédant pas un (1) mois, de l'existence d'un traitement de données à caractère personnel la concernant afin qu'elle puisse faire valoir ses droits comme énoncé en Annexe II.

Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir l'altération ou la destruction de preuves nécessaires au traitement du Signalement et pour préserver l'intégrité du traitement du Signalement, l'information de cette personne intervient, exceptionnellement et en conformité avec le RGPD, après l'adoption de ces mesures.

Cette information précisera notamment (i) l'entité juridique responsable du Dispositif d'Alerte, (ii) la thématique des éléments qui lui sont reprochés, (iii) les services éventuellement destinataires du Signalement ainsi que (iv) les modalités d'exercice des droits d'accès, de rectification et de suppression des données à caractère personnel la concernant dans les conditions particulières prévues en matière d'Alertes (Voir Annexe II notamment).

La personne qui fait l'objet du Signalement ne peut toutefois en aucun cas obtenir l'identité de l'auteur du Signalement.

Toute personne mise en cause par un Signalement est présumée innocente et doit avoir la possibilité de donner sa version des faits à l'occasion du traitement du Signalement qui la met en cause.

4.3.3. Information de l'auteur du Signalement

Dans un délai raisonnable n'excédant pas trois (3) mois à compter de l'accusé de réception du Signalement ou, à défaut d'accusé de réception, trois (3) mois à compter de l'expiration d'une période de sept (7) jours ouvrés suivant le Signalement, le Référent Alertes communique à l'auteur du Signalement par e-mail ou par le biais de la plateforme de Signalement confidentielle et sécurisée, des informations sur les mesures envisagées et/ou déjà mises en œuvre pour évaluer l'exactitude des allégations rapportées par son Signalement et, le cas échéant, remédier à la situation qui fait l'objet du Signalement.

En cas de Signalement anonyme, les dispositions qui imposent d'effectuer un retour d'information auprès de l'auteur d'un Signalement interne ne sont pas applicables (sauf si le Signalement a été réalisé par le biais de la plateforme de Signalement confidentielle et sécurisée).

4.3.4 Analyse et instruction du Signalement

Le Référent Alertes vérifie que le Signalement émis entre dans le champ d'application du Dispositif d'Alerte tel que défini à l'article 2. Si les faits relatés sont manifestement invérifiables ou invraisemblables, le Signalement sera anonymisé et classé, ou détruit.

A défaut de classement, le CTA ou le Comité Ethique et Compliance de la société de Renault Group concernée (ou à défaut de ce dernier le Correspondant Ethique et Compliance désigné par la société concernée, comme indiqué au 4.2.4 ci-dessus), procède à l'ensemble des actions d'instruction nécessaires à son traitement afin (i) d'établir si les allégations qu'il contient sont avérées et fondées, (ii) de recueillir les éventuelles preuves et, le cas échéant, (iii) de formuler ses conclusions et éventuelles recommandations sur les suites à donner, notamment les mesures de remédiation.

L'instruction du Signalement est conduite de manière objective et impartiale, en application de toutes les règles de conformité en vigueur au sein de chaque entité de Renault Group concerné. Le déroulement des investigations et leur contenu sont strictement confidentiels.

Le CTA ou le Comité Ethique et Compliance de la société de Renault Group concernée (ou à défaut de ce dernier le Correspondant Ethique et Compliance désigné par la société concernée, comme indiqué au 4.2.4 ci-dessus), s'appuie le cas échéant sur les différentes fonctions des entités concernées et/ou visées (notamment audit interne, direction déléguée à la compliance, correspondant Ethique et Compliance, RH, juridique, sécurité, gestion, achats, comptabilité..) pour collecter les informations nécessaires aux vérifications. Ces fonctions ne sont destinataires que des données strictement nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Dans le cadre de l'instruction du Signalement, le Référént Alertes peut s'entretenir avec toute personne et solliciter la communication de tout document utile, dans le respect des conditions définies à l'article 5.1.1.

L'auteur du Signalement peut à tout moment être sollicité par le Référént Alertes pour préciser ou compléter certains éléments de son Signalement.

Le Correspondant Ethique et Compliance d'une société de Renault Group peut à tout moment solliciter pour avis et conseil la DDAP et/ou le DEC, sans pour autant divulguer les éléments de nature à identifier l'auteur du Signalement, la personne mise en cause par le Signalement et/ou les témoins.

Pour le cas où il serait nécessaire de faire appel à un conseil externe indépendant, celui-ci sera soumis à des règles de confidentialité renforcée dans les conditions prévues à l'article 4.4 ci-dessous, ainsi qu'aux règles du secret professionnel lorsqu'il y est soumis.

Les délais de traitement peuvent varier en fonction de la nature et de la complexité des Signalements.

4.3.5. Issue du traitement et clôture

Après avoir recueilli toutes les informations utiles pour les besoins de l'instruction du Signalement, le CTA, le Comité Ethique et Compliance de la société de Renault Group concernée, ou à défaut de ce dernier le Correspondant Ethique et Compliance de la société concernée :

- Procède à la clôture du Signalement lorsque (i) les allégations dénoncées sont invérifiables, inexactes ou infondées ou (ii) le Signalement est devenu sans objet ;
- Transmet, lorsque la réalité des allégations contenues dans le Signalement est établie, aux Directions de la ou des sociétés de Renault Group concernées ses conclusions comprenant éventuellement ses recommandations sur les suites à donner. Ces suites comportent notamment toutes les mesures de remédiation destinées à traiter le Signalement ainsi que ses conséquences, et notamment les éventuels dysfonctionnements ou manquements éthiques identifiés (modification ou renforcement des procédures et règles internes de Renault Group, mise en œuvre de mesures disciplinaires ou d'une procédure judiciaire, etc.). Il s'assure également de la mise en œuvre des éventuelles sanctions décidées à l'issue des vérifications.

Le Réfèrent Alertes informe par écrit l'auteur du Signalement de la clôture de son Signalement et, le cas échéant, et dans la limite de ce qu'autorisent les règles de confidentialité applicables, des mesures qui ont été prises afin d'évaluer l'exactitude des allégations et d'y remédier.

4.4 Stricte confidentialité

Renault Group garantit une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur d'un Signalement, de la ou des personnes visées ou mises en cause par un tel Signalement et de tout tiers mentionné dans le Signalement. Les informations contenues dans le Signalement ou recueillies à l'occasion du traitement de ce Signalement, ou de l'Alerte le cas échéant, sont également examinées de manière strictement confidentielle. Les procédures en place garantissent l'intégrité de ces informations.

Les éléments de nature à identifier l'auteur du Signalement ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Dans les cas particuliers prévus à l'Article 4.2.2 b), le consentement de l'auteur du Signalement est induit par le fait d'effectuer un Signalement dans le cadre du Dispositif d'Alerte.

Hormis les cas particuliers prévus au 4.2.2 b), les sociétés de Renault Group ne peuvent transmettre à une autre société de Renault Group les Signalements qui leur ont été adressés, sauf si l'auteur du Signalement a donné son consentement à cette communication.

Les Référénts Alertes sont dûment sensibilisés et astreints à une obligation renforcée de confidentialité au regard des informations qu'ils reçoivent et qu'ils traitent. Il en est de même pour toute personne susceptible d'être impliquée dans le recueil, le suivi et le traitement d'un Signalement et/ou d'une Alerte.

Les informations sont échangées conformément aux règles de protection des données sensibles en vigueur au sein de Renault Group.

5. Quelle protection est accordée au Lanceur d'Alerte et aux autres tiers impliqués ?

Si l'auteur du Signalement répond à la définition légale du Lanceur d'Alerte et émet un Signalement selon les conditions prévues aux articles 2 à 4 ci-avant, quel que soit le mode de signalement qu'il aura choisi, il bénéficie de plusieurs protections (5.1), ainsi que certains tiers en lien avec lui (5.2). A contrario, l'utilisation abusive du Dispositif d'Alerte est susceptible d'être sanctionnée (5.3).

5.1 Quelles sont les protections accordées au Lanceur d'Alerte ?

Le Lanceur d'Alerte bénéficie d'une préservation de la stricte confidentialité de son identité (5.1.1), d'une absence de responsabilité civile et/ou pénale (5.1.2), et d'une protection contre les risques de représailles et de discrimination (5.1.3).

5.1.1. Protection de la stricte confidentialité de l'identité du Lanceur d'Alerte

Renault Group est particulièrement vigilant sur le respect des dispositions relatives à la confidentialité de l'identité du Lanceur d'Alerte. Des mesures renforcées ont été mises en place permettant de préserver la sécurité et la confidentialité des données relatives au Lanceur d'Alerte s'agissant de leur collecte, de leur communication et de leur conservation.

Les protections particulières ci-après sont prévues :

- Toute personne habilitée à intervenir dans le cadre du Dispositif d'Alerte s'engage à respecter une obligation de stricte confidentialité ;
- L'accès aux informations et aux documents recueillis dans le cadre de l'application de la présente procédure est limité aux acteurs du Dispositif d'Alerte visés à l'article 4 ci-dessus, lesquels ont été spécialement formés et habilités par Renault Group à cet effet ;

- En cas d'utilisation de la plateforme de Signalement confidentielle et sécurisée, un identifiant et un mot de passe spécifiques sont attribués à titre personnel au Lanceur d'Alerte pour lui permettre de se connecter et consulter les messages de suivi du Signalement ou, le cas échéant, de l'Alerte ;
- En cas de communication à des tiers, dès lors que cette communication est rendue nécessaire pour les seuls besoins de la vérification des faits ou des éléments signalés par le Lanceur d'Alerte, la confidentialité est assurée par la signature d'un engagement ponctuel de confidentialité renforcée.

En fonction de la législation nationale applicable, l'identité du Lanceur d'Alerte est susceptible d'être communiquée à l'autorité judiciaire, dans les conditions précisées en Annexe I.

5.1.2. Absence de responsabilité civile ou pénale

En fonction de la législation nationale applicable, le Lanceur d'Alerte bénéficie, le cas échéant, d'une irresponsabilité civile et/ou pénale. Lorsqu'une telle irresponsabilité existe, ses modalités sont décrites en Annexe I.

5.1.3. Protection contre le risque de représailles et de discrimination

En fonction de la législation nationale applicable, le Lanceur d'Alerte bénéficie, le cas échéant, d'une protection contre les risques de représailles et de discrimination. Lorsqu'une telle protection existe, ses modalités sont décrites en Annexe I.

L'auteur d'un Signalement qui pense faire l'objet de représailles peut le signaler par écrit au Référent Alertes ou via la plateforme de Signalement sécurisée.

Lorsqu'un Signalement a été réalisé de manière anonyme, le Lanceur d'Alerte qui révèle son identité à la suite de son Signalement bénéficie des mêmes protections en vertu de la législation applicable.

5.2 Quels sont les tiers pouvant bénéficier des protections accordées au Lanceur d'Alerte ?

En fonction de la législation nationale applicable, certains tiers bénéficient le cas échéant de la protection légale accordée au Lanceur d'Alerte. Lorsqu'une telle protection existe, les tiers concernés sont définis en Annexe I.

5.3 Quelles sont les conséquences en cas d'utilisation abusive du Dispositif d'Alerte ?

Toute personne utilisant le Dispositif d'Alerte de manière abusive, malveillante, de mauvaise foi, ou dénonçant ou relayant des informations fausses, calomnieuses ou trompeuses, par exemple avec l'intention de nuire à autrui ou avec la connaissance de leur caractère mensonger, s'expose à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires conformément à la législation et à la réglementation nationales en vigueur.

A contrario, lorsque les conditions de l'article 2 de la présente procédure sont réunies, l'utilisation de bonne foi du Dispositif d'Alerte n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

6. Comment le Dispositif d'Alerte est-il contrôlé au sein de Renault Group ?

Des contrôles de premier et deuxième niveaux du Dispositif d'Alerte sont prévus et précisés dans le plan de contrôles Renault Group_AFA.

Dans le cadre de ses missions, la Direction de l'Audit Interne peut effectuer des contrôles de troisième niveau sur le Dispositif d'Alerte. Les constats et recommandations doivent être transmis au DEC, qui pourra assister les directions et filiales pour mettre en place les plans d'actions correspondants.

7. Comment la présente procédure est-elle diffusée par Renault Group ?

Renault Group porte à la connaissance de ses collaborateurs et de ses parties prenantes l'existence du Dispositif d'Alerte et ses modalités d'accès par tout moyen approprié et notamment le site institutionnel et l'intranet du Groupe.

Annexe I. Règles applicables aux sociétés ayant leur siège social en France

1. Comment émettre un Signalement hors Renault Group ?

Le Lanceur d'Alerte peut adresser un Signalement externe, soit après avoir effectué un Signalement interne dans les conditions prévues à la présente procédure, soit directement :

- A l'autorité compétente parmi celles désignées en annexe du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 « relatif aux procédures de recueil et de traitement des Signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 » ;
- Au Défenseur des droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- A l'autorité judiciaire ;
- A une institution, à un organe ou à un organisme de l'UE compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019.

2. Champ d'application du Dispositif d'Alerte

Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat sont exclus du Dispositif d'Alerte.

3. Confidentialité

Les éléments de nature à identifier le Lanceur d'Alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci, dans les conditions décrites à l'article 4.4 de la présente procédure. Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci, notamment sur réquisition de l'autorité judiciaire conformément à l'article 60-1 du code de procédure pénale. Le Lanceur d'Alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. Des explications écrites sont jointes à cette information.

4. Quelle protection est accordée au Lanceur d'Alerte ?

4.1 . Quelles sont les protections accordées au Lanceur ?

4.1.1. Absence de responsabilité civile ou pénale

Les personnes ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues à l'article 2 de la présente procédure ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur Signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles y ont procédé, que le Signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

Par ailleurs, les personnes ayant signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues à l'article 2 de la présente procédure bénéficient de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du Code pénal..

4.1.2. Protection contre le risque de représailles et de discrimination

Aucune personne ne peut, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues à l'article 2 de la présente procédure, être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni faire l'objet de toute autre mesure mentionnée ci-dessous :

- Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- Rétrogradation ou refus de promotion ;
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- Suspension de la formation ;
- Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;

- Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ;
- Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- Annulation d'une licence ou d'un permis ;
- Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

Tout auteur d'un Signalement pensant faire l'objet de représailles peut le signaler au Référént Alertes, par écrit et/ou par le biais de la plateforme de Signalement confidentielle et sécurisée.

4.1.3. Délit de discrimination (art 225-1 du code pénal)

Toute distinction entre des personnes physiques ou entre des personnes morales sur le fondement de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personnes en lien avec un lanceur d'alertes en sens de la loi Sapin2 constitue un délit de discrimination.

4.1.4. Protection des témoins de bonne foi

Aucune personne ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ou ayant relaté de tels faits, ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

La personne mentionnée ci-dessus ayant témoigné de bonne foi bénéficie également de l'absence de responsabilité civile ou pénale.

4.2. Quelles sont les garanties accordées au Lanceur d'Alerte qui a souhaité rester anonyme ?

Le Lanceur d'Alerte qui souhaite rester anonyme bénéficie des mêmes protections telles que décrites à l'article 5.1 de la présente procédure, y compris si le Lanceur d'Alerte décide de révéler son identité par la suite.

4.3. Quels sont les tiers pouvant bénéficier de la protection accordée au Lanceur d'Alerte ?

La protection accordée au Lanceur d'Alerte s'applique également, le cas échéant, aux :

- Facilitateurs, entendu comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide le Lanceur d'Alerte à effectuer un Signalement dans le respect des articles 2 et 3 de la présente procédure ;
- Personnes physiques en lien avec le Lanceur d'Alerte, au sens des mêmes articles 2 et 3, qui risquent de faire l'objet de mesures de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services ;
- Entités juridiques contrôlées, au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce, par le Lanceur d'Alerte au sens des articles 2 et 3 de la présente procédure, pour lesquelles il travaille et avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

Annexe II. Protection des données personnelles dans le cadre du Dispositif d'Alerte

Le traitement des données à caractère personnel dans le cadre du Dispositif d'Alerte de Renault Group est exercé en conformité aux dispositions du RGPD.

1. Bases légales

Les bases légales de la présente procédure sont les articles 6 à 9 et 17 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, tels qu'amendés, et l'article 1er de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

2. Finalités

Le traitement des données est mis en œuvre afin de :

- Recueillir et traiter les alertes ou signalements visant à signaler un manquement à une règle spécifique ;
- Effectuer les vérifications, enquêtes et analyses nécessaires ;
- Définir les suites à donner au signalement ;
- Assurer la protection des personnes concernées ;
- Exercer ou défendre des droits en justice.

En aucun cas, les informations collectées et traitées dans le cadre du Dispositif d'Alerte ne seront utilisées à des fins autres que celles visées dans la présente procédure.

3. Catégories de données à caractère personnel traitées

Les données collectées par le biais du Dispositif d'Alerte sont traitées conformément aux dispositions spécifiques du RGPD et de la loi française n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée, (dite « Loi Informatique et Libertés »).

Les catégories de données traitées dans le cadre du Dispositif d'Alerte sont les suivantes :

- Identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur du Signalement ;
- Identité, fonctions et coordonnées de la(des) personne(s) visée(s) par le Signalement ;
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement du Signalement ;

- Identité, fonctions et coordonnées des facilitateurs et personnes en lien avec l'auteur du Signalement
- Faits signalés ;
- Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- Comptes-rendus des opérations de vérification ;
- Suites données au Signalement.

4. Droits des personnes concernées

Les personnes identifiées dans le cadre d'un Signalement peuvent exercer, dans les conditions décrites dans le Référentiel CNIL relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles, leur droit d'accès et de rectification des données les concernant et demander, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées, leur rectification ou effacement, à une adresse disponible sur le site :

dataprotection-com@renault.com.

En France, les recours ayant pour objet le respect de ces droits sont possibles devant la Commission nationale de l'informatique et des libertés, sauf s'ils sont considérés infondés ou excessifs.

Il est rappelé que la personne mise en cause ne peut en aucun cas obtenir l'identité de l'émetteur du Signalement.

5. Transferts de données à caractère personnel en dehors de l'UE

Lorsque des transferts de données personnelles vers des Etats non-membres de l'UE n'accordant pas une protection adéquate des données personnelles s'avèrent nécessaires, lesdits transferts font préalablement l'objet d'un encadrement juridique spécifique s'ils sont mis en œuvre et ce, en conformité avec la loi Informatique et Libertés et le RGPD, et ce en fonction du pays de destination.

Les lois et réglementations en vigueur définiront les conditions de ces transferts internationaux et, si nécessaire, des Clauses Contractuelles Type de la Commission Européenne ou toute autre mesure équivalente appropriée seront mises en place.

6. Conservation et archivage des données à caractère personnel

Les données personnelles collectées seront conservées en base active pendant toute la durée du traitement du Signalement.

Les données relatives à un Signalement considéré comme irrecevable sont détruites, ou archivées après anonymisation, sans délai.

Lorsque l'Alerte est recevable, les données relatives à cette Alerte sont conservées en archivage intermédiaire après la prise de décision définitive sur les suites à réserver à

l'alerte le temps strictement proportionné à la vérification de l'application de la décision définitive et à la protection des différentes parties prenantes (son auteur, les facilitateurs et personnes liées, les personnes visées et les tiers mentionnés), en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires. Cette période de conservation en archivage intermédiaire s'étend soit jusqu'au terme de la prescription applicable aux faits en cause, soit jusqu'au terme de la procédure disciplinaire ou contentieuse subséquente en prenant en compte les délais de recours, le cas échéant. Les données nécessaires aux finalités suivantes peuvent être conservées plus longtemps en archivage intermédiaire : si le responsable du traitement en a l'obligation légale (par exemple pour répondre à des obligations comptables, sociales ou fiscales), ou à des fins probatoires dans l'optique d'un contrôle ou d'un contentieux éventuel, ou encore à des fins de réalisation des audits de qualité des processus de traitement des signalements.

A l'expiration de cette période de conservation en archivage intermédiaire, les données seront immédiatement détruites, ou anonymisées puis archivées.

Au vu de la nature même de l'activité « traitement des alertes professionnelles », qui implique nécessairement des durées de conservation différentes en fonction des cas individuels, les mentions d'information RGPD à destination des personnes concernées indiqueront les critères utilisés pour déterminer la durée de conservation des données.

Ces durées de conservation s'appliquent quel que soit le canal interne utilisé par l'auteur du Signalement.