



Février 2012

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS 2011

Message du président

En adhérant au Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies en 2005, Renault Trucks a voulu signifier son engagement à faire des droits de l'homme, des droits du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption les fondements de sa responsabilité d'entreprise. Cet engagement se concrétise par la prise en compte ses activités industrielles et commerciales des dix principes du Pacte mondial et de leur respect. Nous considérons en effet que le Pacte mondial est source de progrès et que sa philosophie correspond à la volonté de Renault Trucks de satisfaire au mieux les attentes de la société.

D'un point de vue économique et moral, nos responsabilités de constructeur de camions envers nos clients, partenaires, collaborateurs et concitoyens sont importantes. Les valeurs essentielles du groupe Volvo auquel nous appartenons et les principes que Renault Trucks s'est lui-même donnés, constituent un cadre général pour que nos politiques et nos comportements soient cohérents avec ces responsabilités.

Nous nous attachons particulièrement à mettre en œuvre tout notre savoir-faire, notre sérieux et notre passion pour concevoir des véhicules performants, sûrs et amicaux envers l'environnement et pour les produire en respectant notre cadre de vie.

En offrant l'occasion de présenter nos avancées, le Pacte mondial nous permet de renforcer cette responsabilité et de la faire mieux partager à tous les employés de Renault Trucks dans le monde. C'est pour nous un outil supplémentaire de rayonnement et de progrès.

Je renouvelle l'engagement de Renault Trucks à respecter et à mettre en œuvre les 10 principes du Pacte mondial pour l'année 2012.

Heinz-Jürgen Löw
Président de Renault Trucks

Communication sur les progrès réalisés 2011

Renault Trucks, filiale du groupe Volvo, mène ses activités de constructeur de véhicules industriels avec intégrité, dans le respect des réglementations internationales et en accord avec les principes et les valeurs de sa maison-mère, également signataire du Pacte mondial de l'ONU. La contribution de Renault Trucks au développement durable est consolidée à l'échelle du groupe et alimente un rapport annuel de développement durable, le Volvo Sustainability Report, fondé sur le cadre GRI (Global Reporting Initiative).

I/Principes relatifs aux droits de l'homme

Renault Trucks partage la vision des droits de l'homme du groupe AB Volvo telle qu'elle est exposée son Code de conduite. Ce document de référence, qui s'applique à l'ensemble des dirigeants et salariés du groupe, est en accord avec les principes de l'initiative Global Compact et affirme un entier soutien à la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies.

Les dirigeants et employés de Renault Trucks, comme l'ensemble des salariés du groupe, reçoivent ce Code de conduite et y sont sensibilisés par une formation disponible en ligne sur un site intranet. 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 genre, 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 Sustainability Report.

Hormis l'application des principes et des procédures en vigueur dans ses activités au quotidien, Renault Trucks n'a pas à faire valoir d'action particulière pour l'année 2011 au titre des droits de l'homme.

II/Principes relatifs au droit 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. Le Code de conduite énonce les principes suivants :

- Non-discrimination :

Le groupe Volvo 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 dans le groupe Volvo. 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 seront respectés dans toutes les opérations du groupe Volvo.

- Environnement de travail :

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

Renault Trucks a également fait sienne la politique du groupe Volvo par laquelle il s'engage à promouvoir activement la santé, la sécurité et le bien-être au travail de ses collaborateurs, tant au plan physique que psychologique et social.

Dialogue social

Renault Trucks a conclu en 2006 un accord de dialogue social tendant à résoudre par l'échange ou la négociation, les éventuelles difficultés ou divergences inhérentes à toute activité professionnelle. Afin de réguler et préserver des relations de qualité entre la direction et les représentants du personnel, des principes y définissent les droits et obligations de chacune des parties qui sont tenues de les respecter. Le dialogue social ainsi construit doit imprégner tous les aspects de la vie de l'entreprise, tant dans le style de management que dans les relations avec les représentants du personnel.

C'est dans ce cadre que de nombreux échanges constructifs avec les partenaires sociaux ont eu lieu au cours de l'année 2011. Sans compter les réunions tenues localement au sein des établissements, on peut comptabiliser la tenue de 6 Comités centraux d'entreprise (CCE) ordinaires et 4 CCE extraordinaires, 2 commissions de CCE Économique, 2 commissions de CCE Formation, 1 commission de CCE Égalité hommes-femmes, 1 commission de CCE Prévention du stress. Pour s'assurer de la tenue des engagements pris, 8 commissions de suivi d'accords ont été organisées. On peut dénombrer également 21 réunions paritaires ou de négociation, 2 réunions avec les instances dirigeantes de l'entreprise et 2 Comités de groupe France soit au total près de 50 réunions avec les représentants du personnel au cours de l'année 2011. Pour cette même année, 3 accords et 3 avenants ont été le fruit de négociations collectives entre la direction et les représentants du personnel.

Bien-être au travail

Renault Trucks a été distingué pour son action pour la prévention du stress en France en remportant le prix mondial Santé Sécurité et Bien-être au travail du groupe Volvo en 2011. Renault Trucks SAS figure parmi les premières sociétés françaises à avoir instauré un Observatoire du stress. Les

résultats d'une quatrième vague d'enquête auprès du personnel ont été livrés l'année dernière aux secteurs de l'entreprise concernés aux fins d'action. Après la formation des managers et des ressources humaines en 2010, le plan de prévention du stress s'est poursuivi en 2011 par la formation d'une centaine de cadres et de partenaires sociaux.

L'entreprise condamne tout acte pouvant être qualifié de violence ou de harcèlement. Une charte a été rédigée pour porter à la connaissance des salariés le dispositif mis en place au sein de l'entreprise pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail, conformément à une exigence réglementaire (Accord national interprofessionnel sur la violence et le harcèlement du 26 mars 2010). Elle définit le processus que les collaborateurs peuvent utiliser pour signaler qu'ils s'estiment victimes de tels agissements. Ce processus garantit la confidentialité, l'équité de traitement et une prise en compte de la problématique par des spécialistes de l'entreprise pour agir si nécessaire et redonner à la personne concernée un environnement de travail serein. La charte sera annexée en 2012 aux règlements intérieurs des établissements de Renault Trucks en France.

Renault Trucks dispose en France d'un système de management de la santé et de la sécurité qui vit grâce à un réseau de 30 animateurs sécurité et de 10 médecins du travail. En 2011, le site industriel de Bourg-en-Bresse dans l'Ain (1 900 personnes) a été audité et labellisé ce qui a porté la part des employés couverts par le système de 29 % à 49 %. Si l'on ne considère que les effectifs industriels, la couverture est désormais de 75 %. Enfin, Renault Trucks a procédé à une évaluation de la mise en œuvre de la politique Sécurité, santé et bien-être au travail du groupe Volvo dans ses divers établissements. Il en ressort que les objectifs sont atteints à 80 %.

Lutte contre la discrimination et égalité des chances

Renault Trucks s'inscrit pleinement dans la politique Diversité et inclusion du groupe Volvo. Cette politique, affichée et partagée avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, ancre la volonté d'accroître la diversité des équipes et de lutter contre toutes les formes d'exclusions. Elle repose sur 4 principes :

- L'égalité de traitement
- L'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
- Les conditions de travail et d'emploi qui doivent permettre l'égalité pour tous
- La discrimination et le harcèlement en raison du sexe, de l'âge, de l'ethnie ou de l'origine, de la religion, d'un handicap et de l'orientation sexuelle ne sont pas tolérés.

La Politique Diversité et inclusion guide la politique de recrutement. La sélection finale de candidats à un poste doit refléter la diversité et tous les efforts doivent être mis en œuvre pour y parvenir. Les actions entreprises chez Renault Trucks depuis de nombreuses années dans ce domaine peuvent aussi revêtir une forme contractuelle.

Par la signature en 2010 d'un 7e accord d'entreprise avec des organisations syndicales représentatives, l'entreprise a donné un nouvel élan à ses actions en matière d'intégration, de formation, suivi de carrières et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'année 2011 a été marquée par un déploiement important d'actions de sensibilisation : chaque manager a abordé le sujet du handicap lors d'une réunion de service ; un jeu interactif sur le handicap ainsi qu'une brochure informative sur le statut du travailleur handicapé ont été remis à l'ensemble des collaborateurs ; un film de témoignages de collaborateurs en situation de handicap a été réalisé et mis à la disposition du personnel ; des ateliers thématiques ont été ouverts à l'occasion de la Semaine nationale du handicap en France. Pour faciliter la recherche d'information sur le sujet du handicap, un espace spécifique, sous intranet, a été créé, accessible par l'ensemble des salariés. Enfin, Renault Trucks a lancé une action de

formation particulière à destination des managers qui s'achèvera en 2012. Elle a été suivie par plus de 200 personnes en 2011.

Un accord d'entreprise de 3 ans a été conclu en faveur de la mixité professionnelle dans quatre domaines : l'embauche ; la formation ; la promotion professionnelle ; l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Il s'inscrit pleinement dans la politique, de Renault Trucks SAS et du groupe Volvo en matière de diversité. Aux termes de cet accord, des actions seront conduites pour une meilleure répartition hommes-femmes dans les familles de métiers où ces dernières sont sous ou surreprésentées, un réseau professionnel de femmes managers sera créé, un entretien systématique de départ en congé maternité, congé parental ou congé pour adoption sera instauré.

En 2011, les femmes ont représentés 33 % des recrutements totaux (hors personnel intérimaire) et 28 % des recrutements de cadres. Leur part dans le personnel est passée de 19,9 % à 20,4 %. Leur part dans l'encadrement est restée stable à 22 %.

Lancé en 2010, le plan d'actions en faveur des salariés seniors a été poursuivi en 2011 avec le recrutement de 3 % de personnes de personnes plus de 50 ans en CDI, conformément à l'objectif fixé. Les premiers entretiens de seconde partie de carrière ont été réalisés. Pour qu'ils soient faits dans les meilleures conditions, un guide a été mis à la disposition de l'ensemble des managers.

L'entreprise a également œuvré pour l'insertion des jeunes dans le monde du travail en embauchant près de 280 alternants et 470 stagiaires en 2011. Elle a également conforté son action envers eux en organisant des visites sur l'ensemble de ses sites (2 100 élèves et enseignants accueillis sur le seul site de Lyon), en s'engageant auprès d'associations à vocation pédagogique, et en créant des partenariats avec plusieurs écoles (EM Lyon, Insa de Lyon, ECAM).

III/Principes relatifs à l'environnement

La protection de l'environnement, est une valeur fondamentale du groupe Volvo que partage Renault Trucks et qui se traduit par un engagement constant à réduire l'impact de son activité industrielle et celui de l'utilisation des véhicules mis sur le marché. L'entreprise contribue au développement d'un transport routier de marchandises vertueux, durablement mis au service de la collectivité.

Renault Trucks applique une politique environnementale assise sur des engagements précis et un système de management rigoureux qui implique son réseau, ses fournisseurs et ses partenaires. L'outil industriel de Renault Trucks 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. Chaque usine est certifiée ISO 14001.

Face au défi du dérèglement climatique annoncé, Renault Trucks poursuit ses efforts pour développer des solutions concrètes pour réduire efficacement les émissions de CO₂ : véhicules hybrides ou 100 % électriques, véhicules au gaz naturel, motorisations diesel optimisées, 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

En 2011, Renault Trucks a poursuivi ses actions pour accroître la performance environnementale de son système productif, installé en France, et de son réseau.

L'entreprise s'est dotée d'un outil informatique qui permet un suivi permanent de la conformité de chacun de ses sites à la réglementation et permet un pilotage précis des plans d'actions relatifs au respect des normes. Renault Trucks a par ailleurs publié une politique Hygiène Sécurité Environnement applicable à son réseau de succursales et créé un référentiel interne sous forme de questionnaire d'auto-évaluation. Il permet aux établissements certifiés Iso 14001 de vérifier leur degré de conformité et à ceux qui ne le sont pas de mesurer leurs marges de progrès, de hiérarchiser leurs actions et de se préparer éventuellement à une certification. Une formation en ligne, Accueil Qualité Sécurité Environnement destinée aux nouvelles recrues de Renault Trucks a été créée et inscrite au catalogue des formations de l'entreprise. Une action de sensibilisation au développement durable a été menée auprès d'un public interne choisi.

Une nouvelle unité d'emboutissage, a été mise en œuvre sur le site de Lyon. Elle représente un investissement de 32 M€ prenant en compte la performance environnementale et l'efficacité énergétique de l'outil : consommation d'huile réduite ; équipements économes ; éclairage optimisé ; déchets et bruit maîtrisés ; sous-sol étanche avec système de détection de fuites d'huile.

En précédant l'échéance réglementaire française et en allant au-delà des exigences formelles, Renault Trucks a procédé à un bilan des émissions de gaz à effets de serre de son site de Blainville-sur-Orne, en Normandie (production de cabines de camions ; assemblage de véhicules de gamme moyenne). L'entreprise en connaît désormais les postes principaux d'émission de CO₂ ainsi que les réductions résultant des investissements réalisés dans l'outil de production au cours des dernières années. Ainsi, la rénovation complète de l'atelier de peintures cabines en 2010 a-t-elle permis une réduction des émissions de cette installation de l'ordre de 6 500 tonnes équivalent CO₂ par an.

De nombreuses actions ont été menées en 2011 sur les sites industriels de Renault Trucks dans le domaine de l'efficacité énergétique : animation du réseau de correspondants Énergie ; rondes de surveillances le week-end dans les ateliers ; études thermographiques sur toitures, diagnostic énergétiques complets de certaines installations. En 2011, Renault Trucks a ramené sa consommation d'eau par véhicule fabriqué au niveau enregistré en 2008 malgré une chute du volume de production de 34 % sur la période considérée. Cette même évolution positive a été constatée pour le taux de revalorisation et de recyclage des déchets banals revenu à 94 %.

Transport durable des marchandises

Après que ses expérimentations de terrain ont confirmé l'efficacité de ses technologies *Clean Tech*, Renault Trucks a entamé en 2011 la fabrication en série et la commercialisation de ses camions de livraison 100 % électriques Renault Maxity (4,5 t de PTAC) et de des véhicules à motorisation hybride diesel-électrique de sa gamme Renault Premium Distribution (19/26 t de PTAC). De grandes enseignes de la distribution, en association avec des transporteurs de premier plan, ont mis en service ces matériels et se sont associées aux travaux de recherche et développement qui se poursuivent. Ainsi le plus gros camion de marchandises 100 % électrique, un porteur Renault Midlum de 16 t, a-t-il été livré au groupe français Carrefour. Enfin l'offre de véhicules au gaz naturel a été enrichie de nouvelles configurations.

Renault Trucks a poursuivi intensément la diffusion de ses produits et services favorables aux économies de carburant et à la réduction des émissions de dioxyde de carbone, regroupés sous l'étiquette *Solutions Optifuel* : véhicules et technologies économes ; formation à la conduite rationnelle ; logiciel de

mesure et d'analyse de la consommation. Renault Trucks a été distingué pour cette offre en recevant en Allemagne le premier Prix européen du transport pour le développement durable. Il lui a été décerné par un jury indépendant composé de scientifiques, d'économistes, de professionnels de la route et de journalistes.

En 2011, près de 7 500 conducteurs routiers et responsables de parcs européens ont été formés à la conduite rationnelle (potentiel de 15 % d'économie de carburant à l'échelle d'une flotte de camions) et un site internet leur permettant d'entretenir leurs acquis a été lancé. Pour la troisième année consécutive, une tournée Optifuel Tour a présenté à 500 transporteurs de 9 pays d'Europe des véhicules grands routiers équipés d'une boîte de vitesse robotisée gage de sobriété accrue. Des modèles optimisés ont été commercialisés dont le tracteur Renault Premium Optifuel 2011, équipé entre autres d'un nouveau dispositif de roue libre contrôlée, relié au régulateur de vitesse, qui utilise au maximum l'inertie du véhicule. Les *Solutions Optifuel* de Renault Trucks ont été rassemblées sur un site internet traduit dans 22 langues sur lequel un simulateur permet de chiffrer les économies réalisables.

Renault Trucks a également lancé en 2011 la première application de GPS spécial poids lourd pour Smartphone qui facilite la mission des conducteurs et leur fait économiser du carburant par un guidage optimal. L'entreprise s'est en outre engagée dans le projet de recherche européen FREILOT pour une meilleure efficacité énergétique des livraisons urbaines : des camions Renault ont entamé une expérimentation grandeur nature en France, à Lyon. Ils sont notamment équipés de limiteurs automatiques de vitesse et d'accélération activés dans des zones prédéfinies et d'aide à la conduite économique en temps réel, pour réduire leur consommation de gazole et les émissions de dioxyde de carbone qui en résultent. Dans le même but, ils serviront aussi de support à des applications favorisant le passage prioritaire aux feux des camions de livraison.

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 opérations dans le respect de l'éthique et conformément aux lois et réglementations qui régissent son activité. La lutte contre la corruption est un domaine où 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 et 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 présente. 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 Directeur des affaires juridiques, chargé du programme de lutte contre la corruption au sein de Renault Trucks. 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 2011, les 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. Renault trucks a dispensé une dizaine de formations dans le monde à 150 de ses collaborateurs ayant principalement des fonctions commerciales et financières.
