



Avril 2017

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS EN 2016

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 adaptée 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 proposer des véhicules toujours plus performants, plus sûrs et plus respectueux de l'environnement. Nous veillons à les concevoir, à les produire, à les distribuer et à les entretenir en préservant la santé de nos collaborateurs ainsi que notre cadre de vie et 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 2017 l'engagement de Renault Trucks à respecter, à mettre en œuvre et à promouvoir les 10 principes du Pacte mondial.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Bruno Blin".

Bruno Blin

Président de Renault Trucks SAS

Communication sur les progrès réalisés en 2016

Renault Trucks SAS 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 du groupe Volvo dont il est une filiale. Basé sur les principes du Pacte mondial de l'ONU, dont le groupe Volvo est également signataire depuis 2001, ce modèle prend également en compte les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

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 2016, 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 par le biais d'un jeu, le Game of Conduct. Ce jeu disponible en 14 langues est venu remplacer une formation en ligne. Il est complété par des discussions organisées au sein des équipes sur des dilemmes éthiques.

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 sûr 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'activité 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 2016 se sont tenus 15 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 sont tenues en 2016. Enfin, les partenaires sociaux et la direction ont participé à 22 réunions de négociation et 4 réunions en groupe paritaire.

En 2016, ces négociations ont notamment abouti à la signature d'accords importants sur l'emploi des personnes handicapées, les frais de santé et le contrat responsable en matière de frais de santé et sur la mise en œuvre et l'adaptation de la loi Rebsamen en entreprise en matière de consultation des instances et de négociation. Des négociations sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ont été entamées.

Santé et sécurité au travail

Renault Trucks a mis en place 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.

Un réseau Sécurité, composé de 45 membres -correspondants, animateurs sécurité-conditions de travail, ergonomes, médecins- a été animé avec régularité en 2016 pour partager des bonnes pratiques,

établir les bilans sécurité de chaque site, harmoniser les comportements et déployer les directives Santé – Sécurité du groupe Volvo.

Une formation à la gestion des risques psycho-sociaux au sein de Renault Trucks SAS a été prodiguée aux managers et aux animateurs Sécurité sur le site d'assemblage de Blainville-sur-Orne ainsi qu'au sein des activités Logistique et Développement. L'entreprise s'est dotée d'un outil d'évaluation de ces risques permettant d'en faire l'analyse à tous les niveaux hiérarchiques. Une cartographie des risques ergonomiques a été réalisée et une sensibilisation au travail sur écran a été faite sur l'ensemble de sites. Une journée Santé-Sécurité a été organisée dans l'usine de Bourg-en-Bresse. Enfin, une expérience de sessions de méditation en pleine conscience, lancée en 2015, a été poursuivie.

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 d'entreprise, 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

Renault Trucks SAS et ses partenaires sociaux ont décidé de poursuivre et de renforcer leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en signant un 9e Handi'Accord 2016-2018. Il encadre l'engagement de l'entreprise à agir sur le recrutement, l'accueil, la formation, l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Il prévoit aussi des actions en faveur du secteur adapté et protégé (ESAT – Établissements et services d'aides par le travail ; EA - entreprises adaptées). L'Handi'accord 2016-2018 comprend également des mesures à destination des salariés ayant des conjoints ou des enfants en situation de handicap. Applicable au sein des cinq établissements de Renault Trucks SAS en France, il est piloté par le Centre d'expertise Ressources humaines de l'entreprise et animé par un réseau de correspondants.

Un accord d'entreprise sur l'égalité hommes-femmes conclu en 2011 a été reconduit en 2015 pour une période de trois ans, signé par les 5 organisations syndicales représentatives. Aux termes de cet accord, des engagements ont été pris dans le domaine de la promotion professionnelle (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 2016 un total de 407 membres dont 22 % d'hommes (+ 2 %).

À périmètre constant, en 2016, les femmes ont représenté 42 % (48 % en 2015) des recrutements totaux (CDI, CDD, alternants, hors personnel intérimaire). Leur part dans le personnel est restée stable à 21 % comme leur représentation dans l'encadrement (19 %). Les seniors (50 ans et plus) ont compté pour environ 27 % de l'effectif total. Un peu plus de 6,5% des recrutements ont concerné des profils ayant 50 ans et plus.

Des plans d'actions particuliers sur l'égalité hommes-femmes ont été menés en 2016 dans les divisions Achats et Fabrications de l'entreprise. Renault Trucks œuvre avec ses agences d'intérim partenaires pour plus de diversité dans les recrutements. Renault Trucks agit aussi pour promouvoir ses métiers, en particulier techniques, auprès des jeunes femmes. C'est le cas dans les lycées de la région lyonnaise avec l'association OPE (Objectifs pour l'emploi des cadres en Région Rhône-Alpes).

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. En 2016, les cadres et les dirigeants Renault Trucks ont suivi une formation interne (Diversity & Inclusive Leadership) et l'ensemble des établissements de Renault Trucks a activement participé à la 3e Semaine de la diversité et de l'inclusion organisée au sein du groupe Volvo en septembre 2016. Des activités variées ont été menées sur l'ensemble des sites. Enfin, un nouveau réseau interne, le Multi-Professional Network, a été créé pour promouvoir la diversité des cultures dans l'entreprise.

Au cours des trois dernières années, dans le cadre de son plan d'action pour le Contrat de génération, institué par la loi française en 2013, Renault Trucks a œuvré en faveur de l'insertion durable des jeunes de 30 ans et moins et l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus avec des engagements sur la transmission des savoirs et des compétences. Un réseau d'ambassadeurs étudiants a été créé pour faire découvrir l'entreprise et ses métiers aux potentiels collaborateurs. Les partenariats avec les écoles se sont renforcés et l'accompagnement et le suivi des alternants ont été accrus. L'entreprise a continué à travailler sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité. Entre octobre 2015 et septembre 2016, les jeunes ont représenté 38 % des embauches en contrat à durée indéterminée. Ils formaient 8 % de l'effectif total (CDI + CDD) en septembre 2016. Un nouveau programme dirigé vers les jeunes diplômés (Engineering Graduate Programme) a permis de recruter 6 ingénieurs. À fin septembre 2016, les salariés âgés comptaient pour 4 % du total d'embauches en CDI et 13 % de l'effectif total (CDI + CDD).

En 2016, Renault Trucks a soutenu en France une variété d'initiatives en faveur de l'égalité des chances, portées par plusieurs associations en région lyonnaise : tutorat d'étudiants issus de milieux défavorisés avec Passeport Avenir ; promotion des métiers du numérique chez les femmes avec Social Builder ; accompagnement de créateurs d'entreprises venus de quartiers sensibles avec Rhône Développement Initiative ; chantiers d'insertion pour les jeunes des quartiers avec ALPES. L'entreprise a par ailleurs poursuivi le développement de relations avec le monde de l'éducation pour contribuer à rapprocher l'école et l'entreprise.

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 depuis 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 poursuivi le déroulement de son plan de réduction d'émissions et d'économies d'énergie à la suite de son bilan de gaz à effet de serre mis à jour en 2015 et des audits énergétiques conduits la même année. 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 2016, les usines recyclaient 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. Les sites ont d'ailleurs un programme pour tendre vers le zéro déchet enfoui. La consommation d'eau par unité produite est passée de 14 m³ à 12 m³ entre 2012 et 2016. Enfin, sur la même période, la consommation d'énergie par véhicule produit a baissé de 30 %.

Sur les sites de production et de logistique, des modules de formation au transport de marchandises dangereuses ont été de nouveau dispensés aux différents postes concernés dans l'entreprise (réception, stockage, expédition). Dans son réseau de distribution, Renault Trucks a réalisé un audit environnemental complet de tous les garages lui appartenant en France. A la suite de ces audits, des plans d'actions ont été établis pour prévenir les risques de pollution de sol ou des rejets aqueux.

Transport durable des marchandises

En 2016, 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. Une nouvelle version du modèle Renault Trucks T destiné à la longue distance a été lancée avec un châssis et une chaîne de propulsion améliorés qui procurent une consommation de carburant réduite de 2 %. En outre le véhicule peut être équipé du système Optivision, un régulateur de vitesse prédictif avec GPS qui favorise la conduite économe. Renault Trucks a par ailleurs enrichi sa solution d'informatique embarquée Optifleet d'une fonctionnalité permettant de suivre et d'évaluer individuellement la conduite et la bonne utilisation d'un camion au sein d'une flotte.

Renault Trucks a présenté au marché un modèle D Wide CNG avec échappement horizontal qui vient élargir son offre de véhicules au gaz pour répondre au développement de cette énergie alternative dans les métiers de la distribution.

Enfin, les premières expérimentations du véhicule laboratoire UrbanLab2 ont été menées dans le cadre du projet EDIT (Efficient Distribution Truck) visant réduire la consommation des véhicules de distribution de 13 %. Élaboré sur la base d'un modèle Renault Trucks D Wide, il est notamment équipé d'un système micro-hybride à faible voltage qui récupère une partie de l'énergie du freinage pour entraîner des équipements auxiliaires. Il est également connecté aux feux tricolores dont il pourra anticiper le changement pour définir un profil de vitesse minimisant sa consommation.

Dans le domaine de l'électromobilité, Renault Trucks a poursuivi ses travaux sur des véhicules 100 % électriques de moyen tonnage ainsi que sur un Maxity Électrique intégrant une pile à combustible fonctionnant à l'hydrogène qui double l'autonomie du véhicule. Cette étude permettra à Renault Trucks d'explorer les potentiels de la technologie hydrogène en conditions réelles d'exploitation.

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 ordinaire 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 les ordinateurs qui sont mis à leur disposition, en ce compris ceux situés dans certains bureaux et sur les lignes de production pour les employés qui n'en utilisent pas 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 2016, 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.
