

Kodeks etyki

Wersja z 2026 r.

Renault
Group

W Renault Group zasady etyki i zgodności z obowiązującymi przepisami są wdrażane na wszystkich poziomach spółki, zgodnie z jej podstawowymi wartościami uczciwości i szacunku.

Zobowiązuje nas do tego misja naszego przedsiębiorstwa – potwierdzamy, że „stawiamy na innowacje, które przyczyniają się do rozwoju mobilności, aby zbliżyć do siebie ludzi” oraz „wierzymy w odpowiedzialny postęp, w który wpisane jest poszanowanie wszystkich ludzi”. Tak określona misja byłaby jednak pozbawiona znaczenia, gdyby nie nakładała na nas obowiązku bycia wzorem do naśladowania oraz gdyby nie była poparta konkretnymi zobowiązaniami w naszej codziennej działalności.

Etyka to wszystkie pisane i niepisane zasady, które pomagają nam podjąć w danej sytuacji trafną decyzję w przemyślany i odpowiedzialny sposób.

Te zasady obowiązują wszystkich pracowników Grupy bez względu na miejsce w hierarchii, funkcję czy kraj wykonywania pracy. Dotyczą także członków najwyższego kierownictwa, którzy powinni świecić przykładem.

Nowy Kodeks etyki ma stać się dla nas punktem odniesienia podczas wykonywania codziennych obowiązków.

Ma też pełnić rolę przewodnika i pomagać w podejmowaniu działań zgodnie z przepisami obowiązującymi w poszczególnych krajach oraz społecznymi, socjalnymi i środowiskowymi zobowiązaniami złożonymi przez Renault.

W razie wątpliwości prosimy o kontakt z Działem Etyki i Compliance, który będzie służyć radą i wsparciem.

Działania z tego obszaru muszą być oczywiście zgodne z obowiązującymi przepisami, ale wychodzą poza ramy przepisów, a ich znaczenie nieustannie rośnie wraz z coraz bardziej widoczną społeczną potrzebą dostrzegania sensu działań. To sprawia, że szacunek i wsparcie przekładają się na odpowiedni poziom wyników całej Grupy i podnoszą jej atrakcyjność.

Nasza siła – indywidualna i zespołowa – do realizacji celów i zrównoważonego rozwoju Renault Group będzie coraz większa, gdy będziemy przestrzegać zasad etycznych oraz gdy będziemy uczciwsi i bardziej ludzcy.



Jean-Dominique SENARD
Prezes Zarządu

A handwritten signature in black ink, appearing to read "J-D Senard".



François PROVOST
Dyrektor generalny

A handwritten signature in black ink, appearing to read "F Provost".



01	Etyka w Renault Group	
	Misja Renault Group	07
	Dlaczego wprowadzamy Kodeks etyki?	07
	Kogo obowiązuje Kodeks etyki?	07
	Jak stosować Kodeks etyki?	08
	Ład korporacyjny	09
02	Etyka pracodawcy	
	Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona środowiska	11
	Różnorodność i inkluzywność	12
	Zwalczanie wszelkich form nękania	14
	Neutralność polityczna i religijna	14
	Działalność zarobkowa poza Renault Group	15
03	Etyka przedsiębiorstwa	
	Etyka biznesowa i zwalczanie korupcji	17
	Relacje z klientami	18
	Relacje z udziałowcami	19
	Relacje z dostawcami	20
	Polityka zachowania poufności	21
	Ochrona danych osobowych	22
	Majątek i wizerunek Renault Group	23
04	Etyka przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialnego	
	Prawa człowieka	25
	Przydział zadań	26
	Fundacja	27
	Środowisko	28
	Mobilność	28
05	Nieprzestrzeganie zasad Kodeksu etyki	
	System zgłaszania nieprawidłowości	31
	Sankcje dyscyplinarne	32
06	Przydatne linki	
	Dział Etyki i Compliance	34
	Sieć Etyka i Compliance	34
	Strona internetowa Etyka i Compliance	34

01 Etyka w Renault Group



01 Etyka w Renault Group

MISJA RENAULT GROUP

Misja Renault Group wyrażona w stwierdzeniu: „**Stawiamy na innowacje, które przyczyniają się do rozwoju mobilności, aby zbliżyć do siebie ludzi**” jest wyrazem dążenia Grupy do zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju.

To podstawa naszego planu strategicznego i kursu, jaki obraliśmy w obszarach odpowiedzialności społecznej i środowiskowej.

Jest to także wartość, z której wyrastają zasady etyki naszej spółki.

Czy etyka jest powiązana z konkretnym działaniem lub obszarem? Nie. Etyka to sposób myślenia, który przyświeca naszemu postępowaniu w oparciu o wartości.

Spójność naszej misji, etyki i strategii umożliwia nam osiągnięcie wysokich wyników.

Dzięki zasadom etyki przyjętym przez wszystkich Renault Group działa w sposób odpowiedzialny, stroniący od dyskryminacji, sprawiedliwy, wspierający różnorodność pochodzenia i osobowości oraz zapewnia pomoc osobom z niepełnosprawnościami, promuje dialog i wysoką jakość życia w pracy.

DLACZEGO WPROWADZAMY KODEKS ETYKI?

Wyznawane przez nas wszystkie zasady etyki pozwalają Renault Group działać z odpowiedzialnością i poszanowaniem dla wszystkich, w sposób zrównoważony, uczciwy i sprawiedliwy. Kodeks etyki Renault Group ugruntowuje i promuje wartości Grupy oraz zachęca nas do działania w sposób uczciwy i z zachowaniem ostrożności.

Poszanowanie tych wartości przyczynia się do budowania pozytywnego wizerunku Renault Group, zwiększa jej atrakcyjność i podnosi wyniki.

Jest potwierdzeniem naszego wspólnego zaangażowania w promowanie wartości wyrastających z zaufania i szacunku dla pracowników, dostawców, partnerów i udziałowców.

Kodeks pomaga nam też analizować obierane podejście, aby dopasowywać je w drażliwych sytuacjach, z jakimi czasem się spotykamy.

Pomaga nam podejmować trafne decyzje bez względu na okoliczności.

KOGO OBOWIĄZUJE KODEKS ETYKI?

Kodeks etyki jest punktem odniesienia dla każdego z nas – kierowników, pracowników, stażystów, praktykantów, pracowników tymczasowych Renault Group i jej spółek na całym świecie.

Zasady naszego Kodeksu etyki uwzględniają interesy klientów, dostawców i udziałowców oraz odnoszą się do naszych głównych partnerów.



JAK STOSOWAĆ KODEKS ETYKI?

Kodeks etyki Renault Group jest udostępniany w całej Grupie za pośrednictwem licznych kanałów komunikacji wewnętrznej.

Zachęcamy wszystkich pracowników do korzystania z Kodeksu i udostępniania jego treści.

Kodeks etyki zawiera zasady, które określają, co jest dopuszczalne, a co dopuszczalne nie jest, oraz zobowiązuje nas do zgłaszania zachowań lub wywieranych nacisków, które są niezgodne z jego postanowieniami.

Każdy z kierowników odgrywa zasadniczą rolę w propagowaniu wartości spółki. Stanowi wzór do naśladowania i musi zachęcać swój zespół do etycznego i odpowiedzialnego postępowania oraz przyswojenia sobie zasad Kodeksu etyki.

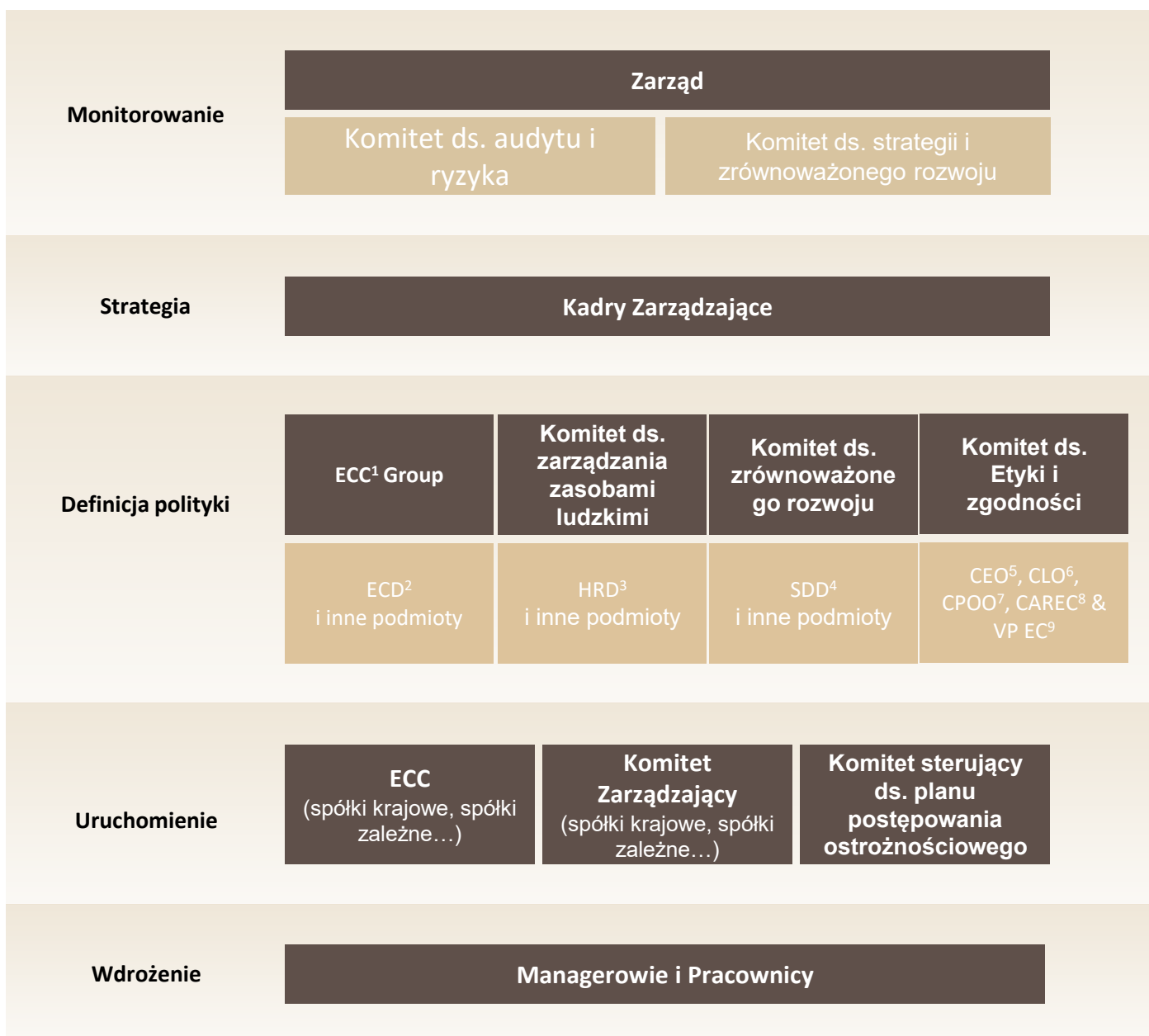
Kodeks etyki uzupełniają dokumenty, takie jak Kodeks przeciwdziałania korupcji oraz Kodeks etyki dla określonych funkcji czy obszarów działań: dostawcy i zakupy, działalność handlowa, cła, IT, globalne bezpieczeństwo, giełda papierów wartościowych, reprezentowanie interesów.

W poszczególnych krajach, w których Renault Group prowadzi działalność, mogą obowiązywać bardziej restrykcyjne przepisy prawa niż zasady określone w naszym Kodeksie etyki. W takich przypadkach należy przestrzegać najbardziej rygorystycznych przepisów.

Renault Group zachęca wszystkich pracowników do wyrażania swoich poglądów i obrony swoich opinii w drodze dialogu.



ŁAD KORPORACYJNY



(1) ECC: Komitet ds. Etyki i zgodności

(2) ECD: Departament ds. Etyki z zgodności

(3) HRD: Departament ds. Zasobów Ludzkich

(4) SDD: Departament Zrównoważonego Rozwoju

(5) CEO: Dyrektor Generalny, Renault Group

(6) CLO: Dyrektor Działu Prawnego, Renault Group

(7) CPOO: Dyrektor ds. osób i organizacji, Renault Group

(8) CAREC: Dyrektor ds. audytu, ryzyka i zgodności, Renault Group

(9) E&C VP: Wiceprezes ds. Etyki i zgodności, Renault Group

02

Etyka pracodawcy

02 Etyka pracodawcy

ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ŚRODOWISKA

Renault Group potwierdza podejmowanie niezbędnych działań prewencyjnych w zakresie zdrowia i higieny pracy, bezpieczeństwa oraz poprawy warunków pracy i ergonomii pracy swoich pracowników poprzez:

- ▶ wspieranie zdrowia fizycznego i psychicznego oraz dobrego samopoczucia w miejscu pracy;
- ▶ zapewnianie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy;
- ▶ stosowanie zasady ciągłego, proaktywnego doskonalenia z naciskiem na zapobieganie urazom i chorobom zawodowym;
- ▶ dążenie do wyeliminowania najbardziej niebezpiecznych procesów/materiałów/substancji.

WIĘCEJ:



Zespół ds. zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska chętnie odpowie na wszelkie pytania.



PRZYKŁAD Z ŻYCIA

Jestem kierownikiem i zauważyłem, że jeden z pracowników ma kontakt z substancjami chemicznymi, a nie używa środków ochrony osobistej (PPE).

Co mogę zrobić?

Zwracam się do pracownika z prośbą o natychmiastowe przerwanie wykonywanych czynności w celu sprawdzenia, czy zgodnie z wytycznymi (lub kartą charakterystyki) dotyczącymi produktu stosowanie środków ochrony osobistej (PPE) jest obowiązkowe. W tej sytuacji proszę pracownika o stosowanie odpowiednich środków ochrony osobistej.

Zespół ds. higieny przemysłowej nieustannie podejmuje działania mające na celu ograniczenie ryzyka związanego ze stosowaniem substancji chemicznych w zakładach Renault Group.

W sektorze przemysłowym każdy pracownik przed rozpoczęciem swojej pierwszej pracy przechodzi szkolenie z zakresu bezpieczeństwa DOJO (tryb uczenia sytuacyjnego), a następnie – obowiązkowe szkolenie z zakresu bezpieczeństwa na stanowisku pracy (SWI, Specific Workstation Induction). Podczas szkoleń szczegółowo omawiane są zagrożenia związane z pracą z substancjami chemicznymi oraz środki ochrony przed nimi.



RÓŻNORODNOŚĆ I INKLUZYWNOŚĆ

Szacunek dla innych jest fundamentalną wartością Renault Group, która pozwala nam gwarantować godne traktowanie, zaufanie i wysoką jakość życia w pracy.

Renault Group ma na celu uczciwe zatrudnianie, rozwój i wspieranie swoich pracowników, zobowiązuje się więc przeciwdziałać wszelkim formom dyskryminacji na co dzień i na wszystkich etapach pracy zawodowej oraz stawiać umiejętności i wyniki w centrum swojej polityki kadrowej.

W związku z tym, każdy z nas zobowiązuje się:

- ▶ Dostrzegać różnorodność i ją promować, w szczególności podczas rekrutacji nowych pracowników oraz w ramach wewnętrznej mobilności pracowników.
- ▶ Promować inkluzywność, tak aby wszyscy pracownicy mieli poczucie bezpieczeństwa oraz czuli się szanowani i doceniani za to, kim są i jakie wartości promują w naszej organizacji.
- ▶ Okazywać wszystkim szacunek, bez dyskryminacji, z poszanowaniem prywatności, a także doceniać umiejętności i osiągnięte wyniki.

ZERO dyskryminacji

Renault Group przykłada szczególną wagę do zasady niedyskryminacji. Dyskryminację definiujemy jako nieprzychylnie traktowanie osoby lub grupy osób na podstawie kryteriów, które nie mają związku z zawodowymi kompetencjami.

Podłożem dyskryminacji może być m.in. płeć, wiek, domniemane pochodzenie rasowe, etniczne, narodowe, społeczne, kulturowe, orientacja seksualna lub tożsamość płciowa, niepełnosprawność lub problemy zdrowotne, wygląd fizyczny, poglądy polityczne lub wyznanie, działalność w związkach zawodowych itd.

Dyskryminacja może przybierać mniej lub bardziej oczywiste formy. Może mieć miejsce na każdym etapie życia zawodowego i prowadzić na przykład do wykluczenia z procedury rekrutacyjnej lub powołania na stanowisko, z uczestnictwa w stażu lub szkoleniu, a nawet przyczyniać się do nierównego traktowania w ramach zarządzania karierą pracowników (wynagrodzenie, awans, przeniesienie).

Podżeganie i nakłanianie do dyskryminacji również są uznawane za jej przejaw.

Renault Group przypomina, że dyskryminacja podlega odpowiedzialności karnej i cywilnej.

Obowiązująca w Grupie polityka „ZERO dyskryminacji” kategorycznie potępia wszelkie jej przejawy.

Renault Group zwraca się do każdego z nas z prośbą o:

- ▶ niestosowanie dyskryminacji pod groźbą sankcji;
- ▶ zgłaszanie wszelkich przypadków dyskryminacji.

W celu wyeliminowania wszelkich przejawów dyskryminacji Renault Group uruchomiła kanały powiadamiania, za pośrednictwem których każdy pracownik może zgłosić sytuacje mogące stanowić naruszenie zasady „ZERO dyskryminacji”.

Renault Group angażuje się również w promocję szkoleń dla pracowników, budowanie świadomości, zapewnianie optymalnej komunikacji dotyczącej zarówno profesjonalnego systemu zgłaszania (patrz strona 31), jak i zachowań i środków gwarantujących brak dyskryminacji.

Dodatkowo, w ramach polityki „ZERO dyskryminacji”, Renault Group wyznaczyła we wszystkich swoich jednostkach przedstawicieli odpowiedzialnych za ten program.



PRZYKŁAD Z ŻYCIA

Luis niedosłyszy. Zauważasz, że ma trudności ze zrozumieniem przebiegu spotkań zespołu oraz z uczestnictwem w codziennych rozmowach. Jego przełożony nie stara się włączyć go w rozmowy, regularnie mu przerywa i przewraca oczami, gdy Luis zadaje pytania, aby lepiej zrozumieć sytuację. Luisowi umykają ważne informacje, w wyniku czego czasem popełnia błędy w swojej pracy. Czuje się wyizolowany, a wyniki jego pracy się pogarszają. Nie ma odwagi opowiedzieć o swoich trudnościach przełożonemu, bo obawia się, że zostanie jeszcze bardziej odsunięty na boczny tor i napiętnowany.

Co mogę zrobić?

Luis może być ofiarą dyskryminacji. Doradzam Luisowi, aby porozmawiał z przedstawicielem ds. polityki „ZERO dyskryminacji” lub kierownikiem ds. HR lub aby zgłosił nieprawidłowości z zachowaniem pełnej anonimowości (patrz strona 31). Upewniam się również, że Luis wie o obowiązywaniu polityki „ZERO dyskryminacji”, zgodnie z którą wszelkie przejawy dyskryminacji są zakazane pod groźbą sankcji, oraz o możliwości zgłaszania przypadków dyskryminacji. Niezależnie od stanowiska zajmowanego w organizacji należy zgłaszać zachowania, które mogą być przejawem dyskryminacji, a jeśli na naszych oczach dochodzi do sytuacji, która ma znamiona dyskryminacji, możemy ją zgłosić jako świadkowie – również z zachowaniem anonimowości i poufności.

Kodeks różnorodności i inkluzywności Renault Group obowiązuje nas wszystkich, dlatego wszyscy musimy odbyć szkolenie z tego zakresu. Przedstawiono w nim zasady dotyczące wspierania różnorodności i inkluzywności, w szczególności szacunek dla każdego i brak dyskryminacji. Polityka wspierająca różnorodność i inkluzywność obowiązująca w Renault Group umożliwia osobom takim jak Luis pracę w najlepszych możliwych warunkach. Aby z niej korzystać, Luis musi skontaktować się z kierownikiem ds. HR i uzyskać pomoc w dostosowaniu stanowiska pracy (np. instalacji przenośnej pętli indukcyjnej). Co więcej, w trosce o wdrażanie odpowiednich zachowań – na życzenie pracownika – kierownik i zespół mogą wziąć udział w kursach e-learningowych dopasowanych do różnych form niepełnosprawności.

Ponadto Renault Group oferuje szkolenia na temat rozpoznawania uprzedzeń poznawczych („Różnorodność – wspólna sprawa”) dla wszystkich pracowników mających dostęp do platformy Learning@RenaultGroup oraz szkolenie „Zarządzanie włączające” przeznaczone dla kadry kierowniczej. Szkolenia te mają na celu rozwijanie praktyk włączających i zwalczanie uprzedzeń poznawczych. W rozpoznawaniu zachowań dyskryminacyjnych pomoc mogą również inne narzędzia, takie jak urządzenie do dekodowania sytuacji dyskryminacyjnych, dostępne w pakiecie ZERO dyskryminacji.

WIĘCEJ:



W razie pytań pomocą służą: Dział ds. Różnorodności i Inkluzywności, przedstawiciele programu „ZERO dyskryminacji” oraz zastępca kierownika Działu ds. Zgłaszania Nieprawidłowości.



Kodeks różnorodności i inkluzywności dostępny jest w intranecie na stronie [Globalna Różnorodność i Inkluzywność](#).

Możesz zgłosić nieprawidłowość za pośrednictwem aplikacji WhistleB: <https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup> (patrz strona 31)



ZWALCZANIE WSZELKICH FORM NĘKANIA

W celu zwalczania wszelkich przejawów nękania w miejscu pracy, w tym nękania psychicznego czy molestowania seksualnego, Renault Group zobowiązuje się do ochrony godności, szacunku, integralności fizycznej i psychicznej wszystkich swoich pracowników.

W związku z tym wszelkie zdarzenia, uwagi, zachowania lub naciski, których celem lub skutkiem jest pogorszenie warunków pracy, prowadzące do zmiany fizycznego lub psychicznego stanu zdrowia pracownika są oficjalnie zabronione.

Renault Group przypomina, że wszelkie przejawy nękania są przestępstwem ściganym na podstawie przepisów kodeksu karnego i cywilnego.

NEUTRALNOŚĆ POLITYCZNA I RELIGIJNA

Pracownicy mogą swobodnie prowadzić działalność polityczną i/lub religijną oraz wyrażać swoje poglądy, zgodnie z obowiązującym prawem, ale ich manifestowanie nie może zakłócać prawidłowego funkcjonowania Renault Group.

Prowadzenie agitacji politycznej lub religijnej w jakiegokolwiek formie w Renault Group jest zabronione.

Renault Group nie finansuje działalności partii politycznych czy organizacji religijnych ani nie angażuje się w sponsorowanie kampanii politycznych.

PRZYKŁAD Z ŻYCIA



Mój przełożony regularnie naśmiewa się ze mnie w obecności innych współpracowników: poniża mnie, złości się na mnie, krytykuje mój sposób zachowania. Jest mi bardzo trudno poradzić sobie z tą sytuacją, która odbija się na moim zdrowiu fizycznym i psychicznym.

Co mogę zrobić?

Mogę to zgłosić za pośrednictwem Systemu zgłaszania nieprawidłowości Renault Group z zachowaniem pełnej anonimowości (patrz strona 31).

PRZYKŁAD Z ŻYCIA



Podczas spotkania zespołu jeden z pracowników prezentuje program partii politycznej i zachęca do oddania głosu na jej przedstawicieli w następnych wyborach.

Co mogę zrobić?

Przypominam mu, że zgodnie z Kodeksem etyki w Renault Group nie jest dozwolona żadna forma agitacji politycznej i że takie zachowanie może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

Podczas szkolenia „Etyka w Renault Group” staramy się zwiększać świadomość uczestników odnośnie do tego typu sytuacji oraz zapobiegać nadużyciom. Regularne omawianie tej kwestii w zespole pomaga przeciwdziałać tego typu zachowaniom.

WIĘCEJ:



Dział Etyki i Compliance chętnie odpowie na wszelkie pytania.



Możesz zgłosić nieprawidłowość za pośrednictwem: <https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup> (patrz strona 31)

DZIAŁALNOŚĆ ZAROBKOWA POZA RENAULT GROUP

Prowadzenie odpłatnej działalności poza Renault Group jest zabronione, jeśli jest ona sprzeczna z interesami Grupy (zasada lojalności) i/lub jeśli prowadzi do naruszenia przepisów dotyczących maksymalnej liczby godzin pracy. W celu uniknięcia ewentualnych problemów wszyscy pracownicy Grupy, którzy chcą podjąć działalność zarobkową poza spółką, powinni przed jej rozpoczęciem poinformować o tym swojego przełożonego i Dział HR.

WIĘCEJ:



Dział Etyki i Compliance chętnie odpowie na wszelkie pytania.



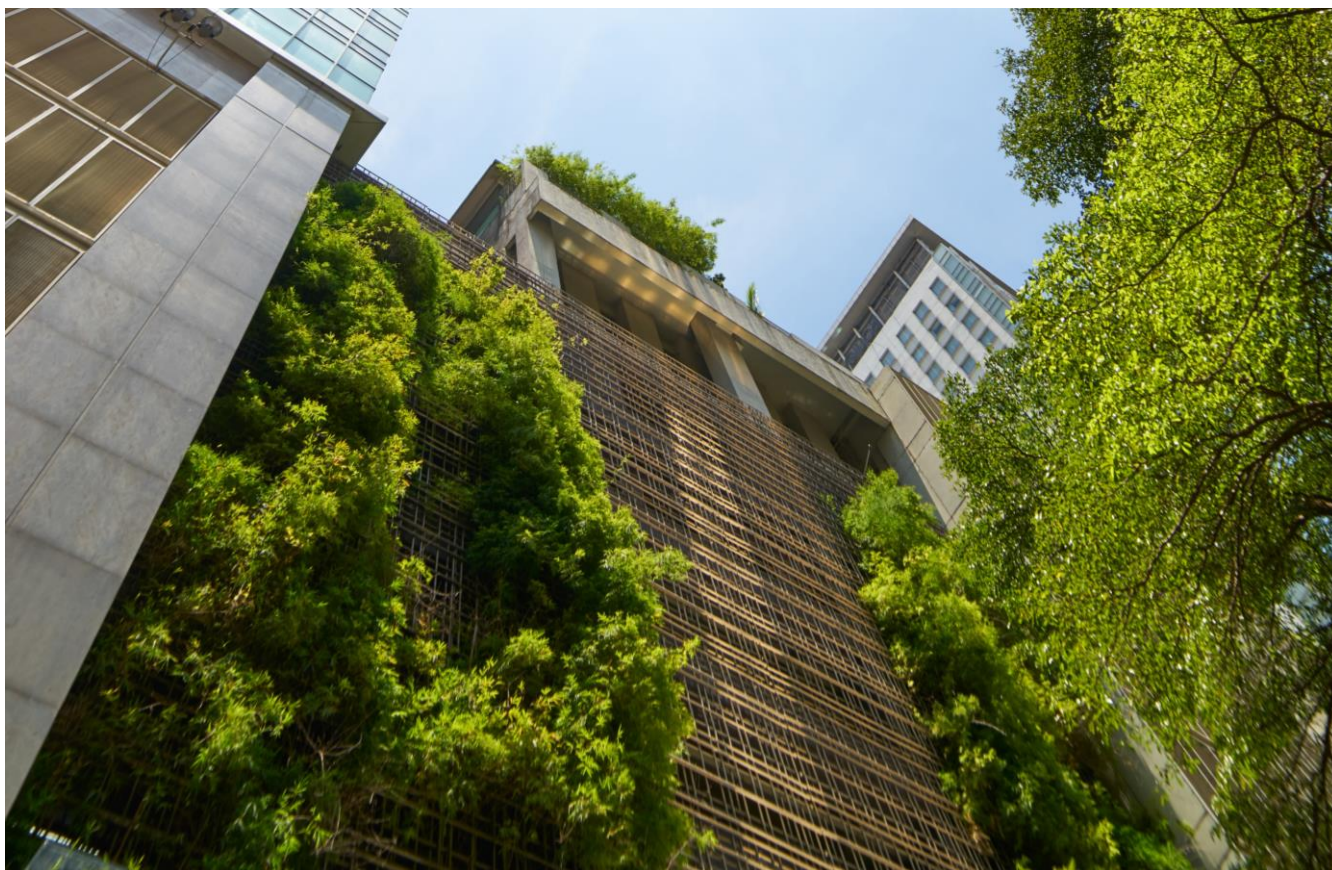
PRZYKŁAD Z ŻYCIA

Członek zespołu poinformował mnie, że niedawno otrzymał znaczne wynagrodzenie za szkolenie, które przeprowadził z dziedziny swojej specjalizacji. Szkolenie to zorganizował podmiot spoza Renault Group.

Co mogę zrobić?

Powinienem go zapytać, czy poinformował Dział HR. W przeciwnym przypadku muszę mu przypomnieć, że prowadzenie działalności zarobkowej poza spółką wymaga wcześniejszej weryfikacji pod kątem zgodności z interesami Renault Group oraz kontroli przestrzegania czasu pracy. Proszę go również o informacje na temat treści przeprowadzonego szkolenia, aby mieć pewność, że przestrzega on zasad Renault Group dotyczących zarządzania informacjami.

Wcześniejsze poinformowanie przełożonego sprzyja właściwemu postępowaniu. Podczas szkolenia „Etyka w Renault Group” staramy się zwiększać świadomość uczestników odnośnie do tego typu ryzykownych sytuacji.



03

Etyka przedsiębiorstwa



03 Etyka przedsiębiorstwa

ETYKA BIZNESOWA I ZWALCZANIE KORUPCJI

Etyka stanowi fundament naszej działalności. Zobowiązujemy się działać w sposób uczciwy, lojalny i przejrzysty.

Uczciwość, która leży u podstaw relacji z naszymi partnerami (klientami, dostawcami, podwykonawcami, dostawcami usług, udziałowcami, organami publicznymi, organizacjami pozarządowymi itd.), przyświeca postępowaniu każdego z nas. Buduje szacunek, szczerść, zaufanie oraz stanowi wyznacznik zachowania każdego z pracowników w relacjach zawodowych.

W związku z powyższym Renault Group zobowiązuje się:

- ▶ Wdrażać wartości etyczne we wszystkich codziennych działaniach.
- ▶ Zapobiegać naruszeniom etyki i uczciwości, wykrywać je i rozwiązywać.

Wszędzie tam, gdzie obecna jest Renault Group, prowadzimy działalność i nawiązujemy relacje handlowe zgodnie z obowiązującymi nas przepisami prawa oraz zasadami określonymi przez spółkę. W szczególności dotyczy to zasad odnoszących się do walki z korupcją i innymi formami naruszeń uczciwości, prawa konkurencji, ochrony własności intelektualnej, ochrony danych osobowych, kontroli eksportu, walki z uchylaniem się od płacenia podatków, zwalczania szpiegostwa przemysłowego itp.

Zapobieganie oraz wykrywanie korupcji i płatnej protekcji

Renault Group zobowiązuje się:

- ▶ Postępować zgodnie z postanowieniami francuskiej ustawy antykorupcyjnej „Sapin II” w zakresie przejrzystości, walki z korupcją oraz modernizacji życia gospodarczego, a także innych ustaw i przepisów antykorupcyjnych mających do niej zastosowanie.
- ▶ Przestrzegać Kodeksu postępowania Renault Group w zakresie przeciwdziałania korupcji.

W związku z tym pracownicy Renault Group mogący znaleźć się w sytuacji, w której ich interesy będą sprzeczne z interesami Renault Group, muszą poinformować o tym swoich przełożonych.

Ponadto pracownikom nie wolno przyjmować ani oferować – bezpośrednio lub pośrednio – darowizn, przyrzeczeń ani świadczeń dla korzyści własnej lub stron trzecich.



Zapobieganie oraz wykrywanie korupcji i płatnej protekcji odbywa się zgodnie z Systemem zarządzania antykorupcyjnego, który 15 października 2024 r. uzyskał certyfikat ISO 37001 na okres trzech lat.

System zarządzania antykorupcyjnego jest zgodny z międzynarodową normą referencyjną dla systemów zarządzania antykorupcyjnego. Jest to uznawany na arenie międzynarodowej certyfikat, który świadczy o zaangażowaniu przedsiębiorstwa na rzecz stosowania najlepszych praktyk w zakresie zapobiegania i zwalczania korupcji na wszystkich szczeblach organizacji.

www.eurocompliance.com

Przestrzeżenie przepisów prawa konkurencji

Renault Group wspiera swobodę konkurencji i zobowiązuje się do przestrzegania prawa konkurencji poprzez zwalczanie praktyk je naruszających.

Renault Group poprzez Politykę antymonopolową, specjalne szkolenia i program zgodności prowadzony przez Dział Prawny zobowiązuje się w szczególności:

- ▶ Propagować wśród wszystkich swoich pracowników kulturę konkurencji opartą na osiągnięciach, innowacyjności oraz zgodną z zasadami prawa konkurencji.
- ▶ Przeciwdziałać działaniom sprzecznym z prawem konkurencji (w szczególności porozumieniom antykonkurencyjnym, nadużywaniu pozycji dominującej, niedokonywaniu zgłoszenia fuzyjnego w ramach kontroli fuzji, utrudnianiu organom ochrony konkurencji prowadzenia dochodzeń).
- ▶ Nadzorować znajomość zasad Polityki antymonopolowej Renault Group i prawidłowe ich stosowanie przez wszystkich pracowników.

Międzynarodowe sankcje gospodarcze

Renault Group przestrzega międzynarodowych zasad handlu i międzynarodowych sankcji, które jej dotyczą. W Renault Group zwracamy szczególną uwagę na integralność podmiotów, z którymi Grupa zawiera umowy.

RELACJE Z KLIENTAMI

Zaufanie klientów do naszych działań i produktów jest dla Renault Group niezwykle ważne, bowiem umożliwia trwały rozwój przedsiębiorstwa.

W związku z powyższym Renault Group zobowiązuje się do:

- ▶ przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony konsumentów;
- ▶ przestrzegania zasad, procedur oraz wymagań technicznych i środowiskowych, które mają zastosowanie do oferowanych produktów i usług;
- ▶ traktowania priorytetowo bezpieczeństwa każdego klienta;
- ▶ udzielania klientom wyłącznie zweryfikowanych informacji dotyczących oferty oraz charakterystyki oferowanych produktów i usług.



RELACJE Z UDZIAŁOWCAMI

Przejrzystość informacji finansowych i pozafinansowych

Zgodnie z głównymi zasadami dotyczącymi informacji rynkowych Renault Group jest zobowiązana do udostępniania swoim udziałowcom zgodnych z prawdą, rzetelnych i dokładnych informacji, niezależnie od tego, czy informacje te mają charakter księgowy, operacyjny, finansowy czy pozafinansowy.

Najwyższe kierownictwo oraz zarząd spółki są gwarantami jakości oraz rzetelności informacji przekazywanych podmiotom na rynku zgodnie ze standardami i wymogami księgowymi, finansowymi i giełdowymi, jak również równego dostępu do publikowanych informacji.

Każdy pracownik Renault Group musi dbać o rzetelność i dokładność informacji, które przekazuje, oraz brać na siebie odpowiedzialność za informacje przekazywane w ramach komunikacji zewnętrznej.

Zgodność z przepisami w zakresie nadużyć na rynku

Z uwagi na fakt, że akcje Renault Group są notowane na giełdzie, Grupa i wszyscy jej pracownicy muszą przestrzegać określonych zasad mających zastosowanie do spółek giełdowych, w szczególności tych dotyczących zapobiegania nadużyciom rynkowym.

W związku z tym Renault Group przyjęła **Kodeks etyki giełdowej**, który określa zasady dotyczące w szczególności zarządzania „Informacjami niejawnymi” lub „Informacjami poufnymi”, zapobiegania nadużyciom na rynku oraz nadzoru nad operacjami dokonywanymi na instrumentach finansowych Renault. Kodeks przewiduje też sankcje administracyjne i/lub karne związane z nieprzestrzeganiem tych zasad.

Każdy pracownik musi zapoznać się z zasadami zawartymi w Kodeksie etyki giełdowej oraz przestrzegać zobowiązań dotyczących bezwzględnej poufności i ograniczeń w zakresie transakcji na papierach wartościowych Renault, nałożonych na niego w momencie otrzymania powiadomienia od Działu Prawnego Renault Group.

WIĘCEJ:



Dział Prawny chętnie odpowie na wszelkie pytania.



Kodeks etyki giełdowej dostępny jest na naszej stronie intranetowej Etyki i Compliance oraz na stronie renault.com / Zobowiązania / Etyka.

W centrum uwagi: cztery zasady Kodeksu etyki giełdowej

- ▶ Nie ujawniać innym osobom (również w Grupie) żadnych „Informacji niejawnych” ani „Informacji poufnych”, w posiadaniu których się znajdujemy.
- ▶ Nie dokonywać transakcji na papierach wartościowych Renault na podstawie Informacji wewnętrznych ani Informacji poufnych.
- ▶ Przestrzegać okresów zakazu transakcji na papierach wartościowych Renault (tzw. „negative windows”).
- ▶ Dopełnić formalności wymaganych przez przepisy i wymienionych w powiadomieniach wysyłanych przez Dział Prawny.



PRZYKŁAD Z ŻYCIA

dotyczący zapobiegania nadużyciom na rynku

Wyniki finansowe Renault Group zostaną podane do wiadomości prasy, analityków finansowych i inwestorów za 15 dni. Kolega, który zajmuje się tym tematem, poinformował mnie o sytuacji finansowej Grupy i bieżących projektach.

Co mogę zrobić?

Muszę porozmawiać ze swoim przełożonym i powiadomić jednostki odpowiedzialne za prawo korporacyjne i prawo finansowe. Nie mogę przekazać tych informacji nikomu innemu – ani w spółce, ani poza nią – dopóki te informacje nie zostaną upublicznione przez Renault Group.

Kodeks etyki giełdowej określa zasady postępowania, których powinni przestrzegać pracownicy zaangażowani w przygotowywanie informacji finansowo-księgowych Grupy, w szczególności w okresach „zakazu transakcji” poprzedzających publikację tych informacji.

Z tego względu należy sporządzić listę wszystkich osób mających dostęp do informacji wrażliwych, aby zapewnić, że otrzymają one wszystkie wcześniejsze powiadomienia przewidziane przez systemy Grupy Renault do zapobiegania nadużyciom rynkowym.

RELACJE Z DOSTAWCAMI

Relacje oparte na zasadzie uczciwości i lojalności są rękomią zaufania między Renault Group a jej dostawcami. W Renault Group wprowadzono odpowiedzialną politykę zakupów, która uwzględnia wymogi społeczne i środowiskowe podczas wyboru dostawców.

W związku z tym Renault Group podjęła następujące działania:

- ▶ budowanie relacji z partnerami biznesowymi opartych na zaufaniu, szacunku i przejrzystości;
- ▶ sprawiedliwe traktowanie dostawców w oparciu o procedury przetargowe i wykorzystywanie dokumentów wprowadzających zasady odpowiedzialnych stosunków umownych (oczekiwania dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu w zakresie bezpieczeństwa, jakości, praw człowieka i praw pracowniczych, ochrony środowiska, zgodności z obowiązującymi przepisami itp.);
- ▶ usprawnienie identyfikacji ryzyka w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu i zapobieganie mu w łańcuchu dostaw dzięki regularnej ocenie sytuacji dostawców;

- ▶ zobowiązanie dostawców Renault Group do wdrożenia w swoich przedsiębiorstwach podstawowych praw socjalnych, wymienionych w globalnej umowie ramowej dotyczącej odpowiedzialności społecznej, socjalnej i środowiskowej;
- ▶ zapewnienie, że dostawcy przestrzegają wytycznych Renault Group dotyczących społecznej i środowiskowej odpowiedzialności dostawców.

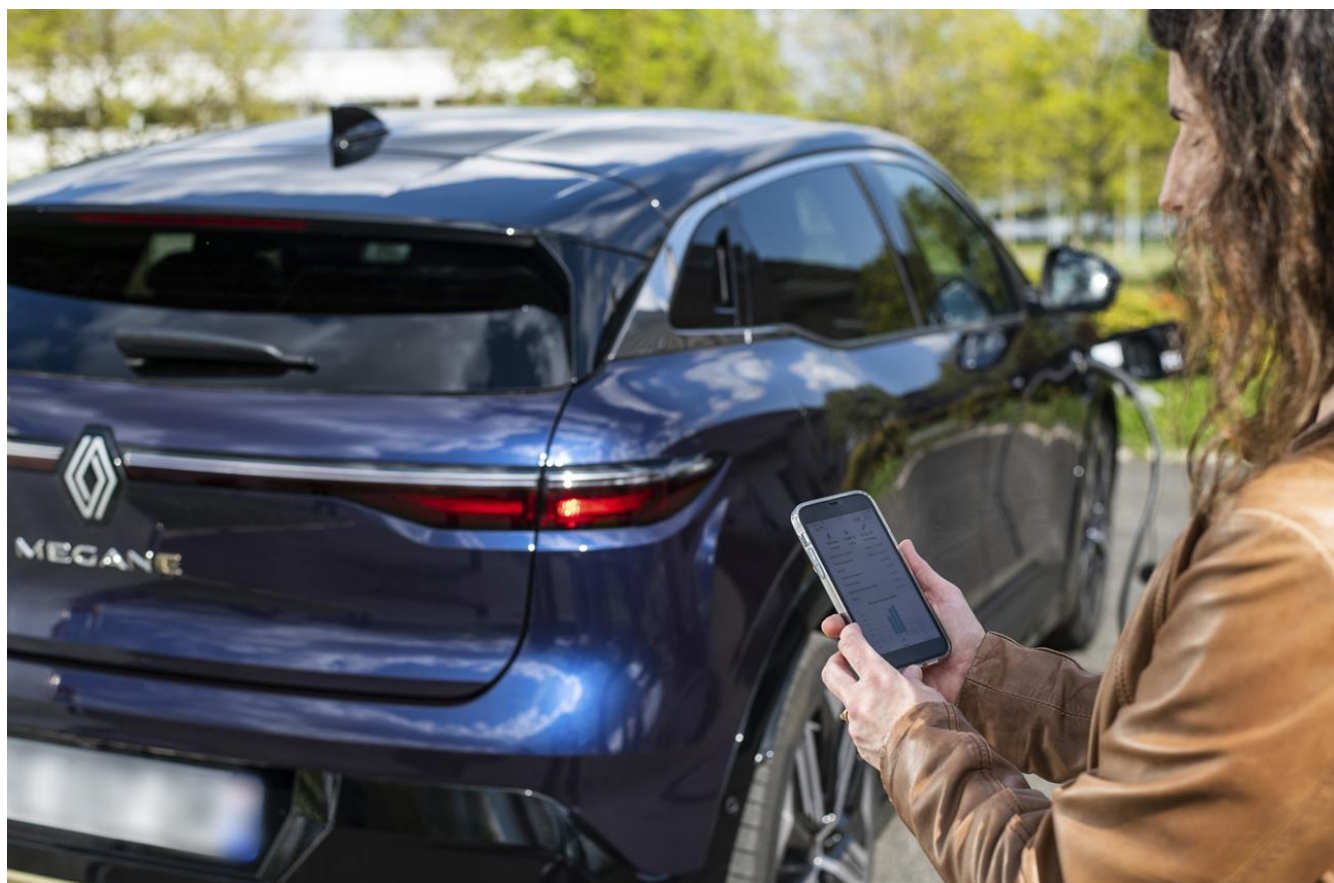
WIĘCEJ:



Dział Zamówień Renault Group oraz Dział Etyki i Compliance chętnie odpowiadzą na wszelkie pytania.



Kodeks zamówień Renault Group dostępny jest na naszej stronie intranetowej Etyki i Compliance oraz na stronie [renault.com](https://www.renault.com) / Zobowiązania / Etyka.



POLITYKA POUFNOŚCI

Kontrola informacji

Etyka to także właściwe zachowanie każdego z pracowników oraz przestrzeganie wewnętrznych zasad spółki. W szczególności dotyczy to:

- ▶ polityki zarządzania informacjami, która określa, jak chronić informacje określone jako poufne przez ich właściciela (informacje dotyczące aktywów materialnych, takich jak części lub prototypy, lub niematerialnych, tj. wszystkie dokumenty i dane spółki) z uwzględnieniem ponoszonego ryzyka, np. związanego z ujawnieniem;
- ▶ ochrony danych osobowych;
- ▶ kodeksu korzystania z zasobów informatycznych i narzędzi cyfrowych Renault, który wyjaśnia, jak korzystać z zasobów informatycznych Renault Group, a także określa zasady użytkowania oraz prawa i obowiązki spółki i użytkowników (pracowników, stażystów, praktykantów, dostawców usług itp.).

W związku z tym, wszystkie osoby będące w ich posiadaniu muszą zapewnić, że takie informacje:

- ▶ są chronione w sposób zgodny z określonymi zasadami;
- ▶ nie zostaną przekazane osobom ani podmiotom do tego nieuprawnionym zarówno w spółce, jak i poza nią;
- ▶ nie zostaną sfałszowane ani zmodyfikowane w celu wyrządzenia szkody lub zatuszowania nieetycznych lub niezgodnych z prawem działań.

Dotyczy to również pracowników tymczasowych, stażystów i praktykantów oraz wszystkich osób zobowiązanych umownie do świadczenia usług na rzecz Renault Group.

Ponadto wykorzystywanie informacji wewnętrznych Grupy o charakterze księgowym lub finansowym na użytek prywatny jest nieetyczne i stanowi czyn zabroniony.

WIĘCEJ:



Dział Ochrony i Kontroli Informacji oraz Dział Etyki i Compliance chętnie odpowiedzą na wszelkie pytania.

PRZYKŁAD Z ŻYCIA



Jeden z kolegów przez pomyłkę opublikował właśnie na firmowej platformie SharePoint dokument sklasyfikowany jako poufny, który jest widoczny dla wszystkich pracowników Grupy Renault.

Co mogę zrobić?

Muszę powiadomić autora dokumentu o pomyłce i poprosić o usunięcie pliku. Muszę poinformować również Specjalistę ds. PMI (ochrona i kontrola informacji) z mojego działu (którego dane są dostępne na stronie intranetowej Działu ds. Prewencji i Ochrony – D2P) oraz przedstawiciela Działu Prawnego i sprawdzić z nim poziom poufności wskazany na dokumencie. Mogę też powiadomić Dział D2P oraz Ambasadora ds. Ochrony Prywatności z mojego działu (którego dane są dostępne na stronie intranetowej DataPrivacy), jeżeli dokument zawiera dane osobowe.

Wszyscy pracownicy Grupy Renault muszą znać i stosować zasady PMI (ochrony i kontroli informacji), dostępne na stronie intranetowej Polityki zarządzania informacjami.



OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Renault Group zobowiązuje się do:

- ▶ przestrzegania przepisów prawa i regulacji dotyczących ochrony danych osobowych obecnych i/lub potencjalnych klientów oraz zapewnienia bezpiecznego i zgodnego z przepisami przetwarzania takich danych;
- ▶ stworzenia struktury organizacyjnej oraz procedur i narzędzi do ochrony danych osobowych swoich pracowników oraz klientów/użytkowników, udziałowców i dostawców;
- ▶ zwiększania świadomości w zakresie ochrony danych osobowych wśród wszystkich pracowników.

WIĘCEJ:



Dział Etyki i Compliance chętnie odpowie na wszelkie pytania.

PRZYKŁAD Z ŻYCIA

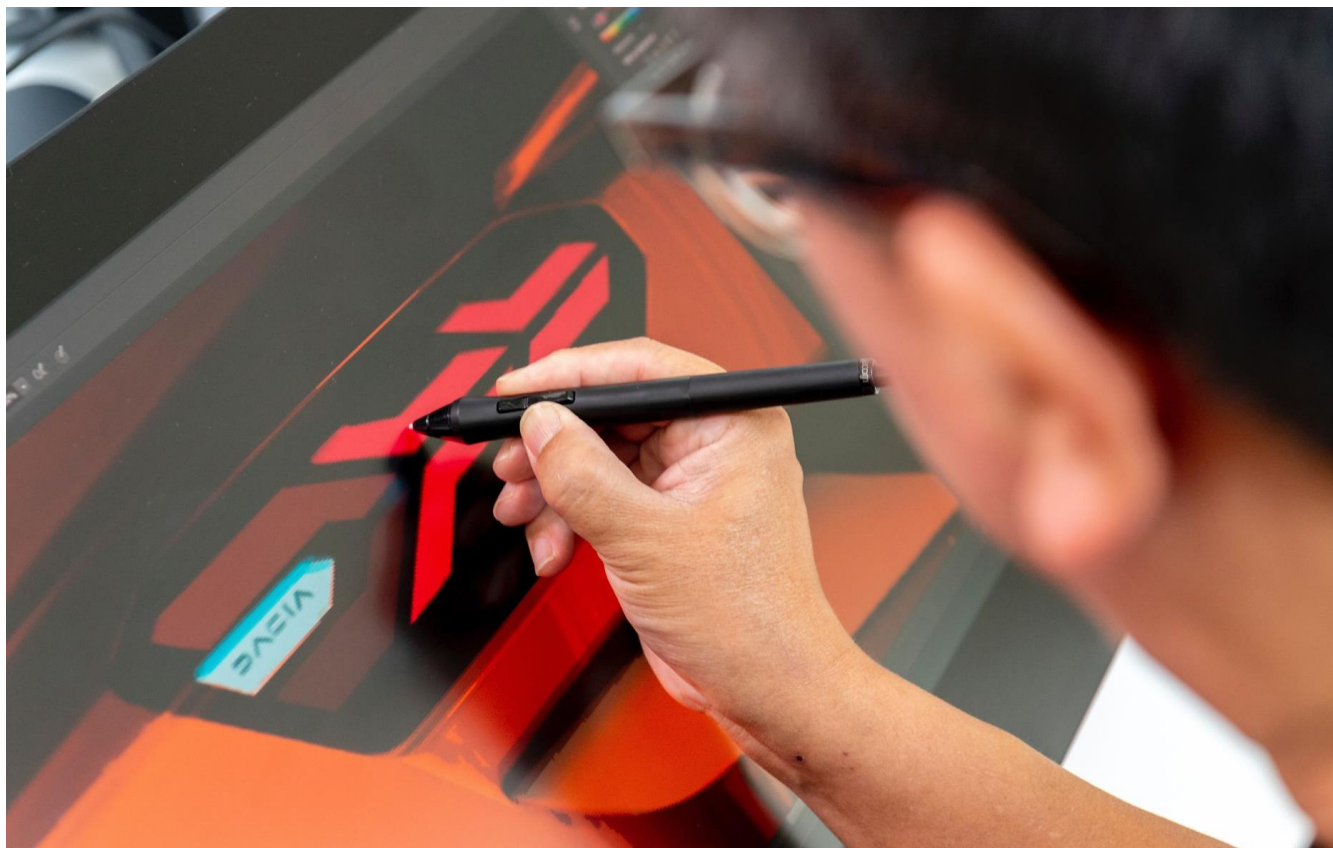


Wydawca oprogramowania, z którym współpracujemy przy tworzeniu aplikacji biznesowej, prosi mnie o dostarczenie listy przyszłych użytkowników.

Co mogę zrobić?

Wydawca prosi mnie o przekazanie danych osobowych. Takie dane są chronione, więc najpierw muszę sprawdzić, czy mogę je przekazać, a jeśli tak, to na jakich warunkach. Dlatego proszę Ambasadora ds. Ochrony prywatności z mojego działu o pomoc w podjęciu właściwej decyzji. W razie wątpliwości Ambasadorka zwróci się o drugą opinię do Inspektora ochrony danych osobowych ze spółki, w której pracuję. W zależności od ich odpowiedzi będę wiedzieć, czy mogę przesłać dane do wydawcy, czy nie (i w jaki sposób).

Podczas realizacji projektów IT procedury pozwalają kontrolować przekazywanie danych osobowych. Należy je stosować. Zasady organizacji można znaleźć na stronie intranetowej DataPrivacy.



MAJĄTEK I WIZERUNEK RENAULT GROUP

Ochrona i zabezpieczenie środków trwałych (budynków, samochodów zastępczych, mebli, pojazdów zabytkowych, kolekcji sztuki Renault itd.) oraz wartości niematerialnych (patentów, marek, danych cyfrowych) Renault Group jest gwarancją jej dalszego rozwoju. Pracownicy mają obowiązek realizować ten cel i chronić Grupę przed pomówieniami, szkodami, kradzieżą, sprzeniewierzeniem i wszelkimi innymi działaniami, w tym z wykorzystaniem sieci społecznościowych, które mogłyby zaszkodzić spółce. Pracownikom zabrania się korzystania z aktywów spółki do celów prywatnych.

Ponadto, każdy pracownik ma obowiązek zgłosić przełożonemu wszelkie działania lub komentarze, które mogą negatywnie wpłynąć na renomę Renault Group.

WIĘCEJ:



Dział Etyki i Compliance chętnie odpowie na wszelkie pytania.



Zasady dotyczące mediów społecznościowych dostępne są na stronie intranetowej Declic.



PRZYKŁAD Z ŻYCIA

Na swoim ulubionym zewnętrznym portalu społecznościowym widzisz przesadnie krytyczny wpis na temat jakości oferty Grupy. Orientujesz się, że ten post został napisany przez pracownika Renault Group i że wyraźnie szkodzi wizerunkowi spółki.

Co mogę zrobić?

Muszę poinformować Dział ds. Prewencji i Ochrony (D2P) oraz Dział Komunikacji – one zdecydują o konieczności (lub jej braku) reakcji na post. Dział D2P lub Dział Komunikacji poinformuje kierownictwo.

Pracownicy powinni znać zasady dotyczące korzystania z mediów społecznościowych. Określono w nich: „Korzystamy z wolności wypowiedzi w sposób lojalny i odpowiedzialny. Zasada lojalności odnosi się również do portali społecznościowych: nie należy obwiniać współpracowników ani szkodzić pracodawcy”.

Ponadto jako współpracownicy i ambasadorzy marki mamy obowiązek zachowania powściągliwości i poufności, aby chronić Renault Group, jej pracowników i klientów. Musimy też respektować prawa autorskie i prawa własności intelektualnej spółki. W żadnym wypadku nie wolno publikować wewnętrznych dokumentów bez wcześniejszego uzgodnienia tego z przełożonymi.

04 Etyka przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialnego



PRAWA CZŁOWIEKA

W 2004 roku Renault Group opublikowała „Deklarację podstawowych praw społecznych”. Zawarte w niej zobowiązania zostały potwierdzone przez dwie podpisane w 2013 i 2019 roku ogólnoświatowe umowy ramowe, które:

- ▶ skutecznie zniosły pracę dzieci w odniesieniu do małoletnich poniżej minimalnego ustawowego wieku zatrudnienia obowiązującego w poszczególnych państwach lub regionach, a w każdym przypadku – w odniesieniu do wszystkich nieletnich poniżej 15 roku życia;
- ▶ eliminują wszelkie formy pracy przymusowej;
- ▶ zapobiegają dyskryminacji oraz ją eliminują w odniesieniu do zatrudnienia i wykonywania pracy.

Zasady te zostały przedstawione w licznych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Ponadto w 2000 roku Renault Group zobowiązała się do przestrzegania zasad przewodnich OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, a od 2001 roku stosuje uniwersalne zasady, związane w szczególności z prawami człowieka, które stanowią wezwanie Global Compact – inicjatywy powołanej do życia przez ONZ.

Renault Group umacnia również swoje zobowiązania w zakresie:

- ▶ zakazu wszelkich przejawów nękania lub dyskryminacji w miejscu pracy, w tym molestowania seksualnego lub nękania psychicznego;
- ▶ wolności zrzeszania się, ochrony prawa do organizowania się i sporów zbiorowych oraz wyłaniania przedstawicieli pracowników w celu zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji ze względu na przynależność do związków zawodowych;
- ▶ równego wynagrodzenia za pracę o analogicznej wartości;
- ▶ przestrzegania godzin pracy, poszanowania prawa do płatnego urlopu, prawa do bycia offline.

Renault Group uwzględnia powyższe zobowiązania w oparciu o kryteria wyboru również w dokumentacji umownej z dostawcami. Grupa zastrzega sobie prawo do wystąpienia do swoich dostawców z żądaniem przeprowadzenia oceny przestrzegania tych zobowiązań przez stronę trzecią, tj. certyfikowaną organizację, uznaną na arenie międzynarodowej.

Dodatkowo Renault Group zobowiązuje się przestrzegać podstawowych praw ludności tubylczej i społeczności lokalnych, określonych w Deklaracji ONZ o Prawach Ludności Rdzennej z 2007 roku.

PRZYKŁAD Z ŻYCIA

W ramach wykonywanych obowiązków utrzymuję stały kontakt z dostawcą surowców. Wnioski z przeprowadzonego niedawno audytu wskazują, że na zlecenie tegoż dostawcy pracują osoby małoletnie poniżej 15 roku życia. Jest to niezgodne z polityką Renault Group, do przestrzegania której jest zobowiązany.

Co mogę zrobić?

Natychmiast powiadamiam o tym swojego przełożonego i osobę odpowiedzialną za zakup tej usługi. Dostawca, który nie przestrzega swoich zobowiązań w tym zakresie, musi niezwłocznie naprawić tę sytuację. W przypadku braku zadowalających działań naprawczych, p odjęte mogą zostać inne środki, z rozwiązaniem umowy włącznie.

Dostawcom należy przypomnieć, że globalne umowy ramowe z 2013 r. potwierdzają zobowiązania podjęte przez Renault Group dotyczące skutecznego zniesienia pracy małoletnich poniżej 15 roku życia. Dla Grupy Renault przestrzeganie tych zobowiązań stanowi także jedno z kryteriów wyboru dostawców. Dostawcy Grupy Renault muszą formalnie zobowiązać się do niezatrudniania małoletnich poniżej 15 roku życia.

WIĘCEJ:



Dział Etyki i Compliance chętnie odpowie na wszelkie pytania.

PRZYDZIAŁ ZADAŃ

Renault Group we współpracy z lokalnymi władzami angażuje się w rewitalizację obszarów zatrudnienia bez względu na ich lokalizację. W przypadku istotnego wpływu na poziom zatrudnienia wdrażane są plany rewitalizacji mające na celu jego zwiększenie.

W odniesieniu do pracowników, którzy chcą włączyć się w działania podmiotów i stowarzyszeń solidarnościowych, od 2019 r. obowiązują specjalne ustalenia – zgodne z lokalnymi przepisami – w ramach których czas poświęcony na takie działania może być traktowany jako czas pracy.

W ten sposób Renault Group zachęca swoich dostawców do podejmowania działań pozytywnie wpływających na lokalne społeczności na obszarach, na których Grupa prowadzi działalność.

WIĘCEJ:



Dział Etyki i Compliance chętnie odpowie na wszelkie pytania.



FUNDACJA

Fundacja Renault Group, powołana do życia w 2001 r., prowadzi działania spójne z misją Grupy: jest aktywnie zaangażowana we wspieranie solidarności i integracji poprzez zatrudnianie najbardziej potrzebujących. Fundacja współpracuje z sześcioma innymi fundacjami Grupy (w Argentynie, Brazylii, Kolumbii, Maroku, Hiszpanii i Rumunii), które wspierają działania na rzecz pracy sponsorowanej na całym świecie.

Projekty Fundacji Renault Group mają przybliżyć ludzi do tego, co jest dla nich ważne w życiu i w realizacji przedsięwzięć, w ramach trzech filarów działalności:

- ▶ **Bezpieczeństwo:** Fundacja Renault Group działa na rzecz zapobiegania wypadkom, edukacji drogowej i badań nad innowacjami w dziedzinie bezpieczeństwa.
- ▶ **Wsparcie:** Fundacja Renault Group wspiera dostęp dla najbardziej potrzebujących osób do mobilności włączającej, zdobywania uprawnień do prowadzenia pojazdów oraz transportu.
- ▶ **Pomoc:** Fundacja Renault Group współpracuje z organizacjami pozarządowymi, aby zaspokajać podstawowe potrzeby lokalnej ludności w sytuacjach kryzysowych w krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

Ponadto Fundacja Renault Group oferuje pracownikom Renault Group możliwość wspólnego wspierania stowarzyszeń poprzez:

- ▶ solidarnościowe działania integracyjne;
- ▶ wolontariat lub mentoring;
- ▶ a nawet udział w Komitecie Patronackim, który zatwierdza projekty stowarzyszeniowe bezpośrednio związane ze strategią patronacką Grupy i wspierane przez pracowników.



PRZYKŁAD Z ŻYCIA

Znajomy, który pracuje w stowarzyszeniu sportowym non-profit, poinformował mnie, że zobowiązał się ustnie, że Renault Group udzieli tej organizacji wsparcia sponsorskiego.

Co mogę zrobić?

Powinno poinformować organizację, że najpierw musi złożyć wniosek do Działu Sztuki, Dziedzictwa i Mecenatu, który jest odpowiedzialny za analizę wniosków i dalsze działania.

Decyzja o sponsoringu podejmowana jest zgodnie z kierunkami strategicznymi określonymi przez Renault Group po przeprowadzeniu analizy informacji na temat strony trzeciej, zgodnie z procesem Kontrola integralności stron trzecich (TIM – Third Party Integrity Management). Proces ten ma zabezpieczyć działania sponsorskie ze strony Renault Group oraz chronić renomę i wizerunek Grupy.

WIĘCEJ:



Dział Działu Sztuki, Dziedzictwa i Mecenatu oraz Dział Etyki i Compliance chętnie odpowiedzą na wszelkie pytania.



OCHRONA ŚRODOWISKA

Elementem polityki środowiskowej Renault Group jest zmniejszanie śladu środowiskowego w całym łańcuchu wartości dzięki innowacyjnym rozwiązaniom i mobilności. Jest to część strategicznego planu „Renaulution”, który został ogłoszony w styczniu 2021 roku.

Zmniejszenie negatywnego wpływu działalności Renault Group na środowisko jest więc koniecznością.

W związku z powyższym Renault Group zobowiązuje się do:

- ▶ przeszkolenia odpowiednich pracowników zakładów produkcyjnych i członków zespołu inżynierów, których stanowiska mają wpływ na środowisko;
- ▶ przeszkolenia z podstawowych zasad ochrony środowiska kierownika ds. środowiska i wewnętrznych audytorów w każdym zakładzie;
- ▶ wdrożenia planu działań obejmującego wszystkie etapy łańcucha dostaw – od dostarczenia po koniec cyklu życia pojazdu – w celu zmniejszenia śladu środowiskowego: wpływu na klimat, zasoby, ekosystem, różnorodność biologiczną i zdrowie;
- ▶ określenia celów redukcji śladu środowiskowego; w obszarze klimatu: osiągnięcia neutralności węglowej do 2040 roku w Europie i do 2050 roku na całym świecie.

WIĘCEJ:



Dział ds. Ochrony Środowiska chętnie odpowie na wszelkie pytania.



PRZYKŁAD Z ŻYCIA



Jestem kierownikiem, a jeden z moich współpracowników nie przestrzega instrukcji dotyczących sortowania odpadów.

Co mogę zrobić?

Przypominam o instrukcjach: podkreślam znaczenie sortowania odpadów oraz zwracam uwagę, że nieprzestrzeganie instrukcji może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym.

W zakładach produkcyjnych wszyscy pracownicy muszą przejść szkolenie zawodowe, które obejmuje powiązane aspekty środowiskowe i działania, jakie należy podjąć w zakresie sortowania odpadów.



MOBILNOŚĆ

W ramach wspierania ekologicznej transformacji i realizacji celów neutralności węglowej Renault Group jest zaangażowana w rozwój nowych, współdzielonych usług mobilności.

WIĘCEJ:



Dział ds. Operacyjnych Mobilize Beyond Automotive chętnie odpowie na wszelkie pytania.

05 Nieprzestrzeganie zasad Kodeksu etyki

05

Nieprzestrzeganie zasad Kodeksu etyki

Za każdym razem, kiedy stwierdzisz, że znalazłeś się lub możesz się znaleźć – jako uczestnik, świadek lub ofiara – w sytuacji, która może być sprzeczna z etycznymi zasadami Renault Group, zadaj sobie następujące pytania:

Czy jest to uczciwe?

Co mogliby pomyśleć moi współpracownicy?
A moi bliscy?

Co by się stało, gdyby dana sprawa została
nagłośniona
w mediach i sieciach społecznościowych?



Jeśli po zadaniu sobie tych pytań sytuacja wydaje się niezgodna z zasadami Kodeksu etyki, skonsultuj się ze swoim przełożonym, specjalistą ds. Etyki i Compliance, lokalnym przedstawicielem albo z Działem Etyki i Compliance pod adresem: contact-ethique-compliance@renault.com.

Sytuacja, z jaką się mierzysz, może uzasadniać zgłoszenie nieprawidłowości z zachowaniem pełnej anonimowości (patrz strona 31).

W JAKICH PRZYPADKACH NALEŻY ZGŁOSIĆ NIEPRAWIDŁOWOŚCI?

Jesteś ofiarą, świadkiem nieprawidłowości lub masz informacje o potencjalnym naruszeniu jednej z zasad Kodeksu etyki, w szczególności w odniesieniu do poniższych obszarów:

- ▶ nękanie psychiczne, molestowanie seksualne, dyskryminacja
- ▶ korupcja, kradzież, oszustwo
- ▶ praktyki antykonkurencyjne, pranie pieniędzy
- ▶ naruszenie ochrony danych osobowych

Możesz zgłosić nieprawidłowość z zachowaniem całkowitej anonimowości

za pośrednictwem aplikacji WhistleB(*) dostępnej:

- ▶ na stronie Renault Group Etyka i Compliance / Zgłaszanie nieprawidłowości
<https://grouperenault.sharepoint.com/sites/EthiqueetCompliance>
- ▶ na stronie Renault Group www.renault.com / Zobowiązania / Etyka Centrum zgłaszania nieprawidłowości WhistleB
- ▶ po zeskanowaniu poniższego kodu QR



lub za pośrednictwem innych wewnętrznych kanałów Renault Group:

- ▶ Przełożeni
- ▶ Dział HR
- ▶ Przedstawiciele pracowników
- ▶ Dział Etyki i Compliance
- ▶ Zastępca Dyrektora (w przypadku Renault SAS) lub Specjaliści ds. Zgłaszania Nieprawidłowości w spółkach krajowych i spółkach zależnych

Analiza każdej sytuacji pozwoli stwierdzić, czy zgłoszenie jest zasadne, czy też nie. Osoba zgłaszająca zostanie poinformowana o podjętych działaniach z zachowaniem pełnej poufności.

(*) Aplikacja WhistleB jest dostępna w 14 wersjach językowych i umożliwia wysłanie zgłoszeń z zachowaniem pełnej anonimowości 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu: do Zastępcy Dyrektora ds. Zgłaszania Nieprawidłowości (we Francji) lub krajowych Specjalistów ds. Etyki i Compliance w spółkach krajowych i spółkach zależnych. Więcej informacji na temat krajowych Specjalistów ds. Etyki i Compliance można znaleźć w rozdziale 6 „Przydatne linki” poniżej.

System zgłaszania nieprawidłowości jest dostępny dla następujących osób fizycznych:

- ▶ pracowników, byłych pracowników, pracowników zewnętrznych i okazjonalnych (pracowników tymczasowych, stażystów, praktykantów)
- ▶ kandydatów do pracy wykluczonych z procesu rekrutacji
- ▶ udziałowców, partnerów i osób uprawnionych do wykonywania prawa głosu Renault Group
- ▶ członków organów administracyjnych, zarządzających lub nadzorczych jednego z podmiotów Renault Group
- ▶ podwykonawców (dealerów lub dostawców/dostawców usług) lub ich podwykonawców i pracowników.

WARUNKI UZYSKANIA STATUSU SYGNALISTY

Aby uzyskać status sygnalisty, należy spełnić kilka

- 1 Być osobą fizyczną.
- 2 Zgłosić lub ujawnić fakty, które miały miejsce lub mogą mieć miejsce, a które są sprzeczne z prawem, Kodeksem lub Kodeksem przeciwdziałania korupcji lub zasadami dotyczącymi etyki i zgodności.
- 3 Działać w dobrej wierze.
- 4 Uzyskać informacje o naruszeniu w kontekście pracy (rozumianym szeroko, m.in. W ramach stosunku pracy, rekrutacji, umowy cywilnoprawnej, współpracy z kontrahentami czy pełnienia funkcji w organach Spółki).

Więcej szczegółowych informacji można znaleźć w procedurze zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości dostępnej w intranecie w sekcji Etyka i zgodność z przepisami.

SANKCJE DYSCYPLINARNE

Należy pamiętać, że nieprzestrzeganie zasad niniejszego Kodeksu etyki może pociągać za sobą odpowiedzialność cywilną i karną oraz skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.

OCHRONA SYGNALISTY

Renault Group gwarantuje ścisną poufność tożsamości osoby zgłaszającej nieprawidłowości, osoby, której dotyczy zgłoszenie, wszelkich osób trzecich wymienionych w zgłoszeniu, świadków oraz faktów będących przedmiotem zgłoszenia.

Zgłoszenia są traktowane jako poufne, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawnych i ewentualnych procedur administracyjnych lub sądowych.

Nie można podejmować żadnych działań dyscyplinarnych ani dyskryminacyjnych wobec pracowników, którzy zgłosili nieprawidłowości, ani wobec świadków działających w dobrej wierze, nawet jeśli fakty nie zostaną potwierdzone, o ile pracownicy ci działali zgodnie z wyżej wymienionymi kryteriami.

Jednak nadużywanie tego narzędzia może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi, a nawet postępowaniem sądowym.

06 Przydatne linki



06 Przydatne linki

DZIAŁ ETYKI I COMPLIANCE

W celu uzyskania informacji na temat Kodeksu etyki należy skontaktować się z działem Etyki i Compliance Renault Group pod następującym adresem:

contact-ethique-compliance@renault.com

SIEĆ ETYKI I COMPLIANCE

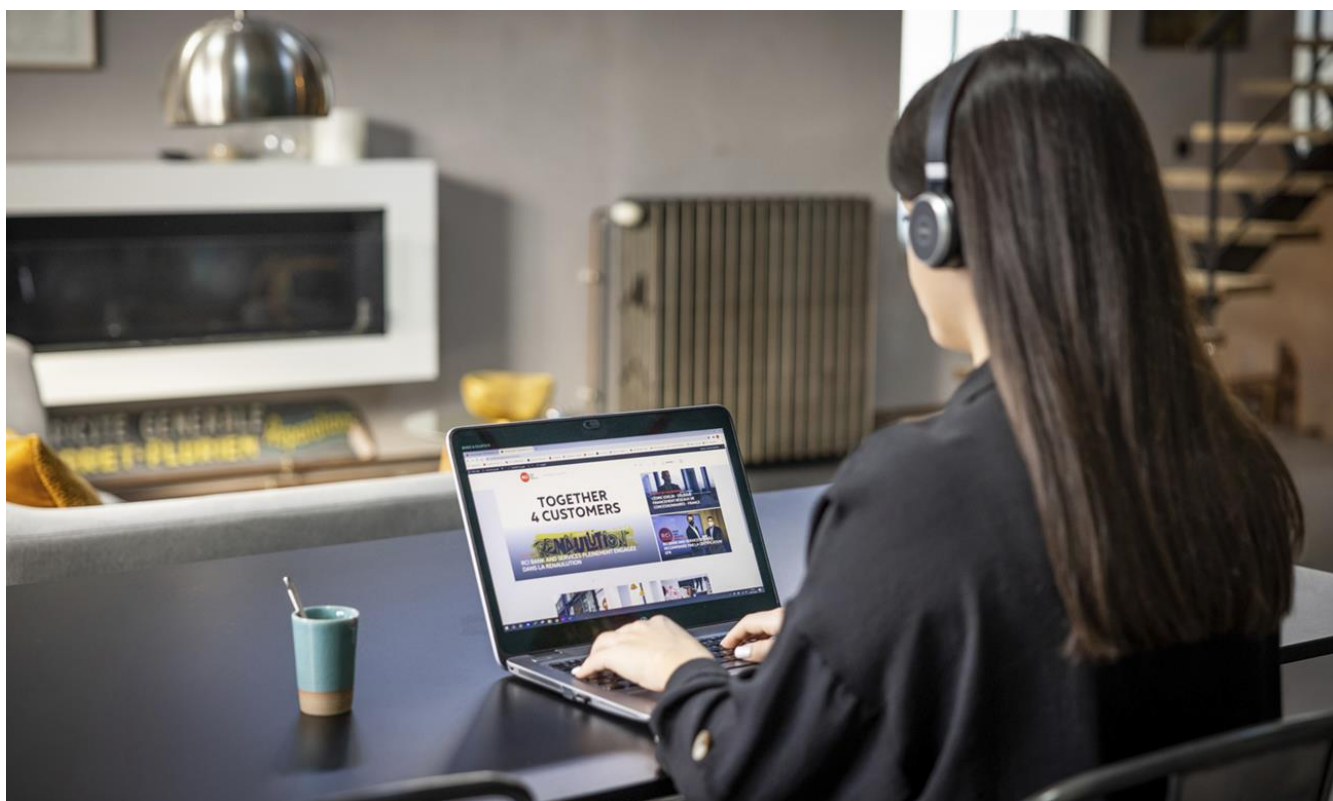
W celu zwiększenia skuteczności i wpływu działań zainicjowanych przez Dział Etyki i Compliance Renault Group, specjaliści i przedstawiciele tworzący Sieć Etyki i Compliance pracują w spółkach krajowych i lokalnych, działach globalnych i poszczególnych markach.

Jeśli więc jako pracownik Renault Group chcesz zasięgnąć opinii dotyczącej sytuacji, która Twoim zdaniem nie jest zgodna z zasadami Kodeksu etyki, możesz skontaktować się z Działem Etyki i Compliance, który przekaze dane kontaktowe przedstawiciela lub koordynatora ds. Etyki i Compliance w Twojej jednostce lub kraju.

STRONY INTERNETOWA I INTRANETOWA ETYKA I COMPLIANCE

Informacje dotyczące Etyki i Compliance, standardów etycznych oraz systemu zgłaszania nieprawidłowości są publicznie dostępne na stronie internetowej Renault Group: www.renaultgroup.com Zobowiązania / Etyka.

Ponadto do dyspozycji pracowników jest strona intranetowa poświęcona kwestiom etyki i compliance: <https://grouperenault.sharepoint.com/sites/EthiqueetCompliance>



Wszelkie zmiany i aktualizacje Kodeksu etyki wymagają zgody Działu Etyki i Compliance.

