

Charte Éthique

Édition 2024

Renault
Group

Au sein de Renault Group, l'Éthique et la Compliance sont déployées à tous les niveaux de l'entreprise, fondées sur des valeurs fondamentales d'intégrité et de respect.

Notre Raison d'Être nous oblige : nous affirmons que « nous faisons battre le cœur de l'innovation pour que la mobilité nous rapproche les uns des autres » et que « nous croyons au progrès responsable et respectueux de chacun ». Un tel objectif n'aurait pas de sens sans un devoir d'exemplarité soutenu par des obligations précises dans la conduite quotidienne des affaires.

L'éthique désigne justement 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.

Elle concerne chaque salarié du Groupe, quels que soient sa position hiérarchique, sa fonction et le pays dans lequel il travaille. Et elle engage le top management, qui doit être exemplaire.

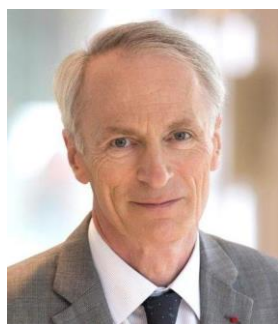
Cette nouvelle Charte Ethique a vocation à constituer un point de repère au quotidien.

Elle 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 Ethique et Compliance, qui vous conseillera et vous accompagnera.

L'Éthique et la Compliance sont bien sûr un sujet de conformité réglementaire. Mais elles engagent bien au-delà. Plus que jamais, alors que la demande de sens s'accroît dans nos sociétés, nous voyons dans leur respect et dans leur promotion un levier essentiel de performance pour l'ensemble du Groupe, ainsi qu'une source d'attractivité.

Plus éthiques, plus justes, plus humains, nous serons individuellement et collectivement plus forts pour atteindre nos objectifs et faire grandir durablement Renault Group.



Jean-Dominique SENARD
Président du Conseil d'administration

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J D Senard', with a horizontal line above and below the name.



Luca DE MEO
Directeur général

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luca De Meo', with a horizontal line below the name.



01	L'Éthique chez Renault Group	
	La Raison d'Être de Renault Group	07
	Pourquoi une Charte Éthique ?	07
	À qui s'applique la Charte Éthique ?	07
	Comment utiliser la Charte Éthique ?	08
	Gouvernance	09
02	Notre Éthique en tant qu'employeur	
	Santé, Sécurité et Environnement	11
	Diversité et inclusion	12
	Lutte contre toute forme de harcèlement	14
	Neutralité politique et religieuse	14
	Activité rémunérée en dehors de Renault Group	15
03	Notre Éthique en tant qu'entreprise	
	Éthique des affaires et lutte contre la corruption	17
	Relations avec les clients	18
	Relations avec les actionnaires	19
	Relations avec les fournisseurs	20
	Politique de confidentialité	21
	Protection des données à caractère personnel	22
	Patrimoine et image de Renault Group	23
04	Notre Éthique en tant qu'entreprise citoyenne	
	Droits humains	25
	Bassins d'emploi	26
	Fondation	27
	Environnement	28
	Mobilité	28
05	Non-respect de la Charte Ethique	
	Alerte Professionnelle	31
	Sanctions disciplinaires	32
06	Liens utiles	
	Direction Éthique et Compliance	34
	Réseau Éthique et Compliance	34
	Sites internet et intranet Éthique et Compliance	34

01 L'Éthique chez Renault Group



01 L'Éthique chez Renault Group

LA RAISON D'ÊTRE DE RENAULT GROUP

La Raison d'Être de Renault Group « **Nous faisons battre le cœur de l'innovation pour que la mobilité nous rapproche les uns des autres** » illustre l'ambition de Renault Group en matière de développement durable et responsable.

Cette Raison d'Être est le fondement de notre plan stratégique, de nos orientations en termes de responsabilité sociale et environnementale et de nos actions.

Cette Raison d'Être inspire l'Éthique de notre entreprise.

L'Éthique est-elle liée à une activité ou un domaine spécifique ? Non. L'Éthique est un état d'esprit qui guide notre comportement en s'appuyant sur des valeurs.

L'alignement de notre Raison d'Être, de notre éthique et de notre stratégie nous permet d'être performants.

Grâce à une éthique partagée par tous, Renault Group agit en entreprise responsable par la garantie de la non-discrimination, l'équité, la mixité, la diversité des parcours et des profils, l'aide aux personnes en situation de handicap, le dialogue, la qualité de vie au travail.

POURQUOI UNE CHARTE ÉTHIQUE ?

L'Éthique partagée par tous permet à Renault Group d'agir de manière durable avec respect, intégrité et équité, en entreprise responsable. La Charte Éthique de Renault Group ancre et promeut les valeurs de Renault Group et nous invite à l'intégrité et à la vigilance.

Le respect de ces valeurs contribue à la qualité de l'image de Renault Group, à son attractivité et à sa performance.

Elle réaffirme notre engagement collectif à promouvoir des valeurs basées sur la confiance et le respect entre les salariés, les clients, les fournisseurs, les partenaires et les actionnaires.

Elle contribue ainsi à nous interroger sur l'attitude à adopter dans les situations délicates auxquelles nous sommes parfois confrontés.

La Charte Éthique nous aide ainsi à prendre la bonne décision en toute circonstance.

À QUI S'APPLIQUE LA CHARTE ÉTHIQUE ?

La Charte Éthique est une référence qui s'applique à chacune et chacun d'entre nous, dirigeants, salariés, apprentis, stagiaires, intérimaires de Renault Group et des filiales qu'il contrôle dans le monde.

Les principes de cette Charte prennent en compte les intérêts des clients, des fournisseurs et des actionnaires. Tous ceux qui travaillent avec Renault Group peuvent la consulter et s'y référer.



COMMENT UTILISER LA CHARTE ÉTHIQUE ?

La Charte Ethique de Renault Group est déployée dans l'ensemble de Renault Group par le biais de différents supports de communication interne.

Renault Group demande à chacune et chacun de s'y référer et d'en partager le contenu.

La Charte Ethique décrit les principes qui permettent de distinguer ce qui est acceptable de ce qui ne l'est pas et nous engage à signaler des comportements ou des sollicitations qui ne respecteraient pas son contenu.

Chaque manager joue un rôle essentiel dans la diffusion des valeurs de l'entreprise. Son exemplarité est un facteur clé. Il doit encourager son équipe à agir de manière éthique et responsable et à s'imprégner du contenu de cette Charte Ethique.

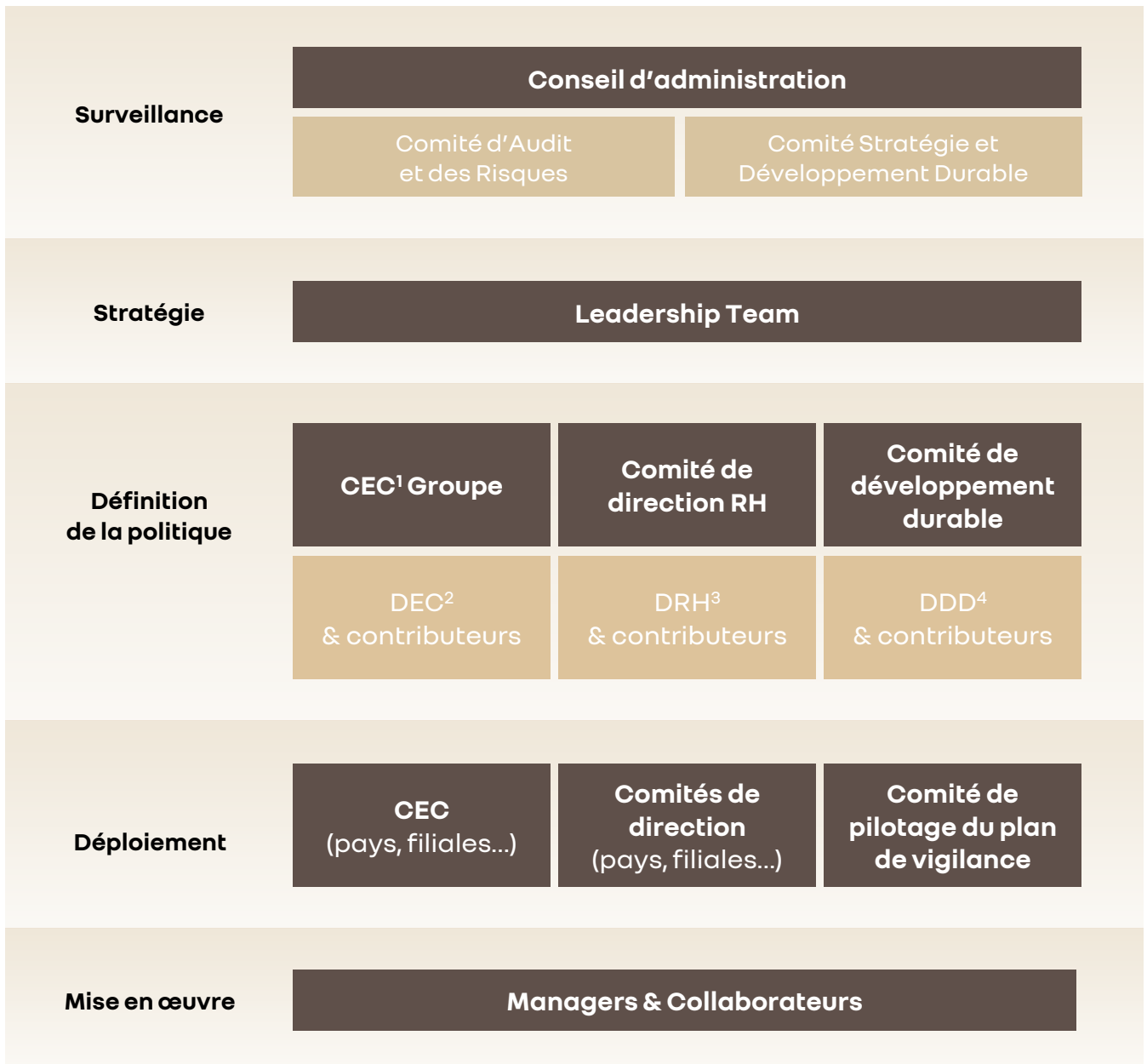
La Charte Ethique est complétée et illustrée par un ensemble de documents comme le Code de Conduite Anticorruption et des codes de déontologie dédiés à certains métiers, fonctions ou activités : Relations fournisseurs et Achats, Commerce, Douane, Informatique, Sécurité Globale, Bourse, Représentation d'intérêts.

Certains pays dans lesquels Renault Group exerce une activité peuvent avoir des lois plus exigeantes que celles mentionnées dans la Charte Ethique. Il conviendra, dans ce cas, de se conformer à la loi la plus exigeante.


Renault Group encourage tous ses salariés à exprimer leurs points de vue et à défendre leurs opinions par le dialogue.



GOUVERNANCE



(1) CEC : Comité Ethique et Conformité
 (2) DEC : Direction Ethique et Compliance
 (3) DRH : Direction des ressources humaines
 (4) DDD : Direction du Développement Durable



02 Notre Éthique en tant qu'employeur

02 Notre Éthique en tant qu'employeur

SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Renault Group réaffirme son engagement à prendre les mesures de prévention nécessaires en matière de santé, d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail et d'ergonomie de ses salariés en :

- ▶ Promouvant la santé et le bien-être physique et mental sur le lieu de travail.
- ▶ Fournissant un environnement de travail sain et sûr.
- ▶ Appliquant le principe d'amélioration continue de façon proactive et en mettant l'accent sur la prévention des risques de blessures et de maladies professionnelles.
- ▶ En travaillant à l'élimination des procédés/ matériaux/ substances les plus dangereux.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Santé, Sécurité et Environnement (DSSE) est à votre écoute pour toute question.



CAS PRATIQUE

En tant que manager, je constate qu'un collaborateur manipule des produits chimiques sans équipement de protection individuelle (EPI).

Que puis-je faire ?

Je demande au collaborateur d'interrompre immédiatement son activité, le temps de consulter la notice au poste (ou la fiche de donnée de sécurité) du produit et de vérifier si le port d'EPI est obligatoire. Dans ce cas, je demande au collaborateur de porter les EPI adéquats.

L'équipe Hygiène industrielle réalise des actions d'amélioration continue visant à réduire les risques inhérents à l'utilisation de produits chimiques sur les sites de Renault Group.

Dans le secteur industriel, avant la première prise de poste, chaque collaborateur est formé au DOJO de sécurité (mode d'apprentissage par mises en situation), puis il reçoit obligatoirement une formation spécifique à la sécurité au poste de travail (SWI – Specific Workstation Induction). Les risques liés à la manipulation des produits chimiques ainsi que les moyens mis en œuvre pour s'en prémunir y sont détaillés.



DIVERSITÉ ET INCLUSION

Le respect des personnes est une valeur fondamentale de Renault Group. Il permet notamment de garantir la dignité des personnes, la confiance et la qualité de vie au travail.

Renault Group s'engage ainsi à prévenir toute forme de discrimination au quotidien et à toutes les étapes de la vie professionnelle, et à placer les compétences et la performance au cœur de nos politiques de ressources humaines, avec pour objectif d'accueillir, de faire grandir et d'accompagner équitablement ses collaborateurs.

À ce titre, chacune et chacun d'entre nous s'engage notamment à :

- ▶ Reconnaître la diversité et la promouvoir notamment dans les recrutements des futurs embauché(e)s et dans les mobilités internes des collaborateurs.
- ▶ Favoriser l'inclusion en permettant à tous les collaborateurs de se sentir en sécurité, respectés et valorisés pour ce qu'ils sont et pour les valeurs qu'ils contribuent à partager au sein de l'entreprise.
- ▶ Traiter chacune et chacun avec dignité, sans discrimination et dans le respect de la vie privée, tout en reconnaissant les compétences et la performance.

ZERO discrimination

Renault Group porte une attention toute particulière au principe de non-discrimination. La discrimination est le traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base de critères n'ayant aucun lien avec les compétences professionnelles.

Les motifs de discrimination peuvent relever notamment du genre, de l'âge, des origines prétendument raciales, ethniques, nationales, sociales, culturelles, des orientations sexuelles ou de l'identité de genre, du handicap ou des problèmes de santé, de l'apparence physique, des opinions politiques ou religieuses, des activités syndicales...

La discrimination peut se manifester sous des formes plus ou moins visibles et intervenir à n'importe quel moment de la vie professionnelle, ayant pour conséquence par exemple la mise à l'écart d'une procédure de recrutement ou d'une nomination, de l'accès à un stage ou à une formation ou encore de créer une inégalité dans la gestion de carrière des salariés (salaire, promotion, mutation).

Par ailleurs, l'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer constituent également des discriminations.

Renault Group rappelle que les discriminations sont répréhensibles pénalement et civilement.

La politique ZERO Discrimination de Renault Group condamne fermement la discrimination sous toutes ses formes.

Cela implique pour chacun d'entre nous de :

- ▶ Ne pratiquer aucune discrimination sous peine de sanction.
- ▶ D'alerter en cas de connaissance de cas de discrimination.

Afin d'éradiquer toute discrimination, Renault Group a mis en place des canaux d'alerte pour que tous les collaborateurs puissent signaler des situations qui seraient contraires à la politique ZERO Discrimination.

Renault Group s'engage également à favoriser la formation et la sensibilisation des salariés et à garantir une communication renforcée, à la fois sur le système d'alerte professionnelle (cf. page 31) et sur les comportements et mesures discriminatoires.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique ZERO Discrimination, Renault Group a mis en place des référents ZERO Discrimination sur l'ensemble de ses sites.



CAS PRATIQUE

Luis est malentendant. Vous constatez qu'il éprouve des difficultés à suivre les discussions lors des réunions d'équipe et à participer aux conversations quotidiennes. Son manager ne fait aucun effort pour l'inclure dans les discussions, lui coupe régulièrement la parole et lève les yeux au ciel quand Luis pose des questions pour mieux comprendre. Il passe à côté d'informations importantes et, par conséquent, fait parfois des erreurs dans son travail. Il se sent isolé et sa performance baisse. Il n'ose pas partager ses difficultés avec son manager par crainte d'être encore plus mis de côté et stigmatisé.

Que puis-je faire ?

Luis est potentiellement victime de discrimination. Je lui conseille d'en parler à un référent ZERO Discrimination ou à son Responsable Ressources Humaines, ou bien d'émettre une Alerte Professionnelle en toute confidentialité (cf page 31). Je m'assure par ailleurs que Luis connaît la Charte Diversité & Inclusion et la politique ZERO Discrimination qui mentionnent l'interdiction de toute discrimination sous peine de sanction et la possibilité d'alerter en cas de discrimination. En effet, quelle que soit notre position au sein d'une organisation, si des faits qui nous semblent relever de discrimination nous sont rapportés ou si nous assistons à une situation qui nous semble discriminante, nous pouvons alerter en tant que témoin en toute confidentialité.

La Charte Diversité & Inclusion de Renault Group est partagée et l'ensemble des collaborateurs doit suivre un module de formation à ce sujet. Elle énonce les principes de Diversité et Inclusion notamment le respect de tous et la non-discrimination. La politique d'Inclusion Handicap Groupe permet aux personnes comme Luis de travailler dans les meilleures conditions possibles. Pour pouvoir en bénéficier Luis doit contacter son Responsable Ressources Humaines qui l'accompagnera dans la mise en place d'une adaptation de son poste de travail (ex : installation d'une boucle auditive portable). Par ailleurs, afin d'assurer l'adoption de comportements appropriés, des e-learning adaptés aux différentes formes de handicaps sont proposés au manager et à l'équipe si le collaborateur le souhaite.

Enfin, Renault Group propose une formation pour déceler les biais cognitifs ("Vivre ensemble la Diversité") à tous les collaborateurs avec accès à la plateforme Learning@RenaultGroup, et une formation "Management inclusif" dédiée aux managers. Ces formations ont pour objectif de développer des pratiques inclusives et lutter contre les biais cognitifs. D'autres dispositifs, comme les outils de décryptage des situations de discrimination, disponibles dans le Pack ZERO Discrimination, peuvent également aider à repérer les comportements discriminatoires.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Diversité & Inclusion, les référents ZERO discrimination et la Direction déléguée Alertes Professionnelles sont à votre écoute pour toute question.



La Charte Diversité & Inclusion est en ligne sur le site intranet [Global Diversity & Inclusion](#)

Emettre une Alerte Professionnelle via WhistleB : <https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup> (voir page 31)



LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT

Afin de lutter contre toute forme de harcèlement moral ou sexuel au travail, Renault Group s'engage à protéger et à garantir la dignité, le respect, l'intégrité physique et psychologique de l'ensemble de ses collaborateurs.

Ainsi, tous faits, propos, comportements ou pressions exercées ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie au travail se traduisant par une altération de la santé physique ou mentale d'un collaborateur sont formellement proscrits.

Renault Group rappelle que tous les types de harcèlements sont répréhensibles pénalement et civilement.

NEUTRALITÉ POLITIQUE ET RELIGIEUSE

Les salariés sont libres de leurs activités et opinions politiques et/ou religieuses, dans le respect des lois en vigueur, mais leur manifestation ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement de Renault Group.

Aucune forme de prosélytisme politique ou religieux n'est admise au sein de Renault Group.

Renault Group ne finance par ailleurs ni les institutions à caractère religieux, ni les partis politiques et n'est pas impliqué dans le parrainage de campagnes politiques.

CAS PRATIQUE



Mon responsable hiérarchique se moque systématiquement de moi en présence d'autres collègues : il m'humilie, s'emporte contre moi, critique ma façon de me comporter. Je vis très mal la situation qui m'atteint physiquement et psychologiquement.

Que puis-je faire ?

Je peux émettre un signalement via le dispositif d'Alerte Professionnelle de Renault Group en toute confidentialité (cf page 31).

CAS PRATIQUE



Lors d'un échange en réunion de service, un de mes collaborateurs relaie à l'équipe le programme d'un parti politique et encourage à voter pour ses représentants aux prochaines élections.

Que puis-je faire ?

Je lui rappelle que la Charte Ethique prévoit qu'aucune forme de prosélytisme politique n'est admise au sein de Renault Group et que ce comportement est susceptible de faire l'objet de suites disciplinaires.

La formation "l'Éthique au sein de Renault Group" permet de sensibiliser les acteurs sur ces situations et de prévenir les risques. En discuter régulièrement en équipe permet de prévenir l'émergence de ce type de comportement.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Ethique et Compliance est à votre écoute pour toute question.



Emettre une Alerte Professionnelle via : <https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup> (voir page 31)

ACTIVITÉ REMUNÉRÉE EN DEHORS DE RENAULT GROUP

Aucune activité rémunérée à l'extérieur de Renault Group ne peut être exercée si elle est en concurrence avec les intérêts de celui-ci (principe de loyauté) et/ou si elle entraîne une infraction à la législation sur la durée maximale du travail. Pour prévenir toute difficulté, tout salarié de Renault Group désirant avoir une activité professionnelle en dehors de l'entreprise échangera préalablement avec sa hiérarchie et la direction des ressources humaines.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Ethique et Compliance est à votre écoute pour toute question.



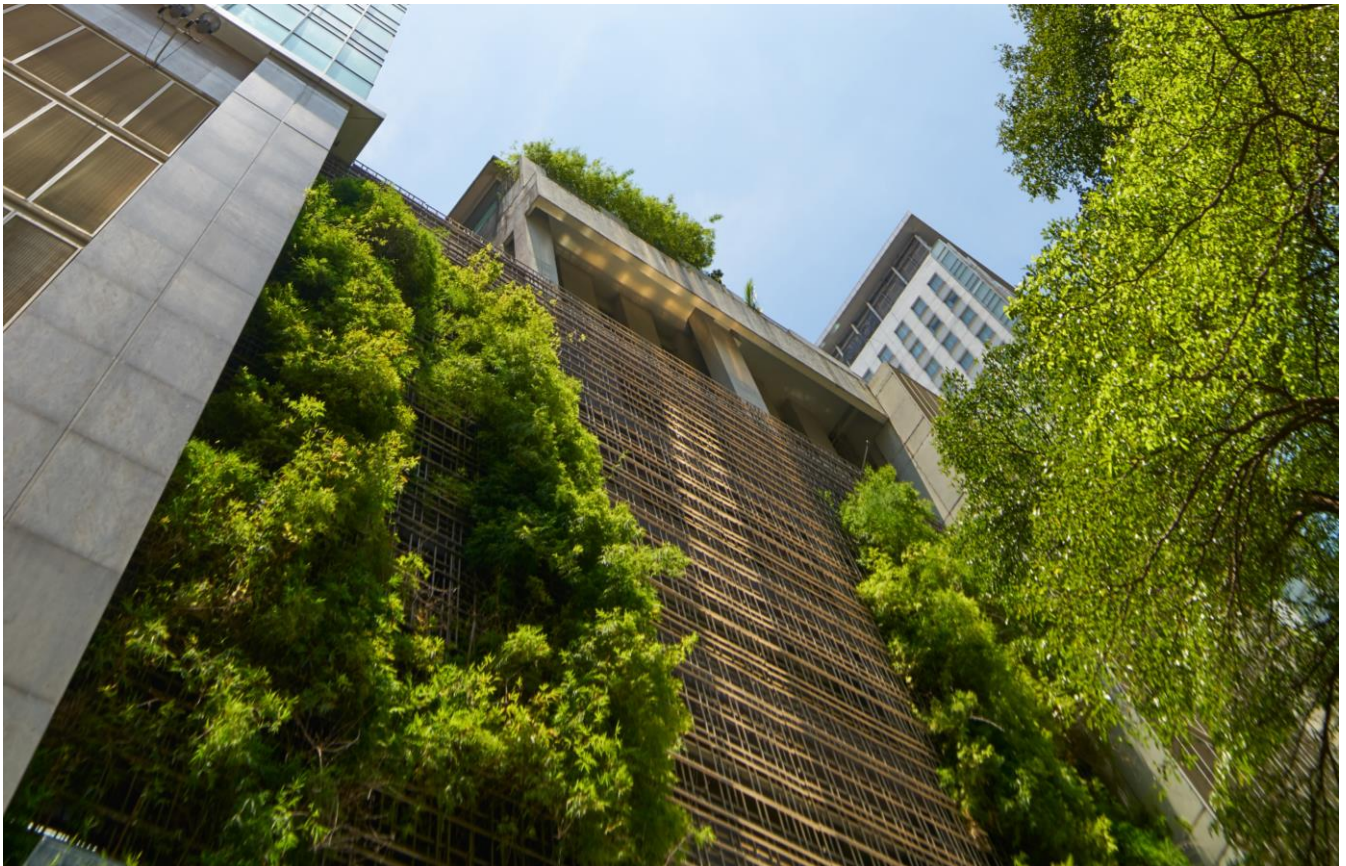
CAS PRATIQUE

Un membre de mon équipe m'informe qu'il a récemment reçu une rémunération significative pour une formation qu'il a délivrée dans son domaine d'expertise. Cette formation a été dispensée via un organisme externe à Renault Group.

Que puis-je faire ?

Je lui demande s'il en avait informé les Ressources Humaines. A défaut, je lui rappelle qu'exercer une activité rémunérée en dehors de l'entreprise nécessite au préalable de vérifier sa compatibilité avec les intérêts de Renault Group et de vérifier le respect de la durée du travail. Je lui demande également des informations sur le contenu de son intervention pour m'assurer qu'il respecte les règles de Renault Group relatives à la maîtrise de l'information.

Communiquer au préalable avec son manager favorise les bons comportements. La formation "l'éthique au sein de Renault Group" sensibilise les acteurs sur ces situations à risque.



03 Notre Éthique en tant qu'entreprise



03 Notre Éthique en tant qu'entreprise

ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

L'Éthique est le socle de nos activités. Nous sommes engagés à agir de manière équitable, loyale et transparente.

L'intégrité, au cœur des relations avec nos parties prenantes (clients, fournisseurs, sous-traitants, prestataires, actionnaires, pouvoirs publics, organisations non gouvernementales...), guide les comportements de chacune et chacun. Elle inspire le respect, l'honnêteté, la confiance et oriente les comportements de chacune et chacun dans toute relation professionnelle.

Dans cette perspective, Renault Group s'engage notamment à :

- ▶ Ancrer les valeurs éthiques auprès de chacune et chacun au quotidien et dans toutes ses activités.
- ▶ Prévenir et détecter les manquements à l'éthique et les atteintes à la probité et y remédier.

Partout où Renault Group est présent, nous menons nos opérations et établissons des relations commerciales en respectant les lois et réglementations qui nous sont applicables ainsi que les règles définies par l'entreprise. Cela concerne notamment les règles en matière de lutte contre la corruption et autres formes d'atteintes à la probité, le droit de la concurrence, la propriété intellectuelle, la protection des données personnelles, le contrôle des exportations, de lutte contre l'évasion fiscale, de lutte contre l'espionnage industriel...

Prévention et détection de la corruption et du trafic d'influence

Renault Group s'engage à :

- ▶ Se conformer à la loi française, dite « Sapin II », relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, ainsi qu'aux autres lois et règlements anticorruption qui lui sont applicables.
- ▶ Se conformer au Code de conduite Anticorruption de Renault Group.

À ce titre, les salariés de Renault Group susceptibles de se trouver confrontés à des situations dans lesquelles leurs intérêts sont en contradiction avec les intérêts de Renault Group, doivent le déclarer à leur hiérarchie.

Par ailleurs, les salariés ne doivent pas accepter ou proposer directement ou indirectement des dons, des promesses ou des avantages pour leur propre bénéfice ou celui de tiers.



La prévention et la détection de la corruption et du trafic d'influence sont animées selon un Système de Management Anticorruption qui a été **certifié ISO 37001** le 15 octobre 2024, pour une durée de trois ans.

L'ISO 37001 est une norme internationale de référence en matière de système de management anti-corruption. Elle permet une reconnaissance internationale qui témoigne de la détermination de l'entreprise à mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de prévention et de lutte contre la corruption et ce, à tous les niveaux de l'organisation.

www.eurocompliance.com

Respect du droit de la concurrence

Renault Group promeut l'exercice d'une concurrence libre et non faussée et s'engage à se conformer au droit de la concurrence, en luttant contre les pratiques anticoncurrentielles.

En particulier, Renault Group s'engage, au moyen d'une Politique Antitrust, de formations dédiées et d'un programme de conformité animé par la Direction Juridique, à :

- ▶ Promouvoir auprès de tous ses collaborateurs une culture de la concurrence par les mérites, l'innovation et conforme aux règles issues du droit de la concurrence.
- ▶ Prévenir la mise en œuvre de comportements contraires au droit de la concurrence (notamment les ententes anticoncurrentielles, les abus de position dominante, les défauts de notification au titre du contrôle des concentrations, les obstructions aux pouvoirs d'enquête des autorités de concurrence).
- ▶ Contrôler la bonne connaissance et application par tous ses collaborateurs des règles issues de la Politique Antitrust de Renault Group.

Sanctions économiques internationales

Renault Group se conforme aux règles du commerce international et aux sanctions internationales qui lui sont applicables. Renault Group est particulièrement attentif à l'intégrité des entités avec qui il contracte.

RELATIONS AVEC LES CLIENTS

La confiance des clients dans nos activités et nos produits est capitale pour Renault Group. Elle contribue à sa pérennité.

Dans cette perspective, Renault Group s'engage à :

- ▶ Respecter les législations en vigueur en matière de protection des consommateurs.
- ▶ Respecter les règles, les processus et les exigences techniques et environnementales qui s'appliquent aux produits et aux services livrés.
- ▶ Faire de la sécurité de chaque client une priorité.
- ▶ Ne communiquer aux clients que des informations vérifiées en ce qui concerne l'offre et les caractéristiques des produits et services proposés.



RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

Transparence de la communication financière et extra-financière

En application des grands principes de communication au marché, Renault Group est tenu de publier des informations sincères, précises et exactes à ses actionnaires, que ces informations soient de nature comptable, opérationnelle, financière ou extra-financière.

La Direction générale et le Conseil d'administration veillent à la qualité des informations communiquées au marché, dans le respect des normes et réglementations comptables, financières et boursières en vigueur, ainsi qu'à l'égalité d'accès à l'information publiée.

Chaque collaborateur de Renault Group doit s'assurer de l'exactitude et de la précision des informations qu'il transmet et se sentir responsable des informations communiquées en externe.

Respect de la réglementation « abus de marché »

Les actions Renault étant cotées en bourse, Renault Group et l'ensemble de ses collaborateurs doivent respecter les règles spécifiques applicables aux sociétés cotées, en particulier celles relatives à la prévention des « abus de marché ».

Ainsi, Renault Group s'est doté d'un **Code de déontologie boursière** qui rappelle les règles applicables notamment en matière de gestion de « l'Information Privilégiée » ou de « l'Information Confidentielle », de prévention des abus de marché et d'encadrement des opérations sur les instruments financiers de Renault. Le Code rappelle également les sanctions administratives et/ou pénales attachées au non-respect de ces règles.

Chaque collaborateur doit prendre connaissance des règles prévues par le Code de déontologie boursière et respecter les obligations de confidentialité absolue et les restrictions d'intervention sur les titres de Renault qui s'imposent à lui dès lors qu'il a reçu une notification en ce sens de la part de la Direction Juridique Groupe.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Juridique est à votre écoute pour toute question.



Le code de déontologie dédié Bourse est en ligne sur le site intranet Éthique et Compliance et sur le [renault.com](https://www.renault.com) / rubrique Engagements / Éthique.

Zoom sur quatre principes issus du Code de déontologie boursière

- ▶ Ne pas divulguer à une autre personne (y compris en interne) une « Information Privilégiée » ou une « Information Confidentielle » que l'on détient.
- ▶ Ne pas effectuer d'opérations sur des titres Renault sur la base d'une Information Privilégiée ou d'une Information Confidentielle.
- ▶ Respecter les périodes d'interdiction d'opérations sur titres Renault (« Fenêtres Négatives »).
- ▶ Exécuter les formalités requises par la réglementation et rappelées dans les notifications envoyées par la Direction Juridique.



CAS PRATIQUE

en matière de prévention des abus de marché

Les résultats financiers de Renault Group seront communiqués à la presse, aux analystes financiers et investisseurs dans 15 jours. Mon collègue qui travaille sur le sujet m'a fait part de la situation financière du Groupe et des projets en cours.

Que puis-je faire ?

Je dois en parler à mon manager et prévenir la Direction Juridique « Gouvernance – Droit des sociétés et Droit Financier ». Je ne peux transmettre ces informations à aucune autre personne, interne ou externe à l'entreprise, tant que cette information n'a pas été rendue publique par Renault Group.

Le Code de déontologie boursière précise les comportements à adopter par les collaborateurs qui participent à l'élaboration de l'information comptable financière du Groupe, particulièrement pendant les périodes de « Fenêtres Négatives » qui précèdent la publication de ces informations.

Il est donc primordial de répertorier toutes les personnes ayant accès à des informations sensibles pour s'assurer qu'elles reçoivent toutes les notifications préalables prévues par des dispositifs de prévention des abus de marché de Renault Group.

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

La mise en œuvre de relations équitables et loyales représente un gage de confiance entre Renault Group et ses fournisseurs. Une politique d'achats responsables est instaurée au sein de Renault Group. Elle intègre le respect des exigences sociales et environnementales dans le choix des fournisseurs.

À cette fin, Renault Group a pris les dispositions suivantes :

- ▶ Développer, avec les partenaires commerciaux, une relation de confiance basée sur le respect et la transparence.
- ▶ Traiter équitablement les fournisseurs en respectant les procédures d'appels d'offres et en s'appuyant sur des documents établissant les principes de relations contractuelles responsables (attentes Responsabilité Sociale de l'Entreprise en matière de sécurité, de qualité, de droits humains et du travail, d'environnement, de conformité...).
- ▶ Renforcer l'identification et la prévention des risques RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) dans la chaîne d'approvisionnement, en évaluant régulièrement la situation des fournisseurs.

- ▶ Veiller à ce que les fournisseurs de Renault Group s'engagent à mettre en œuvre dans leur propre entreprise les droits sociaux fondamentaux mentionnés dans l'accord cadre mondial de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.
- ▶ Veiller à ce que les fournisseurs s'engagent à respecter les lignes directrices de Renault Group pour la "Responsabilité Sociale et Environnementale des fournisseurs".

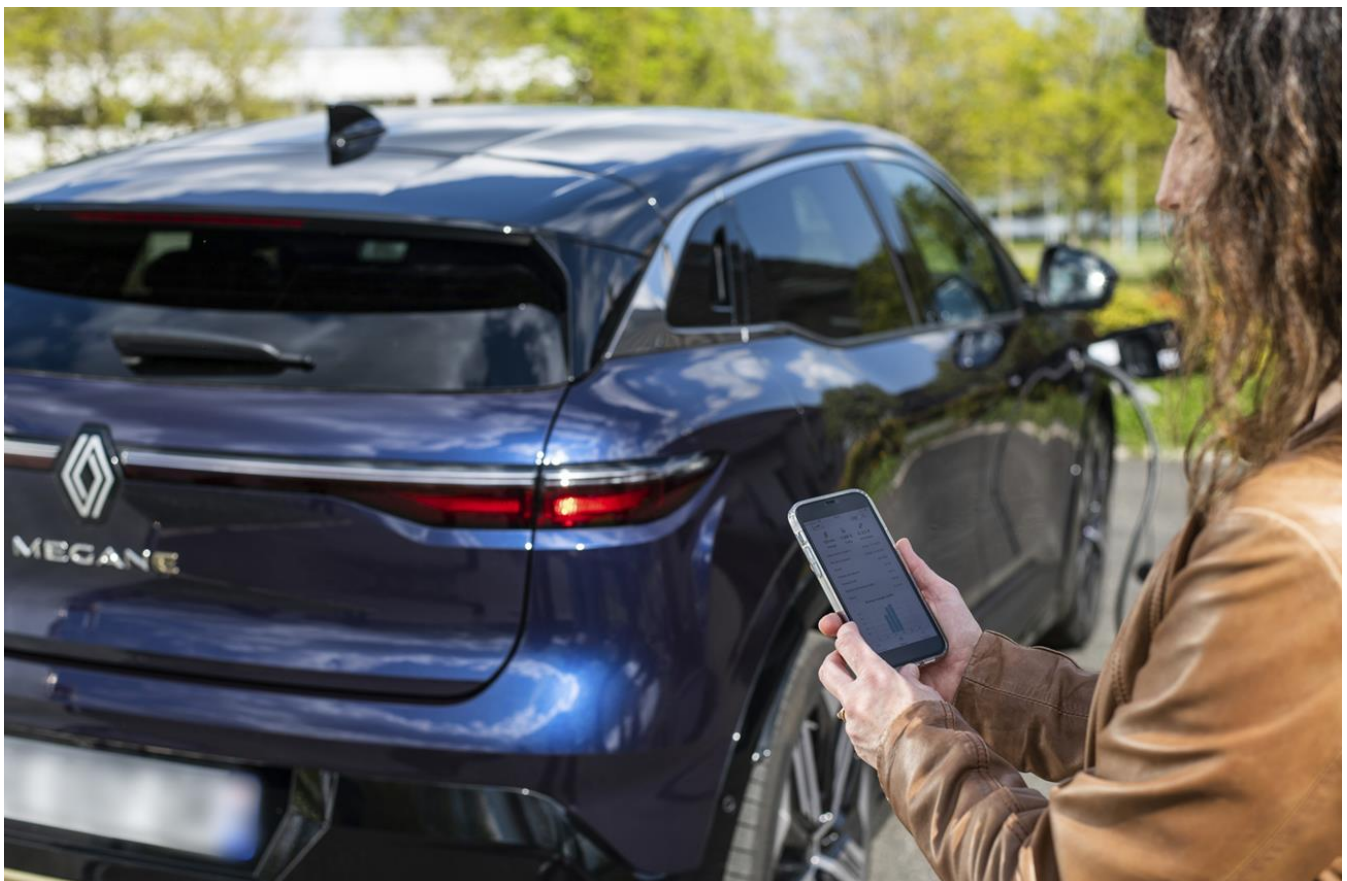
POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Renault Group Procurement et la Direction Éthique et Compliance sont à votre écoute pour toute question.



Le Code de déontologie Renault Group Procurement (Achat) est en ligne sur le site intranet Éthique et Compliance et sur le [renault.com / rubrique Engagements / Éthique](https://www.renault.com/rubrique/Engagements/Ethique).



POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ

Maîtrise de l'information

L'Éthique, c'est aussi l'application des bons comportements pour chaque collaborateur et le respect des règles internes de l'entreprise. En particulier :

- ▶ La Politique de Maîtrise de l'Information (PMI) qui explique comment protéger l'information (information matérielle du type pièces ou prototypes, ou immatérielle c'est-à-dire tous les documents et données de l'entreprise), au regard des risques encourus, comme ceux liés à la divulgation.
- ▶ La protection des données personnelles.
- ▶ La Charte d'Utilisation des Moyens Informatiques et des Outils Numériques de Renault qui explique comment utiliser les ressources informatiques de Renault Group et en énonce les règles d'utilisation et les droits et devoirs de l'entreprise et des utilisateurs (employés, stagiaires, apprentis, prestataires...).

Tous les détenteurs de ces informations doivent ainsi veiller :

- ▶ À ce qu'elles soient protégées conformément aux règles énoncées.
- ▶ À ne pas communiquer aux personnes ou entités non habilitées à en avoir connaissance, au sein ou en dehors de l'entreprise.
- ▶ À ne pas les falsifier ou les modifier pour nuire ou cacher des actes non éthiques ou illégaux.

Il en est de même pour les travailleurs temporaires, les stagiaires et apprentis, et pour toute personne amenée à exécuter un contrat de prestation pour Renault Group.

Par ailleurs, l'utilisation à des fins personnelles des informations privilégiées de nature comptable ou financière concernant le groupe est contraire à l'éthique et constitue un délit d'initié.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Protection et Maîtrise de l'Information et la Direction Éthique et Compliance sont à votre écoute pour toute question.

CAS PRATIQUE

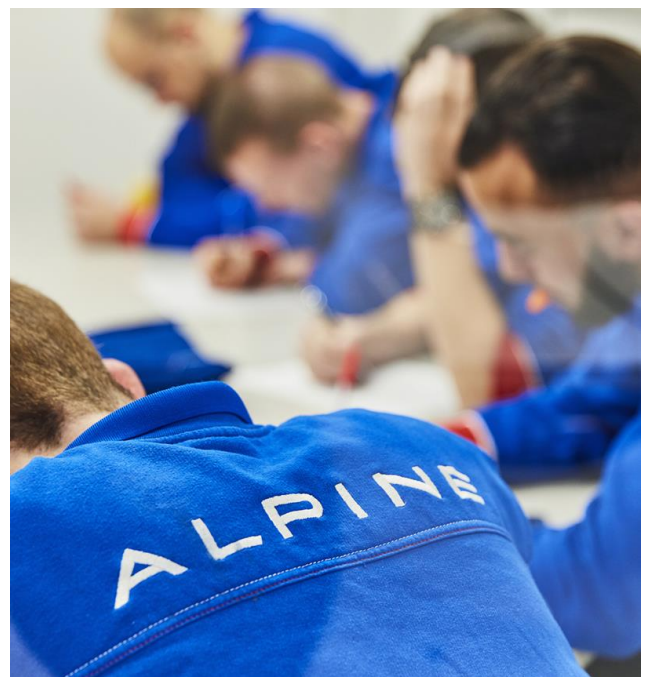


Je m'aperçois qu'un de mes collègues vient de publier, par erreur, un document classé confidentiel B dans un sharepoint interne et visible par tous les collaborateurs de Renault Group.

Que puis-je faire ?

Je dois alerter l'auteur du document de la fuite, en lui demandant de supprimer ce document. Je dois également informer le Pilote PMI (Protection et Maîtrise de l'Information) de ma Direction (consultable sur le site intranet de la Direction de la Prévention et de la Protection - D2P) et le/la référente (e) juridique et vérifier avec elle/lui le niveau de confidentialité indiqué sur le document. Je peux aussi alerter la D2P, ainsi que le Privacy Ambassador de ma Direction (consultable sur le site intranet DataPrivacy), si les documents contiennent des données à caractère personnel

Tous les collaborateurs de Renault Group doivent avoir connaissance et appliquer les règles de la PMI, disponibles sur le site intranet de la Politique Maîtrise de l'Information.



PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Renault Group s'engage à :

- ▶ Respecter les lois et règlements en matière de protection des données à caractère personnel des clients et/ou prospects et s'assurer qu'elles sont traitées en toute sécurité et en conformité avec la réglementation.
- ▶ Mettre en place une organisation avec des processus et outils destinés à protéger les données à caractère personnel de ses salariés et de ses clients/utilisateurs, de ses actionnaires et de ses fournisseurs.
- ▶ Sensibiliser l'ensemble des salariés sur la protection des données à caractère personnel.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Ethique et Compliance est à votre écoute pour toute question.



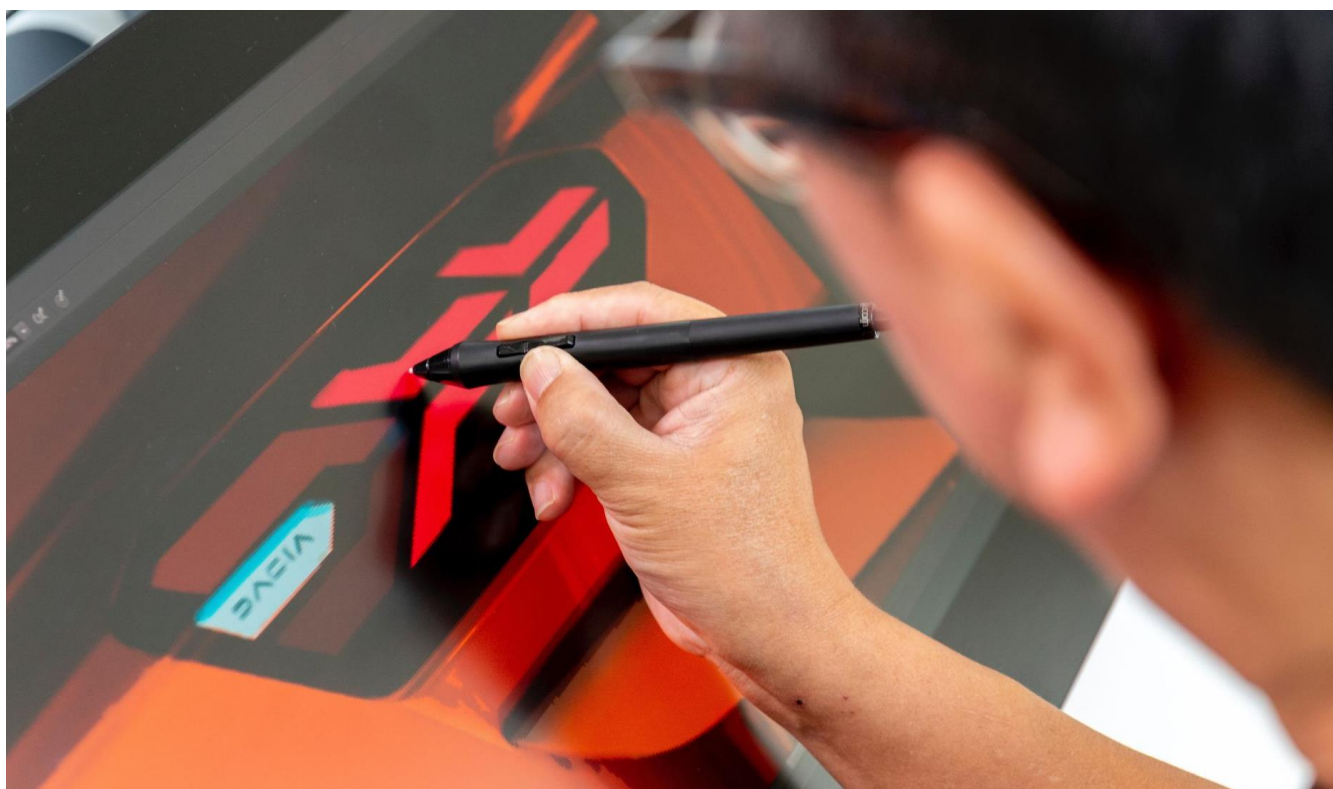
CAS PRATIQUE

Un éditeur de logiciel, avec lequel nous développons une application métier, me demande de lui fournir la liste des futurs utilisateurs.

Que puis-je faire ?

Cet éditeur me demande la transmission de données à caractère personnel. Ces données sont protégées et je dois au préalable vérifier si je peux ou non les transmettre et sous quelles conditions. Je prends donc contact avec le Privacy Ambassador de ma direction qui m'aidera à prendre la bonne décision. En cas de doute, il demandera un second avis au/à la référen(e) juridique de ma direction et/ou à la Data Privacy Officer de Renault Group. En fonction de leurs réponses, je saurai si je peux transmettre ou pas (et de quelle façon) les données à l'éditeur.

Lors des projets informatiques, des procédures permettent de maîtriser la transmission de données à caractère personnel. Elles doivent être appliquées. L'organisation est décrite sur le site intranet DataPrivacy.



PATRIMOINE ET IMAGE DE RENAULT GROUP

Protéger et préserver le patrimoine matériel (bâtiments, véhicules de service, mobilier, véhicules historiques, Collection d'art Renault..) et immatériel (brevets, marques, données numériques) de Renault Group est un gage de sa prospérité. Les salariés ont le devoir d'y contribuer en assurant la protection contre les dénigrements, les dégradations, les vols, les détournements et toute autre action, y compris via les réseaux sociaux, qui pourraient porter préjudice à l'entreprise. Les salariés ne doivent pas, par ailleurs, utiliser ce patrimoine à des fins personnelles.

Enfin, il est de la responsabilité de chacune et de chacun de signaler à sa hiérarchie toute action ou propos pouvant porter préjudice à la réputation de Renault Group.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Ethique et Compliance est à votre écoute pour toute question.



Le Guide des réseaux sociaux est en ligne sur le site intranet Declic.



CAS PRATIQUE

Vous lisez sur votre réseau social favori externe un post excessivement dur à l'encontre de la qualité de la gamme du Groupe. Vous vous apercevez que ce post est émis par un salarié de Renault Group que vous connaissez et qu'il porte clairement atteinte à l'image de l'entreprise.

Que puis-je faire ?

Je dois informer la D2P (Direction de la Prévention et de la Protection) et la Direction de la Communication qui jugeront s'il est nécessaire de répondre ou pas au post. La D2P ou la Direction de la Communication informeront la ligne managériale et/ou les ressources humaines du salarié concerné qui décideront d'éventuelles suites disciplinaires à son encontre.

Le guide des réseaux sociaux doit être connu. Il précise : "Nous exerçons notre liberté d'expression, de façon loyale et responsable : le principe de loyauté s'applique également sur les réseaux sociaux : ne pas blâmer un collègue ni porter atteinte à son employeur".

Par ailleurs, en tant que collaborateur et ambassadeur de la marque, je dois observer un devoir de réserve et de confidentialité afin de protéger Renault Group, ses employés et ses clients. Je dois également respecter le droit d'auteur et la propriété intellectuelle de l'entreprise. Je ne dois en aucun cas publier des documents internes sans m'être assuré de la possibilité de le faire auprès de ma hiérarchie.

04 Notre Éthique en tant qu'entreprise citoyenne



04 Notre Éthique en tant qu'entreprise citoyenne

DROITS HUMAINS

En 2004, Renault Group publiait une « déclaration des droits sociaux fondamentaux ». Depuis, deux accords cadre mondiaux de 2013 et 2019 sont venus renforcer ces engagements, notamment en matière :

- ▶ D'abolition effective du travail des mineurs n'ayant pas atteint l'âge minimum légal pour travailler dans chaque pays ou région, et, dans tous les cas, pour tous les mineurs âgés de moins de 15 ans.
- ▶ D'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
- ▶ De prévention de la discrimination et d'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces principes sont déclinés dans différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Par ailleurs, depuis 2000 Renault Group s'engage sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et, depuis 2001, adhère aux principes universels, dont ceux liés aux droits humains, qui constituent le Pacte Mondial adopté à l'initiative des Nations Unies (Global Compact).

Renault Group renforce également ses engagements sur :

- ▶ L'interdiction de manifestation de toute forme de violence au travail, harcèlement sexuel ou moral ou discrimination.
- ▶ La liberté syndicale et protection du droit syndical, du droit d'organisation et de négociation collective, des représentants des travailleurs afin de prévenir toute forme de discrimination pour fait d'engagement syndical.
- ▶ L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- ▶ Le respect des durées de travail, du droit aux congés payés, du droit à la maternité, du droit à la déconnexion.

Renault Group intègre également dans la documentation contractuelle le liant à ses fournisseurs ces engagements au titre des critères de leur sélection. Renault Group se réserve par ailleurs la possibilité de demander à ses fournisseurs de faire évaluer la conformité des engagements par une tierce partie, organisation certifiée et internationalement reconnue.

Enfin, Renault Group s'engage à respecter les droits fondamentaux des populations autochtones et des communautés locales, tels que définis dans la Déclaration des Nations Unies de 2007 sur les Droits des Peuples Autochtones.

CAS PRATIQUE



Dans le cadre de mes fonctions, je suis en relation avec un fournisseur de matières premières et les conclusions d'un audit récent relèvent que des mineurs de moins de 15 ans travaillent pour son compte, contrairement à la politique Renault Group qu'il s'est engagé à respecter.

Que puis-je faire ?

J'alerte immédiatement mon manager et l'acheteur en charge de cette prestation. Un fournisseur qui ne respecte pas ses engagements en la matière doit y remédier sans délai. Faute de remédiation satisfaisante, d'autres mesures pourront être prises en compte et aller jusqu'à la résiliation.

Il faut rappeler aux fournisseurs que Renault Group a signé un accord cadre mondial en 2013 renforçant les engagements pris par Renault Group en matière d'abolition effective du travail des mineurs âgés de moins de 15 ans. Renault Group fait d'ailleurs de ces engagements un critère de sélection de ses fournisseurs. Les fournisseurs de Renault Group doivent s'engager formellement à ne pas faire travailler de mineurs âgés de moins de 15 ans.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Ethique et Compliance est à votre écoute pour toute question.

BASSINS D'EMPLOI

Partout où il est implanté, Renault Group contribue à la dynamisation du bassin d'emploi, en collaboration avec les pouvoirs publics locaux. En cas d'impact significatif sur l'emploi, des plans de revitalisation sont mis en œuvre pour développer l'emploi.

Depuis 2019, les salariés qui souhaitent s'engager auprès d'associations et entreprises solidaires disposent de modalités spécifiques, dans le respect des législations locales, le temps consacré à ces activités pouvant être considéré comme du temps de travail.

Renault Group encourage ainsi ses fournisseurs à développer des activités ayant un impact positif sur les communautés locales des territoires où il opère.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Ethique et Compliance est à votre écoute pour toute question.



FONDATION

La Fondation Renault Group, créée en 2001, est alignée sur la Raison d'Être de l'entreprise : elle s'engage activement en faveur de la mobilité inclusive. Elle collabore avec les 6 autres fondations de Renault Group (Argentine, Brésil, Colombie, Maroc, Espagne et Roumanie) qui soutiennent des actions de mécénat à travers le monde.

Les projets de la Fondation Renault Group visent ainsi à rapprocher les personnes de ce qui est essentiel à leur vie et à leurs projets, en articulant ses actions autour de 3 piliers :

- ▶ Sécurité : la Fondation Renault Group contribue à la prévention, l'éducation routière et à la recherche-d'innovations en matière de sécurité.
- ▶ Soutien : la Fondation Renault Group soutient l'accès à la mobilité inclusive, au permis de conduire et aux transports pour ceux qui en ont le plus besoin.
- ▶ Secours : la Fondation Renault Group intervient aux côtés d'ONG pour faire face aux besoins de première nécessité des populations locales lors de situations d'urgence dans les pays d'implantation du Groupe.

Par ailleurs, la Fondation Renault Group propose aux salariés de Renault Group qui le souhaitent, de s'engager à ses côtés pour soutenir des associations via :

- ▶ des actions de team-building solidaire,
- ▶ du bénévolat ou du mentorat,
- ▶ ou encore participer au Comité mécénat qui valide des projets associatifs, en lien direct avec la stratégie mécénat Groupe et portés par des collaborateurs.



CAS PRATIQUE

Une amie qui travaille pour une association sportive sans but lucratif m'informe qu'elle s'est engagée oralement auprès d'elle afin que Renault Group soutienne la cause via un soutien en mécénat.

Que puis-je faire ?

Je l'informe qu'elle doit soumettre au préalable la demande à la Direction Art, Patrimoine & Mécénat qui est en charge de l'analyse et des suites à donner.

La décision de réaliser des actions de Mécénat est prise selon les axes stratégiques définis par la Direction Art, Patrimoine & Mécénat, après analyse du tiers, conformément au processus de gestion de l'intégrité des Tiers (TIM). Ce processus vise à sécuriser les opérations de Mécénat réalisées par Renault Group et à préserver sa réputation et son image.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Art, Patrimoine & Mécénat et la Direction Éthique et Compliance sont à votre écoute pour toute question.



ENVIRONNEMENT

Réduire l'empreinte environnementale sur l'ensemble de la chaîne de valeurs, au travers de solutions et de mobilités innovantes, fait partie de la politique environnementale de Renault Group. Cela s'inscrit dans le plan stratégique « Renaulution » lancé en janvier 2021.

La diminution des impacts négatifs des activités de Renault Group sur l'environnement est ainsi primordiale.

Dans cette optique, Renault Group s'engage à :

- ▶ Former les salariés concernés en usine et à l'ingénierie dont la fonction est en relation avec l'environnement.
- ▶ Former aux règles fondamentales de l'environnement, sur chacun des sites, le responsable environnement et les auditeurs internes.
- ▶ Mettre en œuvre un plan d'action allant de l'amont à l'aval de la chaîne de valeur - de l'approvisionnement jusqu'à la fin de vie des véhicules - ayant pour objectif de diminuer l'empreinte environnementale : climat, ressources, écosystème, biodiversité et santé.
- ▶ Fixer des objectifs de réduction de cette empreinte environnementale. Pour le climat : atteindre une neutralité carbone à horizon 2040 en Europe et 2050 dans le monde.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction Santé, Sécurité et Environnement (DSSE) est à votre écoute pour toute question



CAS PRATIQUE



Je suis manager et l'un de mes collaborateurs ne respecte pas les consignes transmises sur le tri des déchets.

Que puis-je faire ?

Je procède à un rappel des consignes en le sensibilisant à l'importance du tri des déchets, étant précisé que le non-respect des consignes peut être sanctionné disciplinairement.

En usine, tous les collaborateurs doivent recevoir une formation au poste incluant les aspects environnementaux s'y rattachant et les actions à respecter pour le tri des déchets.



MOBILITÉ

Pour encourager la transition écologique et participer à l'atteinte des objectifs de neutralité carbone, Renault Group s'est engagé dans le développement de nouveaux services de mobilité partagée.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction des opérations Mobilize Beyond Automotive est à votre écoute pour toute question

A low-angle, upward-looking photograph of modern architectural structures. In the foreground, a glass and metal walkway or staircase structure is visible on the right. The background features several multi-story buildings with large glass windows and concrete facades, interspersed with lush green trees. The sky is a clear, bright blue with a few wispy white clouds. The overall composition is dynamic and emphasizes verticality and modern design.

05 Non-respect de la Charte Ethique

05 Non-respect de la Charte Éthique

À chaque fois que vous pensez être confronté(e), en qualité d'acteur, témoin ou victime à une situation passée ou à venir qui serait susceptible d'être non conforme aux principes éthiques de Renault Group, posez-vous les questions suivantes :

Est-ce intègre ?

Qu'en penseraient mes collègues ?
Mes proches ?

Et si cela était repris par les médias et
les réseaux sociaux ?



En vous posant ces questions, si la situation ne vous paraît pas conforme aux principes de la charte éthique, consultez votre hiérarchie ou le correspondant ou référent Ethique et Compliance de votre périmètre ou la Direction Ethique et Compliance à l'adresse : contact-ethique-compliance@renault.com

La situation à laquelle vous êtes confronté peut également justifier d'émettre un signalement, en toute confidentialité (cf page 31).

DANS QUELS CAS EMETTRE UNE ALERTE PROFESSIONNELLE ?

Vous êtes victime, témoin ou informé (e) d'une potentielle violation de l'un des principes de la Charte Ethique notamment relatifs aux éléments suivants :

- ▶ Harcèlement moral ou sexuel, discrimination
- ▶ Corruption, vol, escroqueries
- ▶ Pratiques anticoncurrentielles, blanchiment d'argent
- ▶ Atteintes à la protection des données personnelles

Vous pouvez émettre une Alerte Professionnelle en toute confidentialité

Via l'application WhistleB (*) accessible depuis :

- ▶ Le site intranet Ethique et Compliance de Renault Group / rubrique Whistleblowing <https://grouperenault.sharepoint.com/sites/EthiqueetCompliance>
- ▶ Le site internet de Renault Group www.renault.com / rubrique Engagements / Ethique [WhistleB, Whistleblowing Centre](#)
- ▶ Le QR Code ci-dessous



(*) WhistleB est disponible en 14 langues. Il permet d'adresser des signalements en toute confidentialité 24h/24 et 7 jours sur 7 : à la direction déléguée aux Alertes Professionnelles (en France) ou aux correspondants Ethique et Compliance dans les filiales et pays. Retrouvez les informations concernant les correspondants pays Ethique et Compliance dans la rubrique ci-après "Liens utiles".

Ou en passant par les autres canaux internes de Renault Group :

- ▶ La hiérarchie
- ▶ Les ressources humaines
- ▶ Les représentants du personnel
- ▶ La direction Ethique et Compliance
- ▶ La direction déléguée Alertes Professionnelles (pour Renault sas) ou les Correspondants Ethique et Compliance dans les filiales et les pays

Une analyse de chaque situation permettra de dire si l'Alerte est recevable ou pas. Vous serez informé, en toute confidentialité, de la suite donnée.

Le dispositif d'alerte professionnelle est accessible aux personnes physiques suivantes :

- ▶ Salariés, anciens salariés, collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires, apprentis).
- ▶ Candidats évincés d'un recrutement.
- ▶ Actionnaires, associés et titulaires de droits de vote de Renault Group.
- ▶ Membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une des entités de Renault Group.
- ▶ Cocontractants (concessionnaires ou fournisseurs/prestataires) et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel.

CONDITIONS D'ACQUISITION DU STATUT DE LANCEUR D'ALERTE

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

- ▶ 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.
- ▶ Agir sans contrepartie financière directe et de bonne foi.
- ▶ 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.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Il est important de noter que le non-respect de la Charte Éthique est susceptible d'engager votre responsabilité civile et pénale et peut faire l'objet de suites disciplinaires.

PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Renault Group garantit une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des témoins, 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 et administratives. 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 en raison de leur signalement, même si les faits ne sont pas avérés, dans la mesure où ces collaborateurs ont agi selon les critères précédemment énoncés.

En revanche, l'utilisation abusive, malveillante ou de mauvaise foi de ce dispositif expose à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

06 Liens utiles



06 Liens utiles

DIRECTION ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

Pour toute information sur la Charte Ethique, vous pouvez vous adresser à la direction de l’Ethique et de la Compliance de Renault Group à l’adresse suivante :

contact-ethique-compliance@renault.com

RÉSEAU ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

Afin d’améliorer l’efficacité et l’impact des actions impulsées par la direction de l’Ethique et de la Compliance de Renault Group, un réseau Ethique et Compliance composé de correspondants pays et de référents fonctions Ethique et Compliance œuvre dans les pays, les filiales, les fonctions globales et les marques.

Ainsi, en tant que salarié de Renault Group, si vous souhaitez un conseil concernant une situation qui vous paraîtrait non conforme aux principes de la Charte Ethique, vous pouvez solliciter la direction de l’Ethique et de la Compliance qui vous renseignera et vous transmettra les coordonnées du référent ou correspondant Ethique et Compliance de votre entité ou de votre pays.

SITES INTERNET ET INTRANET ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

Les informations concernant l’Ethique et la Compliance, le référentiel documentaire et l’Alerte Professionnelle sont consultables par le public sur le site internet de Renault Group à l’adresse www.renaultgroup.com rubriques « Engagements » « Ethique ».

En complément, un intranet dédié à l’Ethique et la Compliance est mis à la disposition des salariés : <https://grouperenault.sharepoint.com/sites/EthiqueetCompliance>



Aucune modification ou mise à jour de cette Charte Ethique ne peut être effectuée sans l’accord de la Direction de l’Ethique et de la Compliance.

