

1. Principe général	3
2. Le comportement des membres du personnel au sein du Groupe	7
→ Respect et protection des personnes	8
→ Protection des actifs	9
→ Protection de l'image du Groupe	10
→ Fiabilité et sincérité des informations	11
→ Respect de la confidentialité	12
→ Utilisation d'informations privilégiées et stocks options	13
→ Déontologie	14
→ Conflits d'intérêts	15
→ Travaux rémunérés	15
→ Prises de participations dans les entreprises extérieures	16
→ Relations avec les tiers - Offre et réception de cadeaux	17
3. Les relations extérieures au Groupe Renault	19
→ Respect de la loi	20
→ Environnement	21
→ Loyauté à l'égard de la clientèle	22
→ Loyauté à l'égard des actionnaires	22
→ Loyauté à l'égard des partenaires commerciaux	23
→ Corruption et ristournes occultes	24
→ Recours à des intermédiaires	25
→ Comptes financiers et audits	26
→ Responsabilité de l'entreprise	27
→ Implication économique et sociale	28
→ Activités politiques	28

CODE DE DÉONTOLOGIE

1
**Principe
général**



La prospérité et le développement d'une entreprise sont largement fondés sur la confiance qu'elle inspire à ses clients, à ses actionnaires et à ses partenaires commerciaux y compris ses fournisseurs, confiance qui doit exister aussi bien dans les rapports entre l'entreprise et les membres du personnel qu'entre les membres du personnel eux-mêmes.

L'existence et le maintien de cette confiance supposent le respect à tous les échelons d'un certain nombre de règles de conduite.

Le présent code a pour objet de permettre aux acteurs de l'entreprise de déterminer leur comportement en présence de situations concrètes, parfois complexes, par référence à quelques principes clairs et précis.

Il va de soi qu'un tel code ne saurait tout prévoir et que l'objectif poursuivi ne sera atteint que grâce au bon sens et au sens des responsabilités de chacun.

Les obligations décrites dans le présent code n'ont donc pas vocation, tant au plan national qu'international, à se substituer à celles prescrites par les textes légaux et réglementaires existants, ou par les textes internes en vigueur sur les différents sites où le Groupe intervient (généraux ou particuliers).

Toutefois, ces obligations s'ajoutent aux textes en vigueur quels qu'ils soient, et forment pour tous les membres du personnel du Groupe et en tous lieux, un ensemble de règles qui doivent être appliquées en toutes circonstances.

2

Le comportement des membres du personnel au sein du Groupe

*En toutes circonstances
chaque membre du personnel
du Groupe doit agir dans l'intérêt
du Groupe, inspiré par sa loyauté
à son égard et le souci de contribuer
à une bonne harmonie.*

● RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES

Le Groupe a pour principe de n'opérer aucune discrimination pour quelque cause que ce soit dans les relations de travail, et en particulier de recruter les membres de son personnel en fonction de leurs qualités propres et de traiter chacun avec dignité, dans le respect total de sa vie privée.

L'objectif de “mieux travailler ensemble” implique que chacun fasse sien ce souci de dignité et de respect de la vie privée dans ses rapports avec les autres membres du personnel.

Le Groupe considère comme une priorité d'assurer que les conditions de travail ne détériorent pas la santé et que toutes les mesures sont prises afin d'assurer la sécurité et la protection de son personnel.

● PROTECTION DES ACTIFS

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

Le personnel du Groupe a donc le devoir de contribuer à protéger et préserver ces actifs contre tous faits de dégradation, de vol ou de détournement, et a fortiori de ne pas les détourner ni en user à des fins personnelles.

Par actifs, il faut entendre non seulement les biens matériels tels que les bâtiments, les installations, les machines, les véhicules, les équipements, ordinateurs et systèmes d'information, fournitures de toutes sortes, mais aussi les biens immatériels tels que la propriété intellectuelle et le savoir-faire.

● PROTECTION DE L'IMAGE DU GROUPE

La qualité de l'image institutionnelle du Groupe ainsi que la réputation de ses produits sont les conditions de sa pérennité. Le personnel du Groupe, conscient de leur importance, doit s'abstenir de tout acte de dénigrement.

● **FIABILITÉ ET SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS**

Les impératifs d'une bonne gestion supposent la plus grande rigueur dans les informations transmises.

A cet effet, chacun doit s'attacher à fournir et à transmettre des données et des documents exacts et aussi précis que possible, et à plus forte raison à ne pas fournir des informations, documents falsifiés, ou volontairement incomplets, quel qu'en soit le domaine.

● RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ

Le personnel du Groupe peut être amené à détenir des informations appartenant au Groupe et qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation ou leur révélation prématurée risquerait d'être dommageable aux intérêts du Groupe.

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

Il appartient à chacun de veiller à ce que ces informations ne soient pas diffusées directement ou indirectement à l'extérieur de l'entreprise, ni même communiquées à des personnes employées au sein de l'entreprise et qui ne sont pas habilitées à en avoir connaissance.

● UTILISATION D'INFORMATIONS PRIVILEGIÉES ET STOCKS OPTIONS

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

Les bénéficiaires de stock options s'abstiendront, conformément à la loi, de les transférer à des tiers de manière quelconque. En outre, il serait contraire à l'esprit dans lequel ces stocks options sont attribuées de tenter, de quelque manière que ce soit, d'obtenir par anticipation ou de sécuriser les avantages espérés de leur exercice.

● DÉONTOLOGUE

Il appartient à chacun, en particulier les détenteurs permanents d'information privilégiée, de consulter le Déontologue du Groupe, pour s'assurer de la conformité à l'éthique et aux règles en vigueur, de toute opération individuelle relative à l'exercice des stock-options ou transaction quelconque sur les titres émis par une société du Groupe.

● CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les membres du personnel du Groupe sont susceptibles de se trouver confrontés, dans la mesure où leurs fonctions pourraient les amener à avoir une influence sur les études, marchés, contrats (...) conclus entre sociétés du Groupe Renault et des entreprises et organismes extérieurs, à des situations dans lesquelles leur intérêt personnel, ou celui des personnes physiques ou morales auxquelles ils sont liés ou à la gestion desquelles ils participent, peut entrer en contradiction avec l'intérêt du Groupe. Il leur appartiendra, dans un tel cas, de déclarer en conscience, eu égard au devoir de loyauté qu'ils ont à l'égard du Groupe, le conflit d'intérêt, ne serait-ce que potentiel, à leur hiérarchie.

En particulier :

● **Travaux rémunérés**

Tout travail rémunéré au profit d'une entité extérieure au Groupe ne peut être accepté en contradiction avec l'intérêt de celui-ci. Pour

prévenir toute difficulté, tout membre du personnel du Groupe désirant avoir une activité professionnelle en dehors de l'entreprise doit en aviser préalablement sa hiérarchie.

Prises de participations dans les entreprises extérieures

Afin de préserver l'esprit de loyauté qui doit présider à ses rapports avec le Groupe et de conserver sa totale liberté de décision, chaque membre du personnel du Groupe s'engage à déclarer à sa hiérarchie et à la direction du personnel les intérêts⁽¹⁾ qu'il a acquis ou fait acquérir par personne interposée, et à ne prendre ni par lui-même ni par personne interposée, de participations financières⁽¹⁾ dans une entreprise ou un organisme avec lequel le Groupe entretient des relations d'affaires ou se trouve en concurrence, à moins qu'il ne s'agisse de titres cotés en Bourse ou que la direction concernée,

(1) La notion intérêt ou de participations financières ne porte pas sur les obligations, les Sicav, les actions et parts de sociétés cotées en bourse, dont la valeur totale ne dépasse pas 1/1000^{ème} du capital et les produits financiers ou d'épargne émis par les banques ou les compagnies d'assurances (PEA, PER, FCPE...).

préalablement consultée par le biais de sa hiérarchie, et la Direction du Personnel n'aient donné leur accord.

Relations avec les tiers : offre et réception de cadeaux

Le membre du personnel du Groupe qui s'efforce d'amener un fournisseur ou un client à contracter avec une entité du Groupe ne doit en aucune façon avoir recours à des actes de corruption active ou passive.

Dans cet esprit, il n'offrira et ne promettra aucun cadeau sous quelque forme que ce soit, autre que d'usage dans le Groupe.

En cas de doute sur les usages courants dans le Groupe, il consultera sa hiérarchie.

De même, il ne sollicitera ni n'acceptera et ne fera ni accepter ni solliciter par un membre de sa famille ou de son entourage, aucun cadeau d'une valeur excédant les usages courants dans le Groupe, aucune somme d'argent, même sous forme de prêt, ou aucun autre avantage⁽²⁾ de

quelque forme qu'il soit, de la part d'une entité extérieure susceptible de compter sur son influence au sein du Groupe pour favoriser ses intérêts.

Dans tous les cas, le membre du personnel du Groupe informera sa hiérarchie de toutes sollicitations ou offres d'avantages particuliers dont il a fait l'objet, directement ou indirectement.

(2) La notion "avantage" couvre notamment les mises à disposition à titre gracieux de biens mobiliers ou immobiliers, les voyages et avantages dont la valeur pourrait les faire considérer comme des avantages personnels excessifs et/ou indus, et dont l'existence n'est pas conforme à l'exécution normale des obligations contractuelles et est susceptible de porter atteinte à la confiance que l'employeur accorde au salarié.

3

**Les relations
extérieures au
Groupe Renault**

● RESPECT DE LA LOI

Le Groupe et les membres de son personnel respectent la loi dans tous les pays où il exerce son activité.

Compte tenu de la complexité des problèmes, et sans que cela exclue pour autant une vigilance générale, une attention particulière doit être portée au respect de la réglementation relative à la concurrence, au travail et à l'emploi, à la sécurité, et à la protection de l'environnement.

Au-delà de ces lois en vigueur, la sauvegarde des intérêts du Groupe exige le respect des principes d'éthique du Groupe par chaque membre de son personnel.

● ENVIRONNEMENT

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

● LOYAUTÉ A L'ÉGARD DE LA CLIENTÈLE

La confiance du client dans les activités et les produits du Groupe constitue un des objectifs primordiaux de l'entreprise.

La confiance du client s'acquiert et se maintient, en particulier, grâce à un strict respect de ses droits, à la préservation de ses intérêts, et à un souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être tenus, puis de les respecter.

LOYAUTÉ A L'ÉGARD DES ACTIONNAIRES

L'entreprise et ses dirigeants s'engagent à rechercher un dialogue équilibré et honnête avec les investisseurs.

A cette fin, l'entreprise fournira à ses actionnaires une information de qualité, sincère et véritable.

● LOYAUTÉ A L'ÉGARD DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Les partenaires commerciaux doivent être traités avec une parfaite équité dans tous les pays où le groupe exerce son activité.

La sélection des fournisseurs sera opérée en fonction de leurs performances, appréciées sur la base de critères objectifs. Elle doit faire l'objet d'une procédure écrite et collégiale.

Cette sélection tiendra aussi compte des critères éthiques que les fournisseurs s'appliquent à eux-mêmes ; en particulier l'entreprise veillera à ce que ses fournisseurs n'emploient pas des enfants.

● **CORRUPTION ET RISTOURNES OCCULTES**

Un membre du personnel du Groupe ne doit pas directement ou indirectement, exiger ou accepter un pot-de-vin ou un quelconque avantage.

Une entreprise du Groupe ne doit ni proposer ou donner des pots-de-vin ou d'autres avantages, ni en accepter la demande.

L'entreprise ne devra ni ristourner une fraction du paiement résultant de l'exécution d'un contrat aux employés de leur cocontractant ni recourir à d'autres pratiques (contrats de sous-traitance, bons de commande, etc.) pour effectuer des paiements à des fonctionnaires, à des employés, à des parents ou à des associés de leur cocontractant.

● **RECOURS A DES INTERMÉDIAIRES**

Le recours à des agents, mandataires ou non, négociateurs, conseillers ou consultants fait partie des actes nécessaires à une bonne gestion du Groupe, grâce au concours compétent que ceux-ci lui apportent.

L'intervention de ces intermédiaires n'est donc justifiée que dans ce cadre et si elle donne lieu à des prestations réelles.

Leur rémunération doit être en rapport avec les prestations stipulées dans le contrat, et son paiement conforme aux conditions du contrat approuvé dans le cadre des délégations de pouvoirs.

L'entreprise prendra toute mesure raisonnable en son pouvoir pour s'assurer que :

- toute somme versée à un agent ne va pas au-delà d'une rémunération appropriée pour les prestations fournies en toute légalité par cet agent ;
- soit tenu un registre donnant les noms et conditions d'emploi de tous les agents auxquels il est fait appel lors de transactions avec des organismes publics ou des entreprises publiques. Ce registre sera à la disposition des auditeurs pour examen et, le cas échéant, aux autorités judiciaires ou administratives appropriées et dûment habilitées.

● **COMPTES FINANCIERS ET AUDITS**

Toutes les transactions financières figureront clairement et exactement dans les livres comptables appropriés qui seront tenus à la disposition du conseil d'administration de l'entreprise ou, le cas échéant, du comité des comptes et de l'audit, ainsi que des commissaires aux comptes.

Il n'y aura ni "hors livres comptables" ni comptes secrets et aucun document ne pourra être émis qui ne rapporte clairement et avec exactitude les transactions auxquelles il fait référence.

L'entreprise prendra toutes dispositions utiles pour instituer un système de contrôle comptable indépendant qui lui permette de déceler toute transaction contrevenant au présent code. Le cas échéant, des mesures correctives appropriées seront prises.

● RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Le conseil d'administration ou tout autre organe dûment habilité fera en sorte que :

- soit prise toute mesure raisonnable, y compris l'établissement et le maintien de systèmes de contrôle adéquats, afin que ne puisse être effectué par l'entreprise ou pour son compte un versement de fonds contrevenant au présent code ;
- soit vérifié périodiquement que les règles de ce code sont respectées et que des procédures soient établies pour se procurer tous rapports utiles à cette fin ;
- soit engagée une action appropriée à l'encontre de tout membre du personnel du Groupe qui enfreint ce code.

● **IMPLICATION ECONOMIQUE ET SOCIALE**

Le Groupe dans un esprit d'ouverture, en contact et à l'écoute de son environnement, s'efforce d'encourager toutes initiatives entrepreneuriales locales en particulier par la formation de capital humain et par la création d'emplois locaux.

● **ACTIVITÉS POLITIQUES**

Les membres du personnel du Groupe se livrant à des activités politiques le font à titre privé, en dehors des lieux et du temps de travail.

Le Groupe Renault ne contribue pas au financement des partis politiques.