# Code de déontologie dédié Sécurité Globale

Renault Group

# SOMMAIRE

# 01 Introduction

Retour au sommaire

# 01 Introduction

## POURQUOI UN CODE DE DEONTOLOGIE ?

Certains documents, comme la **charte éthique** et le **code de conduite anticorruption** sont destinés à chacun des collaborateurs de Renault Group et de ses filiales contrôlées : dirigeants, salariés, apprentis et intérimaires. Ceux qui travaillent directement ou indirectement avec Renault Group sont invités à les consulter et s'y référer.

La Charte Ethique pose non seulement des principes et précise des engagements mais surtout, elle définit l'état d'esprit dans lequel les relations professionnelles internes et externes doivent être envisagées. Elle présente également les comportements à avoir en cas de manquement à l'éthique.

Le Code de Conduite Anticorruption constitue un outil d'aide à la décision sur lequel chacun d'entre nous peut s'appuyer. En ce sens :

- il définit la corruption, présente ses formes et ses risques au travers d'exemples (conflit d'intérêts, réception de cadeau ou invitation, etc.) et liste les signaux d'alerte les plus courants ;
- il expose les comportements à adopter et les règles à respecter afin de prévenir au mieux la corruption et y remédier si besoin ;
- il renvoie vers les procédures détaillées en cas de doute.

Tout en s'appuyant sur la Charte Ethique et le Code de Conduite Anticorruption, les codes de déontologie dédiés les complètent. Ils ont en effet vocation à définir les règles déontologiques de la pratique d'un métier, d'une fonction ou d'une activité pour lesquels une exigence éthique renforcée est nécessaire.

## OBJECTIF DU CODE

Le **code de déontologie dédié Sécurité Globale** s'inscrit dans ce cadre.

Ce code établit ainsi l'ensemble des principes directeurs qui s'appliquent en matière de Sécurité Globale.

## LA SÉCURITÉ GLOBALE

La **Sécurité Globale** englobe toutes les mesures de prévention et de protection des personnes, du patrimoine matériel et immatériel de Renault Group et de ses filiales contre les atteintes accidentelles et les actions malveillantes. Elle intègre également les mesures de veille, de gestion de crise et de continuité d'activité

**Au sens de ce code :**

**- La sûreté** regroupe l'ensemble des mesures (techniques, humaines et organisationnelles) déployées pour prévenir et détecter les actes de malveillances humaines et intervenir le cas échéant.

**- La sécurité industrielle** regroupe l'ensemble des mesures (techniques, humaines et organisationnelles) déployées pour prévenir et détecter les incidents industriels, protéger les biens et les personnes de leurs conséquences et intervenir le cas échéant.

**- La sécurité privée** désigne l'ensemble des activités et services assurés par des entreprises privées ou des agents de sécurité, dans le but de protéger des biens, des personnes ou des événements.

La Charte Ethique et le Code de Conduite Anticorruption de Renault Group sont consultables sur l'Intranet Ethique et Compliance / rubrique « *Ethical standards* » (accessible depuis le bas de la page d'accueil de Declic) et sur le site Internet *renault.com* / rubrique « *Engagements* ».

# 02 Champ d’application

Retour au sommaire

# 02 Champ d'application

## LE CHAMP D'APPLICATION

Le code de déontologie dédié Sécurité Globale s'applique à l'ensemble des entités juridiques de Renault Group et de ses filiales ainsi que les prestataires.

Ce code de déontologie ne s'applique pas aux personnes mettant en œuvre les activités d'hygiène et de sécurité liées à l'exploitation. Ce domaine relève de la Direction Hygiène, Sécurité & Environnement.

## LES COLLABORATEURS CONCERNES

Le **code de déontologie dédié Sécurité Globale** s'adresse à l'ensemble des responsables et collaborateurs de la fonction « Prévention et Protection » de Renault Group et de ses filiales , hiérarchiquement ou fonctionnellement rattachés à la Direction de la Prévention et de la Protection Groupe (D2P)*.

Il s'agit notamment des services Accueil Prévention et Protection (A2P)** des sites et des sociétés dans chaque pays.

Ce code s'adresse aussi à toute personne qui, dans le cadre de ses fonctions, intervient à titre permanent ou occasionnel dans le domaine de la Sécurité Globale (ex : chef d'établissement, ressources humaines, achats…).

(*) **D2P :** Direction Prévention & Protection, en charge de la définition de la politique Prévention et Protection à l'échelle du Groupe, d'un Pays ou d'une Business Unit.

(**) **A2P :** Service Accueil Prévention & Protection, en charge de la couverture des risques de malveillance et industriels à l'échelle d'un ou plusieurs établissements.

# 03 Principes et attentes

Retour au sommaire

# 03 Principes et attentes

## LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

Toute personne, qui, par ses fonctions, agit pour la Sécurité Globale, est un contributeur et donc un garant du respect et de la mise en œuvre de la Charte Ethique de Renault Group par son comportement. Il est en particulier attentif au strict respect des principes définis ci-après.

### ▶ Principe 1 : Respecter la loi

Toute personne, qui, par ses fonctions, agit pour la Sécurité Globale, s'engage à connaitre et respecter les règlementations applicables à ses missions ainsi que les règles et procédures de Renault Group. Les outils doivent être déployés et utilisés conformément aux règlementations en vigueur. Tout procédé ou dispositif d'enregistrement, de contrôle ou de surveillance éventuelle doit être conforme à la loi.

**Scénario 1**

Vous êtes responsable A2P (Accueil, Prévention et Protection) d'un site tertiaire. Depuis plusieurs mois, on vous rapporte la disparition de matériel informatique. Convaincu de l'implication de l'un de vos collaborateurs, vous demandez l'annulation de ses autorisations d'accès et l'autorisation de procéder à la fouille de son vestiaire. Dans l'attente d'une validation de votre management, vous mettez en place une surveillance ciblée de l'intéressé (Webcam et enregistrement téléphonique).

❑ **Que devez-vous faire ?**

Il est formellement interdit de remettre en cause la probité d'un collaborateur en l'absence de preuve ou d'un fait. Une dénonciation dirigée contre une personne qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires fondée sur la seule suspicion est une faute. Par ailleurs, il n'est pas possible de supprimer des accès sans s'être inscrit dans le cadre des procédures, disciplinaires notamment, internes. Si un comportement fautif est supposé il convient d'en référer au management et au service RH compétent.

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**

Le respect des libertés individuelles et de la présomption d'innocence doit guider vos actions au quotidien. En cas de doute, vous recherchez systématiquement le soutien de votre correspondant éthique et compliance. Le responsable hiérarchique, le responsable relations sociales et/ou le directeur d'Etablissement sont également des soutiens naturels qu'il faut également consulter.

# 03 Principes et attentes

## ▶ Principe 2 : Faire preuve d'exemplarité

Toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, s'engage à adopter en toutes circonstances un comportement exemplaire. Elle participe au développement d'une culture d'intégrité et d'éthique au sein de Renault Group en conformité avec la Charte Ethique.
Elle contribue par son comportement au développement de relations constructives et positives avec les autres fonctions de Renault Group avec lesquelles elle est en relation.

**Scénario 2**

Vous êtes membre du Comité de Direction d'un établissement tertiaire. Vous attendez une délégation de l'un de vos partenaires stratégiques. Les visiteurs sont en retard, votre programme de visite sera difficile à tenir. La délégation se présente à l'accueil. Vous ordonnez à l'agent A2P (Accueil Prévention et Protection) de déroger aux formalités de contrôle des visiteurs prétextant que vous connaissez très bien les visiteurs et que vous vous portez garant de leur intégrité. L'agent A2P vous demande de patienter et en réfère à son superviseur. Pris par le temps et agacé par l'attitude de l'agent, vous passez outre le contrôle d'accès et invitez votre délégation à rentrer dans l'établissement.

**❑ Que devez-vous faire ?**

Les mesures de sécurité contribuent à la sécurité de tous. Elles peuvent parfois être perçues comme contraignantes. Elles sont toutefois essentielles à la sécurité du groupe et de ses collaborateurs. Chaque collaborateur a l'obligation de respecter la politique de sécurité et de la promouvoir à travers son comportement exemplaire. Il est impératif de rappeler à l'ensemble des collaborateurs que par notre comportement et notre exemplarité nous contribuons à la sécurité de Renault Group. Enfreindre les règles de sécurité peut conduire à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

**❑ Comment ce scénario peut-il être évité ?**

La direction doit s'assurer que les règles sont bien comprises par l'ensemble des acteurs. Leur respect participe à la sécurité générale de l'établissement et de ses salariés. Le Directeur d'Etablissement contribue à l'application de ces règles par tous et en toutes circonstances, par oral ou par écrit. Les éventuelles dérogations ne peuvent être décrétées. Elles font l'objet de validation. Les formalités d'enregistrement d'un visiteur peuvent être anticipées afin de réduire la durée d'attente.

# 03 Principes et attentes

## ▶ Principe 3 : Respecter les personnes

Toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, s'engage à exercer ses responsabilités dans le respect des personnes. Lorsqu'un acteur de la Sécurité Globale ne peut résoudre, dans l'exercice de ses fonctions, un différend de manière consentie avec une personne qui refuse de se soumettre aux vérifications et contrôles légalement effectués, il doit rendre compte immédiatement à la personne identifiée pour cela qui jugera de la nécessité de faire appel aux forces de l'ordre compétentes.

**Scénario 3**

Un collaborateur se présente en véhicule d'entreprise à la sortie « véhicule » de l'établissement. Le chef de poste demande à son agent de contrôler visuellement l'intérieur du véhicule. Un nombre significatif de pièces appartenant manifestement à l'entreprise est visible dans le coffre. Le collaborateur n'est pas en mesure de fournir de justificatif et reconnait qu'il a voulu voler les pièces. Le chef de poste appréhende le collaborateur et le garde pendant 3 heures en guise de sanction.

❑ **Que devez-vous faire ?**

Le chef de poste ne peut pas infliger de sanction au salarié. Dans le cas présent, son rôle consiste à faire un constat formel et à rendre compte. Il convient dans ce cadre d'informer immédiatement le management et le service RH compétent afin d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié. Le collaborateur ne doit alors subir aucune violence ni humiliation ou traitement contraire à la dignité humaine.

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**

Le responsable A2P (Accueil Prévention et Protection) de l'établissement doit s'assurer, par des consignes et des contrôles réguliers, que les agents A2P connaissent parfaitement le cadre de leurs actions et qu'ils agissent toujours dans le strict respect des personnes et des règles internes.

Retour au sommaire

# 03 Principes et attentes

## ▶ Principe 4 : Faire preuve d'intégrité

Toute personne qui, par ses fonctions intervient dans la Sécurité Globale, travaille dans le seul intérêt de Renault Group. Elle se conforme notamment au Code de Conduite Anticorruption de Renault Group et ne doit retirer aucun avantage personnel direct ou indirect, de quelque nature que ce soit, de l'exercice de ses fonctions. Tout acte de corruption (active ou passive) ou paiement de facilitation est strictement interdit dans tous les pays. Personne ne doit utiliser de manière illégale, inappropriée ou pour ses intérêts personnels, les relations qu'elle entretient avec les autorités, en particulier si ces relations sont liées à l'exercice d'une activité passée qui pouvait octroyer d'autres prérogatives (ex: policier à la retraite).

**Scénario 4**

Lors du dernier comité de pilotage qui précède un appel d'offres, la société prestataire de Sécurité fournit des bons d'achats et des invitations à des spectacles à toute l'équipe Prévention et Protection de l'établissement, en remerciement des relations de travail construites au fil des années.

❑ **Que devez-vous faire ?**

Renault Group fixe des limites et un contexte pour les cadeaux, invitations ou avantages quelconques, sollicités, reçus, proposés ou donnés, directement ou indirectement.
Les cadeaux ou invitations, à condition qu'ils soient strictement conformes aux règles de courtoisie et d'une valeur modeste et mesurée, sont tolérés dès lors qu'ils ne peuvent pas influencer une décision ou une relation commerciale. Néanmoins, vous devez obtenir préalablement et par écrit l'autorisation de votre supérieur hiérarchique.
Pour plus d'information : se référer à la Procédure cadeaux, invitations et repas d'affaires en ligne sur le site intranet Ethique et Compliance accessible depuis le bas de page d'accueil de Declic.

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**

Communiquer aux entreprises qui travaillent avec Renault Group le Code de conduite anticorruption et la procédure cadeaux, invitations et repas d'affaires qu'elles devront respecter.

# 03 Principes et attentes

## ▶ Principe 5 : Respecter les règles de confidentialité

Toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, est soumise à un devoir de confidentialité renforcée. Elle doit mettre en œuvre les mesures adaptées de protection des informations confidentielles dont elle est détentrice, qu'elle communique ou dont elle est destinataire. Tout usage privé d'informations confidentielles ou personnelles est strictement interdit conformément à la Charte Ethique de Renault Group et à la politique de protection de l'information en vigueur. Toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, respecte les lois et réglementations internes applicables en matière de protection des données personnelles et de respect de la vie privée.

**Scénario 5**

Un agent A2P (Accueil Prévention Protection) raconte autour de lui les circonstances rocambolesques dans lesquelles un collaborateur s'est fait contrôler avec une ramette de papier à la sortie de l'établissement. L'agent se plait à raconter cette histoire qui suscite toujours l'intérêt et les rires de l'auditoire.

❑ **Que devez-vous faire ?**

Les circonstances associées à un évènement sécurité sont des informations confidentielles. Elles ne peuvent être évoquées qu'avec la hiérarchie, dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'une réquisition judiciaire. Ce type d'agissement doit faire l'objet de suites disciplinaires.

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**

Le responsable A2P (Accueil Prévention et Protection) de l'établissement doit s'assurer par des consignes et des contrôles réguliers que les agents de sécurité connaissent parfaitement le cadre de leurs actions et qu'ils agissent toujours dans le strict respect de la confidentialité des informations.

# 03 Principes et attentes

## ▶ Principe 6 : Ne pas prévaloir de l'autorité publique

Les salariés ou prestataires qui agissent pour la Sécurité Globale ne sont pas des agents publics et ne les représentent pas. Ainsi, toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, s'interdit toute confusion avec les forces de l'ordre, notamment par son comportement, son mode de communication ou ses propos. Elle ne peut faire état de missions ou de délégations des administrations publiques qui ne lui auraient pas été confiées par celles-ci.

**Scénario 6**

Lors d'une opération de contrôle aléatoire de sacs par le service A2P (Accueil Prévention Protection) de l'établissement, un collaborateur refuse de se soumettre au contrôle. L'agent prétend qu'ayant fait partie de la Police, il est qualifié et habilité à procéder à la fouille.

❑ **Que devez-vous faire ?**

La fouille des sacs n'est pas autorisée, seul un contrôle visuel est autorisé. Les effets personnels ne peuvent être touchés qu'après autorisation préalable de la personne. La personne devant donner son accord, elle dispose donc du droit de s'opposer à cette vérification. Elle peut également exiger la présence d'un témoin. En cas de présomption de vol, le responsable sécurité ou le directeur d'établissement ou de filiale peut faire appel à un officier de police judiciaire qui dispose de prérogatives plus étendues.

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**

Le responsable A2P (Accueil Prévention et Protection) de l'établissement doit s'assurer, par des consignes et des contrôles réguliers, que les agents de sécurité connaissent parfaitement le cadre de leurs actions et qu'ils agissent toujours dans le strict respect de la règlementation locale. Il convient également d'informer les collaborateurs des conséquences d'un refus de présenter le contenu de son sac.

Retour au sommaire

# 03 Principes et attentes

## ▶ Principe 7 : Faciliter les contrôles, audits et procédures judiciaires

Toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, collabore aux contrôles effectués par les administrations, autorités et organismes habilités. Elle permet, dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la vie privée, la consultation et/ou la communication, dans les plus brefs délais, de toute pièce officiellement réclamée.

**Scénario 7**

Un agent des forces de l'ordre demande les données numériques relatives au dispositif « contrôle d'accès » en dehors de toute requête officielle des autorités. Ces informations constituent des données personnelles qui sont protégées.

❑ **Que devez-vous faire ?**

Refuser la demande à moins qu'une requête officielle ne soit fournie. Informer l'agent que les renseignements demandés sont des données personnelles protégées. En outre, informer le responsable A2P (Accueil Prévention et Protection) de l'établissement de la demande.

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**

Informer les autorités que ces informations sont protégées et ne peuvent pas être partagées sauf si une demande est faite dans les règles (réquisition judiciaire).

## ▶ Principe 8 : Développer et entretenir ses compétences

Toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, s'engage à agir avec professionnalisme et veille à acquérir et maintenir ses compétences par toute formation requise conformément à la réglementation nationale et/ou internationale.

**Scénario 8**

Vous travaillez sur un site tertiaire. Vous avez été formé et nommé chargé d'évacuation de votre service mais vos souvenirs de formation et la date du dernier exercice sont lointains. Vous disposez par ailleurs de très peu de temps à consacrer à cette fonction d'autant qu'il n'y a jamais eu d'alarme d'évacuation depuis votre prise de poste.

❑ **Que devez-vous faire ?**

La fonction de « Chargé d'évacuation » est une pièce maitresse du dispositif d'alarme. Elle ne s'improvise pas et ne peut faire l'objet d'approximation. En cas de doute sur votre rôle de « Chargé d'évacuation » vous devez prendre contact avec le responsable A2P (Accueil Prévention et Protection) de votre établissement et demander une nouvelle formation. Vous vous assurez auprès des collaborateurs de votre service qu'ils connaissent les règles d'évacuation liées à leurs lieux d'affectation.

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**

Le responsable A2P (Accueil Prévention et Protection) de l'établissement programme et réalise des exercices et formations conformément à la réglementation en vigueur et aux règles internes. Il tient une liste des chargés d'évacuation à recycler et s'occupe de leur formation. La fonction de « chargé d'évacuation » est une fonction officielle qui fait l'objet d'une nomination.

# 03 Principes et attentes

## ▶ Principe 9 : Respecter les consignes en vigueur

Toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, conduit ses missions en transparence avec sa hiérarchie en développant une relation de confiance. Les procédures et les dispositifs mis en place sont basés sur le Système de Management de la Sécurité de Renault Group (accessible sur l'Intranet) et font l'objet de reporting auprès des personnes habilitées.

**Scénario 9**

Vous êtes membre de l'équipe A2P (Accueil Prévention et Protection) d'un site de production et vous assurez la permanence au PCS (Poste Central de Sécurité). Lors de votre prise de poste, vous apprenez que le détecteur incendie P04 se met périodiquement en alarme. La remise en état par un technicien de maintenance est programmée le lendemain. Il est 1h du matin, l'alarme incendie se déclenche. Le registre des alarmes mentionne qu'il s'agit du détecteur P04. Vous acquittez l'alarme et isolez le détecteur P04. Vous mentionnez sur la main courante que le détecteur P04 est hors service et que son remplacement est planifié.

❑ **Que devez-vous faire ?**

Conformément au référentiel « Prévention et Protection » de Renault Group (SMS : Système de Management de la Sécurité), les rondes de « levée de doute » font partie de la gestion des alarmes. Un doute sur la disponibilité d'un matériel de détection ne peut, à lui seul, justifier la non-réalisation de la ronde de « levée de doute ».

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**

Le responsable A2P (Accueil Prévention et Protection) de l'établissement doit s'assurer que tous les collaborateurs sous sa responsabilité comprennent les règles applicables à leurs activités. Des contrôles de compétences et de connaissance doivent être menés régulièrement et être adaptés au besoin. De plus, le responsable A2P doit s'assurer de la complète disponibilité des moyens de détection et d'alarme. En cas d'indisponibilité, il doit mettre en place des mesures correctives temporaires afin de garantir le bon fonctionnement de son organisation Sécurité.

# 03 Principes et attentes

## ► Principe 10 : Faire preuve d'impartialité

Toute personne, qui, par ses fonctions, intervient dans la Sécurité Globale, exerce ses fonctions avec la plus grande impartialité en fondant son analyse sur des arguments. Elle s'interdit de faire prévaloir ses opinions personnelles et s'abstient de tout parti pris, préjugé, favoritisme ou discrimination.

**Scénario 10**

Vous avez lancé un appel d'offres pour des prestations de gardiennage et vous avez sélectionné l'entreprise dans laquelle votre frère travaille comme directeur des opérations.

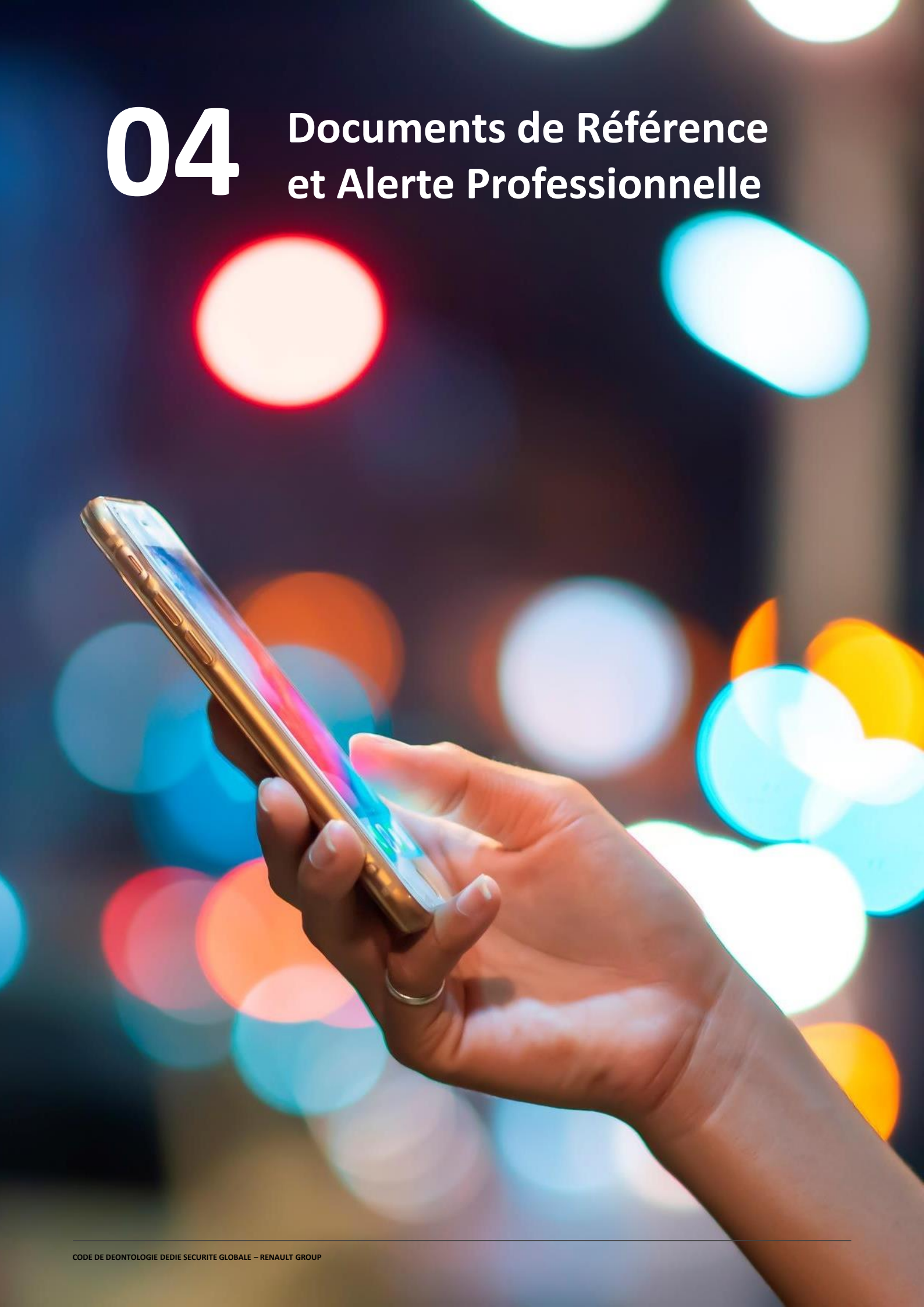
❑ **Que devez-vous faire ?**

Même si vous pensez agir pour le bien de l'entreprise, votre lien personnel constitue un conflit d'intérêts. Préalablement à la sélection des fournisseurs dans le panel, vous devez avertir votre manager et votre correspondant RGP (Renault Group Procurement). Votre manager doit analyser la réalité de la situation et doit vous exclure du processus décisionnel.

❑ **Comment ce scénario peut-il être évité ?**
Prendre connaissance et appliquer la Procédure de gestion des conflits d'intérêts en ligne sur site intranet Ethique et Compliance depuis le bas de page d'accueil de Declic.

Informez préalablement votre manager en lui soumettant une déclaration spontanée de conflit d'intérêts. Avec l'aide du correspondant éthique et compliance et éventuellement des ressources humaines, il analysera la situation et prendra la décision qui s'impose en la formalisant. En cas de doute, il convient de rédiger une déclaration spontanée de conflit d'intérêt. Tout le monde peut se trouver en situation de conflit d'intérêt mais ne pas le déclarer est répréhensible.

# 04 Documents de Référence et Alerte Professionnelle



Retour au sommaire

# 04 Documents de Référence et Alerte Professionnelle

## DOCUMENTS DE RÉFERÉNCE

- L'ensemble des textes de loi relatifs à la législation de la sécurité privée en vigueur dans les pays.
- L'ensemble du référentiel éthique et compliance.
- L'ensemble des documents relatifs au Système de management de la Sécurité.
- La procédure Assurer la veille règlementaire Prévention et Protection (RPIFSECUR20140019).

## LE DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE

Toute personne listée ci-après peut émettre un signalement en toute confidentialité dans le cadre du dispositif d'alerte professionnelle de Renault Group.

Ce dispositif est accessible à l'ensemble des collaborateurs, anciens salariés, candidats évincés d'un recrutement, actionnaires, associés et titulaires de droits de vote, membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une des entités de Renault Group, collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires, apprentis et salariés détachés…), cocontractants (ex : concessionnaires ou fournisseurs/prestataires) et leurs sous-traitants. Il vient en complément des canaux de remontée d'alerte que sont la hiérarchie, les ressources humaines, les représentants du personnel, la Direction de l'Ethique et de la Compliance ou la Direction Déléguée aux Alertes Professionnelles.

### ▶ Conditions d'acquisition du statut de lanceur d'alerte

Pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte, plusieurs critères sont requis :

1. Être une personne physique. Signaler ou divulguer des faits, qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire, contraires à la loi, à la Charte éthique, au Code de Conduite Anticorruption ou au présent code ;

2. agir sans contrepartie financière directe et de bonne foi ;

3. avoir obtenu les informations dans le cadre de son activité professionnelle. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, l'auteur du signalement doit en avoir eu personnellement connaissance.

### ▶ Accès au dispositif

Le dispositif d'alerte professionnelle est accessible sur l'Intranet Ethique et Compliance / rubrique « *Whistleblowing* » (accessible depuis le bas de la page d'accueil de Declic) et sur le site Internet renault.com / rubrique Engagements / Ethique ou en flashant le QR Code:

Retour au sommaire

# 04 Documents de Référence et Alerte Professionnelle

### ▶ Protection du lanceur d'alerte

Renault Group garantit une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne visée par l'alerte et des faits objets du signalement. Les signalements sont traités en toute confidentialité, sous réserve des obligations légales applicables et d'éventuelles procédures judiciaires. Le lanceur d'alerte bénéficie également, le cas échéant, d'une irresponsabilité civile et pénale ainsi que d'une protection contre les risques de représailles et de discrimination.

Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne pourra être prise à l'encontre des collaborateurs ayant effectué un signalement, même si les faits ne sont pas avérés, dans la mesure où ces collaborateurs ont agi selon les critères précédemment énoncés. Cependant, l'utilisation abusive, malveillante ou de mauvaise foi de ce dispositif expose à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

### RESPONSABLE DU CODE AU SEIN DE RENAULT GROUP

Le Directeur Prévention Protection de Renault Group est le « propriétaire » du Code de déontologie Sécurité Globale. Il est responsable de sa modification et de sa mise à jour.

Pour toute question ou besoin d'information relative au Code de déontologie Sécurité Globale, veuillez-vous adresser à lui.

Renault Group

Date de création 2024