



Avril 2016

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS EN 2015

Message du président

En adhérant au Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies en 2004, Renault Trucks a manifesté son engagement à faire des valeurs liées au respect des droits de l'homme et des normes du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption les fondements de sa responsabilité d'entreprise et à les promouvoir dans sa sphère d'influence. Cet engagement et cette action s'inscrivent en parfaite cohérence avec la politique du groupe Volvo, également signataire du Pacte mondial, dont Renault Trucks fait partie.

Héritier de plus d'un siècle de savoir-faire français du camion, Renault Trucks fournit aux professionnels du transport dans le monde les outils dont ils ont besoin pour accomplir efficacement leur mission. Nous proposons aux exploitants et utilisateurs une gamme étendue de véhicules et de services adaptés à un large éventail d'activités.

Nos responsabilités de constructeur vis-à-vis de nos clients, partenaires, collaborateurs et concitoyens sont importantes. Nous œuvrons aux progrès d'une mobilité durable en nous attachant à concevoir des véhicules toujours plus performants, plus sûrs et plus respectueux de l'environnement. Nous veillons à les produire en préservant la santé de nos collaborateurs ainsi que notre cadre de vie, et à les commercialiser en toute intégrité.

Présenter nos avancées, dans le cadre du Pacte mondial nous permet de renforcer cette responsabilité et de la faire mieux partager aux collaborateurs et aux partenaires de Renault Trucks dans le monde. C'est pour nous un outil de progrès.

Je renouvelle pour l'année 2016 l'engagement de Renault Trucks à respecter, à mettre en œuvre et à promouvoir les 10 principes du Pacte mondial.



Bruno Blin
Président de Renault Trucks SAS

Communication sur les progrès réalisés en 2015

Renault Trucks SAS, filiale du groupe Volvo, mène ses activités de constructeur de véhicules industriels avec intégrité, dans le respect des réglementations internationales et en accord avec le modèle de responsabilité et de développement durable de sa maison-mère basé sur les principes du Pacte mondial de l'ONU dont elle est également signataire depuis 2001. La contribution de Renault Trucks est consolidée à l'échelle du groupe et alimente un rapport annuel, le Volvo Group Annual and Sustainability Report ainsi qu'un rapport complémentaire GRI G4, accessibles sur le site www.volvogroup.com.

I/Principes relatifs aux droits de l'homme

Renault Trucks contribue à la conduite responsable des affaires du groupe Volvo dont les principes sont exposés dans un Code de conduite, politique de référence, qui s'applique obligatoirement à l'ensemble des dirigeants et salariés du groupe. Basé sur les principes de l'initiative du Pacte mondial, le Code de Conduite affirme un entier soutien à la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies. En outre, le groupe Volvo est engagé dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

En 2015, les dirigeants et employés de Renault Trucks, comme l'ensemble des salariés du groupe, ont été invités à se former en ligne sur un site intranet au Code de conduite. Cette formation ainsi que les versions digitales et imprimées du Code de conduite sont rendues disponibles en 12 langues.

Le Code de conduite stipule que, dans sa sphère d'influence, le groupe Volvo soutient et respecte la protection des droits de l'homme considérés comme universels et s'assure de ne pas être complice de leurs violations.

Renault Trucks défend les droits de l'homme dans le cadre de ses activités et sur le lieu de travail, en respectant les individus et en offrant de bonnes conditions de travail. L'entreprise encourage la diversité et ne tolère aucune forme de discrimination eu égard au sexe, à la race, à la religion, aux handicaps, à l'orientation sexuelle, à la nationalité, aux opinions politiques et syndicales, à l'origine sociale ou ethnique. Elle offre un environnement de travail sécurisé à ses employés, respecte la liberté d'association et les négociations collectives, ne tolère ni le travail forcé ou obligatoire, ni le travail des enfants.

Le respect des droits de l'homme est pris en compte dans les conventions cadres passées avec les fournisseurs du groupe. Afin d'éviter et de minimiser les risques de violations des droits de l'homme, ces derniers sont évalués en fonction de leur secteur d'activités et de leur origine géographique. Dans le cadre des efforts déployés pour défendre les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement, les performances des fournisseurs en matière de responsabilité sociale sont évaluées. Ces actions sont réalisées par les structures centralisées du groupe Volvo agissant pour le compte des entités comme Renault Trucks. Elles sont commentées dans le Volvo Group Annual and Sustainability Report.

II/Principes relatifs aux normes du travail

Renault Trucks respecte scrupuleusement le droit du travail partout où il mène ses activités et agit conformément au Code de conduite du groupe Volvo auquel il appartient.

- **Non-discrimination :**

Renault Trucks recrute et traite ses employés sans discrimination de sexe, de race, de religion, d'âge, de handicaps, d'orientation sexuelle, de nationalité, d'opinion politique, d'affiliation syndicale, ou d'origine sociale ou ethnique. La diversité sur le lieu de travail, à tous les niveaux, est encouragée.

- **Droit du travail :**

Aucune forme de travail forcé, de travail obligatoire ou de travail des enfants n'est tolérée chez Renault Trucks. L'âge d'embauche minimum est l'âge de la fin de la scolarité obligatoire. La liberté d'association, ainsi que le droit à la négociation collective et à la conclusion d'accords sont respectés dans tous ses établissements.

- **Environnement de travail :**

Tous les employés de Renault Trucks ont la garantie de travailler dans un environnement de travail offrant toutes les conditions de santé et de sécurité requises.

Renault Trucks s'engage à promouvoir activement la santé et la sécurité au travail de ses collaborateurs, tant au plan physique que psychologique et social.

Dialogue social

Renault Trucks a conclu en 2006 un accord relatif au dialogue social en entreprise signé par l'ensemble des syndicats. Il octroie aux partenaires sociaux des moyens pour mener à bien leurs missions dans le cadre des différentes instances ou de négociations et développer ainsi un échange de qualité avec la direction. Des principes y définissent les droits et obligations de chacune des parties.

C'est dans ce cadre qu'en 2015 se sont tenus 23 comités centraux d'entreprise (CCE), 2 commissions CCE de formation, 1 commission CCE sur l'égalité hommes-femmes, 2 commissions CCE économiques auxquelles se sont ajoutées différentes rencontres au sein des établissements. Pour s'assurer de la tenue des engagements pris, l'entreprise et les partenaires sociaux ont participé à 6 commissions de suivi d'accord. De plus, 2 réunions avec les instances dirigeantes (rencontres avec le président) et une réunion du Comité de Groupe France se tenues en 2015. Enfin, les partenaires sociaux et la direction ont participé à 21 réunions de négociation et 1 réunion en groupe paritaire.

En 2015, ces négociations ont notamment abouti à la signature d'accords importants comme celui relatif à l'égalité hommes-femmes. Cet accord réaffirme que l'égalité des chances, la non-discrimination et la diversité sont des axes forts de la politique sociale de Renault Trucks.

Le bon niveau de relations sociales et de dialogue social au sein de l'entreprise a également permis de signer un accord majoritaire portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi (P.S.E.). Ce plan qui prévoyait la suppression de plusieurs centaines de postes a pu être mené à bien en évitant les départs contraints grâce à un éventail de mesures favorisant les départs volontaires et les permutations internes.

Santé et sécurité au travail

Renault Trucks a mis en place depuis plusieurs années un Système de Management Santé Sécurité au Travail afin d'optimiser de façon continue la prise en compte de la santé et de la sécurité des personnes. Les sites industriels sont dans ce contexte déjà labellisés ou en voie de l'être. En 2015, l'extension du système de management aux divisions tertiaires s'est poursuivie, notamment dans l'activité de Développement.

Un réseau Sécurité, composé d'une quarantaine de membres, -correspondants, animateurs sécurité-conditions de travail, ergonomes, médecins- a été animé avec régularité. En 2015, l'encadrement du site industriel de Blainville-sur-Orne, soit plus de 100 collaborateurs, a subi une formation à la prévention des risques psycho-sociaux qui sera dispensée dans l'ensemble des organisations de l'entreprise. Un outil d'évaluation de ces risques dans un contexte de changement a également été développé et mis à disposition.

Lutte contre la discrimination et égalité des chances

Dans le cadre de l'action du groupe Volvo, Renault Trucks est engagé, notamment par la négociation de différents accords, dans le déploiement d'une politique Diversité et Inclusion basée sur 4 piliers :

- l'égalité de traitement (égalité des chances basée sur les compétences, sans distinction de sexe, d'âge, d'ethnie ou d'origine, de religion, de handicap et d'orientation sexuelle)
- la lutte contre la discrimination
- la lutte contre le harcèlement,
- une politique de recrutement favorisant la diversité

Aux termes de son 8e accord d'entreprise 2013-2015, signé par tous les syndicats, l'entreprise a maintenu son engagement à recruter en CDI et en alternance des salariés en situation de handicap, malgré un contexte économique difficile. Elle s'est également attachée à accroître l'accueil de stagiaires handicapés en renforçant notamment ses partenariats avec les écoles. Renault Trucks a œuvré activement pour faciliter et optimiser l'accueil et l'intégration de ses salariés handicapés ainsi que pour leur maintien dans l'emploi. Un pilotage centralisé et un réseau de 15 animateurs en France ont fait vivre cet accord.

Sur la durée de l'accord, Renault Trucks a collaboré avec le secteur adapté et protégé en France en faisant appel à 37 ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et EA (entreprises adaptées) pour diverses activités (conditionnement, restauration, séminaires et plateaux repas, impression, etc.). Dans le cadre des mesures d'accompagnement ont été accordés 352 jours de congés pour permettre aux salariés de mener une démarche d'obtention ou de renouvellement d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), 146 jours de congés aux parents d'un enfant en situation de handicap, 29 aides sociales et financières (aménagement de véhicule, de salle de bain, achat de matériel spécifique,...)

En 2015, 20 aménagements de poste et de situations de travail ont été réalisés (fauteuil et bureau élévateur, siège ergonomique, etc.). Des actions de communication et de sensibilisation ont été menées, notamment à l'occasion notamment de la Semaine de la diversité et de l'inclusion du groupe Volvo et de la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (repas en fauteuil roulant, animation "Papilles et handicap", jeu-concours interne autour du handicap, etc.)

Un accord d'entreprise sur l'égalité hommes-femmes signé en 2011 a été reconduit en 2015 pour une période de trois ans, signé par 4 organisations syndicales. Aux termes de cet accord, des engagements sont été pris dans le domaine de la promotion professionnelle (création d'un Comité de carrière propre aux femmes, garantie de l'égalité des chances pour l'accès aux postes de managers), l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, le développement de l'inclusion au sein des équipes (formation à la diversité et à l'inclusion, groupe de référence, guide pour l'encadrement). L'accord encourage également le développement de réseaux internes comme le réseau WIN (Women Inclusive Network), créé pour favoriser le développement personnel et professionnel des femmes et promouvoir la mixité. WIN comptait en 2015 un total de 435 membres (+ 24 %) dont 20 % d'hommes (contre 13 % en 2014).

Renault Trucks agit aussi pour promouvoir ses métiers, en particuliers techniques, auprès des jeunes femmes. C'est le cas en région lyonnaise où pour la 5e année consécutive l'entreprise a participé

au programme "Déployons nos ailes" de l'association IMS-Entreprendre pour la cité, qui fait l'objet d'animations dans les collèges. Des actions similaires ont été menées dans les lycées avec l'association OPE (Objectifs pour l'emploi des cadres en Région Rhône-Alpes) et avec l'association « Elles bougent ».

À périmètre constant, en 2015, les femmes ont représenté 48 % (47 % en 2014) des recrutements totaux (CDI, CDD, alternants, hors personnel intérimaire). Leur part dans le personnel est restée stable à 21 % ainsi que leur représentation dans l'encadrement qui est de 18 %. Les seniors (50 ans et plus) ont représenté environ 25 % de l'effectif total et 3,5 % des recrutements en CDI, sachant que ceux-ci-ci ont été extrêmement limités dans une année difficile pour l'emploi.

Renault Trucks, signataire en France depuis 2013 de la charte LGBT (Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) de l'association "L'autre Cercle", s'est engagé à ce titre à créer un environnement inclusif pour les collaborateurs concernés, à veiller à une égalité de droit et de traitement, et à soutenir les victimes de propos ou d'actes discriminatoires. Cet engagement est en parfait accord avec la politique du groupe Volvo qui soutient par ailleurs un réseau LGBT interne mondial, V-Eagle.

Renault Trucks a participé activement à la 2e Semaine de la diversité organisée au sein du groupe Volvo du 14 au 18 septembre 2015. Des activités très variées ont été menées sur l'ensemble des sites : conférences avec des intervenants externes ; pièces de théâtre ; rencontres et discussions entre employés ; témoignages ; etc.

Dans le cadre du Contrat de génération institué par la loi française en 2013 et dans la continuité de son plan d'action en faveur de ses salariés seniors, Renault Trucks s'est engagé à déployer sur une durée de 3 ans différentes actions afin de favoriser et améliorer le recrutement, l'accueil et l'intégration des jeunes de moins de 30 ans dans l'entreprise, développer la coopération intergénérationnelle et renforcer les actions tendant à favoriser le bien-être et la reconnaissance au travail notamment des salariés âgés. Le plan prévoit la création d'un réseau d'ambassadeurs auprès des étudiants, l'amélioration de l'intégration des nouveaux embauchés et des alternants et plus généralement la mobilisation des outils existants permettant de lever les freins matériels à l'emploi.

III/Principes relatifs à l'environnement

Renault Trucks agit en permanence pour réduire les effets sur l'environnement de ses activités industrielles et tertiaires d'une part, et des véhicules qu'il commercialise d'autre part. L'entreprise contribue au développement d'un transport routier de marchandises vertueux, durablement mis au service de la collectivité.

Renault Trucks applique la politique environnementale du groupe Volvo, assise sur des engagements précis et un système de management rigoureux qui associe son réseau, ses fournisseurs et ses partenaires. L'entreprise contribue aussi à un plan environnemental du groupe à long terme. L'outil industriel, implanté en France, est organisé pour limiter la consommation d'énergie, d'eau et de matières premières, réduire la production de déchets et assurer une amélioration continue des performances environnementales. Les véhicules sont conçus en vue d'une réutilisation maximale des matériaux. Le montage des véhicules Renault Trucks est réalisé dans des usines certifiées ISO 14001 (1re certification en 2001).

Face au défi du dérèglement climatique, Renault Trucks poursuit ses efforts pour développer des solutions concrètes en vue de réduire efficacement les émissions de CO₂ : motorisations diesel optimisées, véhicules 100 % électriques, véhicules au gaz naturel, formations à la conduite rationnelle, outil de suivi de gestion de flotte, informatique embarquée.

Protection de l'environnement sur les sites et dans le réseau de distribution

Renault Trucks a mis à jour en 2015 son bilan de gaz à effet de serre qui fait état d'une réduction de 27 % des émissions sur la période 2011-2014. Un nouveau plan d'action a été décliné de ce bilan ainsi

que d'audits énergétiques conduits en 2015 dans les principaux sites. Ces initiatives seront une contribution directe à la coopération environnementale sur la réduction de l'empreinte carbone établie depuis 2010 entre le groupe Volvo et le Fonds mondial pour la nature (WWF). Dans le cadre du programme *Climate Savers*, le groupe Volvo doit abaisser ses émissions de CO₂ de 8 % pour sa production, de 40 millions de tonnes pour l'usage de ses produits, et de 20 % sur sa logistique d'ici 2020.

En 2015, les divers travaux de rénovation et d'aménagement de bâtiments sur les sites industriels et tertiaires ainsi que l'optimisation de procédés industriels ont systématiquement pris en compte la prévention de la pollution et l'efficacité énergétique (isolation, pare-soleil, équipements de processus et de chauffage plus performants, réduction des besoins d'éclairage). Le parc interne de voitures particulières, 470 véhicules de fonction ou en auto-partage, a été équipé d'un logiciel de suivi des consommations de carburant et d'émissions de CO₂. De plus, il a accueilli 6 véhicules électriques.

En 2015, les usines recycloient et valorisaient plus de 99 % des déchets non dangereux (95 % en 2012), conséquence d'actions permanentes en faveur de la réduction des volumes de déchets, du tri amélioré et de la recherche de nouvelles filières de recyclage. La consommation d'eau par unité produite est passée de 14 m³ à 10 m³ entre 2012 et 2015. Enfin, sur la même période, la consommation d'énergie a baissé de 35 %.

Des modules de formation au transport de marchandises dangereuses ont été créés et adaptés aux différents postes concernés dans l'entreprise (réception, stockage, expédition). Dans son réseau de distribution, Renault Trucks a créé et mis à disposition une méthode d'analyse de risques adaptée aux garages. Une formation particulière et un accompagnement pour la mise en œuvre de plans d'actions adéquats ont été dispensés dans l'ensemble des succursales sur le territoire français. En 2015, le déploiement de cette méthodologie a été poursuivi.

Transport durable des marchandises

En 2015, Renault Trucks a poursuivi la diffusion sur le marché de produits et services contribuant à l'efficacité du transport routier et à la réduction de ses effets sur l'environnement.

Dans le domaine de la réduction de consommation de carburant, l'efficacité de modèles optimisés grâce à des équipements et des services spécifiques, a été officiellement démontrée. L'organisme indépendant TÜV Rheinland, a ainsi certifié une réduction de la consommation du modèle de tracteur Longue distance Renault Trucks T *Optifuel* de 10,9 % par rapport à un modèle équivalent standard, après que les conducteurs avaient reçu une formation à la conduite économique *Optifuel Training*. Renault Trucks a par ailleurs organisé la 4^e édition de sa compétition internationale de conduite économique à laquelle ont participé 9 000 conducteurs de 20 pays européens. Renault Trucks a prodigué à ses clients plus de 3 000 jours de formation à la conduite économique.

Après trois ans d'expérimentation dans le cadre du projet de recherche *Optimod'Lyon*, visant à améliorer la fluidité du trafic en ville, Renault Trucks a présenté un prototype d'application fournissant aux conducteurs de camions des informations sur le trafic en temps réel et de manière prédictive ainsi que des conseils de conduite économique pour réduire leur impact sur le trafic urbain. Enfin, Renault Trucks et six partenaires ont lancé le projet EDIT (Efficient Distribution Truck) visant réduire la consommation des véhicules de distribution de 13 %, grâce à l'utilisation de technologies innovantes. Le véhicule support de cette recherche sera un Renault Trucks D Wide Euro 6 équipé d'une caisse frigorifique.

Renault Trucks a poursuivi la commercialisation de véhicules exploitant des énergies de substitution au gazole : camions de petit tonnage 100 % électriques et de moyen tonnage au gaz naturel comprimé ou alimentés en bio-diesel. Peu ou pas émetteurs de CO₂, peu bruyants, ils sont adaptés à des usages en milieu urbain où les contraintes environnementales sont élevées. Renault Trucks a complété son offre en introduisant dans sa gamme Distribution un modèle Renault Trucks D Wide CNG Euro 6, un véhicule de moyen tonnage qui fonctionne aussi bien au gaz naturel qu'au biométhane. Le biométhane carburant est une énergie renouvelable produite à partir de matières organiques et permet de réduire sensiblement les émissions de CO₂ par rapport à un véhicule Diesel.

Dans le domaine de l'électromobilité, de nouvelles expérimentations en conditions réelles d'exploitation ont été lancées en 2015. Renault Trucks et La Poste ont mis en service, pour la première fois en Europe, un camion électrique avec un prolongateur d'autonomie fonctionnant à l'hydrogène. Ce Renault Maxity Électrique de 4,5 tonnes dont l'autonomie a ainsi été portée à 200 kilomètres n'émet aucun bruit et ne rejette que de la vapeur d'eau.

IV/Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Renault Trucks attache une grande importance à son crédit à travers le monde et conduit ses affaires dans le respect de l'éthique et conformément aux lois et réglementations qui régissent son activité. La lutte contre la corruption est un domaine dans lequel le respect des lois est primordial. Il est dans l'intérêt de Renault Trucks de lutter contre la corruption car de telles pratiques portent atteinte au jeu normal de la concurrence et empêchent la conclusion de transactions dans des conditions normales de rentabilité. La corruption nuit à la gouvernance, à la réputation et à l'éthique de Renault Trucks. Elle expose l'entreprise ainsi que les personnes impliquées à de lourdes poursuites judiciaires.

Pour protéger sa réputation, Renault Trucks adhère au programme de lutte contre la corruption du groupe Volvo, qui consiste en diverses règles décrites dans une série de documents internes dont le Code de conduite et la Politique de lutte contre la corruption. Le Programme anti-corruption a pour objectif de prévenir les tentatives de corruption et d'empêcher Renault Trucks et ses partenaires d'y prendre part.

Renault Trucks s'interdit d'offrir des récompenses ou avantages quelconques à ses clients et prospects, aux gouvernements, aux agences gouvernementales ou représentants de ces entités, en violation des lois applicables ou des pratiques commerciales généralement admises. Cette interdiction vise notamment le recours à des tiers pour réaliser, de manière directe ou indirecte, des paiements injustifiés à des fonctionnaires internationaux, à des représentants officiels de gouvernements ou aux individus et institutions qui leur sont liés.

Le Programme anti-corruption s'applique à tous les employés de Renault Trucks, ainsi qu'à ses agents et partenaires commerciaux, dans toutes les zones géographiques où Renault Trucks est présent. Une formation sur le contenu et les exigences du Programme anti-Corruption est ouverte à tous les employés. Ils peuvent accéder à la documentation du Programme anti-corruption depuis l'intranet de Renault Trucks accessible sur l'un des 11 600 ordinateurs qui sont mis à leur disposition, en ce compris les ordinateurs situés dans certains bureaux et sur les lignes de production pour les employés qui n'utilisent pas d'ordinateurs dans le cadre de leurs missions quotidiennes. Les personnels des fonctions commerciale, financière et juridique sont formés de manière prioritaire et obligatoire.

Toute suspicion de violation du Programme anti-corruption doit être signalée au responsable du programme de lutte contre la corruption au sein du groupe Volvo. Le responsable du programme de lutte contre la corruption doit, le cas échéant, signaler les actes de corruption aux autorités concernées. Il est disponible pour répondre aux questions relatives à la mise en œuvre du Programme anti-corruption. Tel que mentionné dans le Code de conduite, en cas de conflit entre la loi locale applicable et les dispositions de ce code, la loi locale prévaut.

En 2015, l'essentiel des contrats commerciaux liant Renault Trucks à ses distributeurs dans le monde, reconduits ou nouvellement établis ont fait l'objet d'un audit anti-corruption et leur rédaction a incorporé des dispositions anti-corruption.
