

**ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES DU 23 AVRIL 2021**  
**REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES DES ACTIONNAIRES**

---

**I. Questions de l'association Forum pour l'Investissement Responsable – French S.I.F.**

***Environnement***

**Question n°1 :**

Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?

**Réponse :**

Dès l'entrée en vigueur du Règlement (UE) 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables (dit « Règlement Taxonomie »), le Groupe Renault publiera les informations concernant notamment ses CAPEX conformément au référentiel établi par ce Règlement permettant de déterminer si une activité économique est considérée comme durable sur le plan environnemental.

Le Groupe Renault s'est engagé à atteindre la neutralité carbone en 2050. Il a intégré dans son approche stratégique les ambitions 2030-2040-2050 présentées dans le *Green Deal* pour l'Europe, rendu public en novembre 2019, qui vise à faire de ce territoire le premier à engager des secteurs d'activité clés (dont la mobilité) dans une trajectoire compatible avec l'objectif d'un réchauffement limité à 1,5 °C.

Ainsi, le nouveau plan stratégique « Renaulution », présenté en janvier 2021, intègre de nombreux projets qui visent à répondre aux enjeux liés au changement climatique. On peut citer notamment :

- le lancement de 10 nouveaux véhicules électriques d'ici 2025,
- la transformation du site de Flins en « RE-Factory », première usine européenne d'économie circulaire dédiée à la mobilité,
- ou encore la création de l'entité commerciale Mobilize qui vise à développer les services de mobilité et d'énergie.

Le Groupe Renault a également annoncé la création d'un « Electro-pôle » dans le nord de la France qui possèdera la plus grande capacité de fabrication de véhicules électriques du Groupe au monde. De plus, il a annoncé la création en Espagne d'un important pôle d'hybridation pour ses usines de fabrication de véhicules et de moteurs. Cette nouvelle feuille de route pour l'Espagne prévoit également de développer la contribution sociétale et environnementale de Renault dans le pays, avec la mise en œuvre d'un projet d'économie circulaire à Séville.

**Question n°2 :**

Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

**Réponse :**

Groupe Renault a identifié le risque d'atteinte à la biodiversité dans sa matrice de matérialité des enjeux environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG) auxquels il sera confronté dans les cinq ans à venir (pour plus de détails, voir Chapitre 2.1.4 du Document d'enregistrement universel 2020).

En 2018, le Groupe Renault a rejoint l'initiative Act4Nature ([www.act4nature.com](http://www.act4nature.com)) afin de contribuer à la protection, à la valorisation et à la restauration de la biodiversité. Des engagements supplémentaires dans le cadre de Act4Nature International seront publiés en mai 2021. Ces engagements portent principalement sur la réduction des impacts du Groupe sur la biodiversité.

Renault a également identifié des dépendances envers les écosystèmes, principalement l'eau et les matières premières naturelles. Afin de limiter les impacts de ces dépendances sur les revenus futurs, le Groupe développe d'une part les principes de l'économie circulaire dont des boucles courtes matières et, d'autre part, assure un suivi d'indicateurs de consommation et de qualité de l'eau. De nouveaux objectifs d'amélioration ont été fixés en 2021 (pour plus de détails, voir le Chapitre 2.2.3.D du Document d'enregistrement universel 2020).

Par ailleurs, l'année 2020 et la crise sanitaire mondiale ont illustré le lien entre la perte de biodiversité et la dégradation globale de la santé humaine. Face à l'augmentation du risque de pandémie, Renault a appris en 2020 à protéger au mieux la santé de ses collaborateurs, partenaires et clients, tout en adaptant l'activité afin de pouvoir la poursuivre autrement.

### **Question n°3 :**

Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

#### **Réponse :**

En amont, l'éco-conception propose d'étudier des options (par exemple, le dimensionnement) compatibles avec les meilleurs impacts environnementaux afin de limiter au maximum les externalités négatives sur le climat ou les ressources.

Renault a également mis en place une organisation spécifique afin de disposer d'une cartographie des risques matières identifiés à court, moyen et long terme. Une équipe dédiée assure une veille, développe des outils en interne et en partenariat avec les autorités européennes, nationales et des plates-formes collaboratives.

En cas de risque identifié – quel qu'il soit - en lien avec la disponibilité des ressources stratégiques pour le Groupe, les solutions sont à retenir en fonction de la spécificité de la matière ou des composants :

- Substituer autant que possible la ressource,
- Réduire / réutiliser la matière,
- Recycler avec pour ambition d'assurer la mise en place d'une économie circulaire, notamment via les liens capitalistiques dans des entités dédiées supervisées par la *Business Unit* « Renault Environnement ».

En ce qui concerne les risques associés à la chaîne d'approvisionnement, une stratégie de localisation au plus près des sites de production permet de disposer d'une visibilité accrue. En complément, la diversification du portefeuille de fournisseurs représente une action d'amortissement à des blocages au sein de la filière. Dans tous les cas, une collaboration étroite avec le réseau de fournisseurs reste au cœur des engagements et de la capacité d'adaptation du Groupe Renault.

Cet axe stratégique d'anticipation et d'action est un levier de compétitivité majeur, et donc de rentabilité, pour le Groupe Renault.

### **Social**

#### **Question n°4 :**

La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

## **Réponse :**

La crise de la Covid-19 a profondément affecté l'ensemble des parties prenantes de la filière automobile. La solidarité est une valeur cardinale du Groupe Renault.

### *Solidarité avec les clients*

Le Groupe Renault a répondu présent pour ses clients de deux manières :

#### *- La croissance du programme Garages Renault Solidaires*

Avec les offres des Garages Renault Solidaires, des garages du réseau Renault se portent volontaires pour aider des publics à faibles revenus, identifiés par des prescripteurs sociaux (associations, plates-formes de mobilité, organismes sociaux, acteurs de l'emploi, etc.), en leur proposant des offres d'entretien ou de réparation à prix coûtant, avec la qualité de service du Groupe Renault. Ainsi, plus de 1 500 personnes ont été orientées vers ce programme en 2020, soit près de 10 000 personnes depuis son lancement.

En outre, le Groupe Renault déploie depuis 2018, en lien avec *l'Action Tank Entreprise et Pauvreté* et plusieurs partenaires prescripteurs (at-entreprise-pauvrete.org), une offre de location longue durée avec option d'achat adossée à un micro-crédit sur des véhicules particuliers neufs et véhicules utilitaires. Ces offres s'adressent exclusivement à des personnes qui ne sont pas éligibles au crédit classique. Cette opération a été proposée à près de 4 500 bénéficiaires potentiels en 2020. Les résultats obtenus en 2020 montrent que le programme touche bien sa cible. L'objectif du Groupe est de développer considérablement l'offre en LOA d'ici 2025.

#### *- Des conditions adaptées pour les réseaux de distribution et les clients*

Les marques du Groupe Renault, via sa filiale RCI Bank & Services, ont accompagné leurs différents clients dans le cadre de la crise sanitaire en les soutenant avec différentes actions pro-actives en France et à l'international :

- Des reports d'échéance de 3 mois ont été mis en place pour tous les concessionnaires toutes marques, tous pays. Un moratoire a également été mis en place pour l'ensemble du réseau depuis mars/avril 2020 pour une durée de 1 an.
- Des mesures ont également été prises au profit des clients particuliers : offres spéciales avec 2 à 3 mois de loyers offerts, offres spécifiques sans apport, offres flexibles, etc.
- Des mesures similaires ont profité aux clients grands comptes et TPE/PME : décalage des prélèvements sans frais complémentaires, décalage des dates d'exigibilité de 3 mois pour tous les clients flottes, formules sans apport avec 3 premiers loyers offerts, etc.

### *Solidarité avec les fournisseurs*

Dans sa relation avec ses fournisseurs, le Groupe Renault s'inscrit dans le cadre de la « Charte d'engagement sur les relations entre clients et fournisseurs au sein de la filière automobile » qui promeut les bonnes pratiques entre les acteurs de cette filière. Signée en 2009, cette Charte a été amendée en mai 2020 pour renforcer les relations stratégiques, économiques et contractuelles entre ses signataires, au regard des circonstances particulières créées par la crise de la Covid-19.

La Charte fait l'objet d'un comité de suivi au sein duquel sont représentés tous les signataires. Ce comité porte une attention particulière aux conséquences de la crise sur l'ensemble de la filière.

D'une manière plus générale et au-delà la crise actuelle, le Groupe Renault déploie une politique d'achats responsables sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement (pour plus de détails sur la démarche d'achats responsables du Groupe, voir chapitre 2.5.2 du Document d'enregistrement universel 2020).

## **Question n°5 :**

Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux,

de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.

**Réponse :**

Le 9 juillet 2019, le Groupe Renault, IndustriALL Global Union, les fédérations syndicales françaises et les autres fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Comité de Groupe Renault ont signé un nouvel accord cadre mondial « *Construire ensemble le monde du travail au sein du Groupe Renault* ». Six mois après cette signature, dès le début de l'année 2020, la crise de la Covid-19 ayant entraîné un usage généralisé du télétravail dans l'ensemble du Groupe pour les fonctions qui le peuvent, le Groupe Renault et les partenaires signataires de cet accord, ont engagé la négociation d'un *addendum* à l'accord cadre mondial pour préciser les conditions du travail à distance des salarié(e)s du Groupe Renault (conditions de réussite, cadre de travail, équité professionnelle, suivi...). La signature de cet addendum est attendue pour la fin du mois d'avril 2021.

Dans ce cadre, en France, un groupe de réflexion paritaire a été engagé avec les partenaires sociaux en février et mars, un accord de méthode de négociation a été signé le 6 avril. La négociation a débuté le 13 avril et devrait durer jusqu'à la mi-mai.

En France, dès le premier confinement du printemps 2020, l'entreprise a eu le souci de prévenir les risques psychosociaux liés à la situation sanitaire inédite. Ainsi, dans le cadre d'un plan de soutien et d'accompagnement renforcé, un réseau de professionnels a été mobilisé pour accompagner les salariés qui le souhaitaient : les facilitateurs internes de l'entreprise, les coachs internes, mais aussi les assistantes sociales et les professionnels de santé, médecins et infirmiers. Des psychologues externes étaient aussi mobilisés pour les salariés qui en éprouvaient le besoin. Ce dispositif de prévention des risques psychosociaux se poursuit aujourd'hui, enrichi de modules de formation à destination de la fonction RH et des managers. Enfin, une enquête santé s'est déroulée en octobre 2020 ; ses résultats ont permis de mettre en place des plans d'action au plus près du terrain.

**Question n°6 :**

Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

**Réponse :**

La politique du Groupe en matière de salaires et d'avantages sociaux est d'assurer un niveau de rémunération attractif et compétitif dans chaque pays. Ainsi chaque entité du Groupe mène des enquêtes de rémunération afin de définir ses grilles de salaires permettant le recrutement, la reconnaissance de la performance individuelle et collective ainsi que le développement à long terme des salariés.

Dans ce cadre, des audits et contrôles réguliers sont menés afin de s'assurer qu'aucun salaire réel ne soit inférieur aux minima légaux et conventionnels.

Le Groupe Renault ne dispose pas de levier direct pour influencer sur le niveau de salaire des salariés de ses fournisseurs. Néanmoins, Renault a intégré le respect des exigences sociales dans ses standards de sélection et de relations fournisseurs.

En effet, dans le cadre de sa démarche « Achats responsables », le Groupe met en œuvre des diligences raisonnables (évaluation des fournisseurs, audits terrain par des tierces parties, permettant de veiller au respect par les fournisseurs des standards, lois, réglementations, *soft laws* en lien avec les sujets sociaux, environnementaux et éthiques. Ainsi, le respect du salaire minimum prévu par les droits du travail applicables fait partie des engagements pris contractuellement par les fournisseurs.

Pour plus de détails sur la démarche d'achats responsables du Groupe, voir chapitre 2.5.2 du Document d'enregistrement universel 2020).

### **Question n°7 :**

Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?
- Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?
- Quelle est la part des salarié.es concernés ?

### **Réponse :**

Un accord d'intéressement France a été signé le 3 juillet 2020. Il comporte un critère financier basé sur la marge opérationnelle et un critère non financier basé sur le respect par le Groupe des normes de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> par les véhicules particuliers neufs vendus en Europe (réglementation CAFE / CAFE = *Corporate Average Fuel Economy*).

Cet accord prévoit également la négociation d'accords spécifiques à chaque site. Ces accords « locaux » prévoient un ou plusieurs indicateurs environnementaux représentant, suivant les sites, entre 10 et 20% de l'ensemble des indicateurs.

### **Question n°8 :**

Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

### **Réponse :**

En France, huit fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sont proposés aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale. Parmi ces FCPE, le fonds « Renault France » est investi presque à 100% en actions Renault et, de ce fait, ne rentre pas dans le cadre des critères d'attribution des labels responsables. Sur les sept autres FCPE, cinq bénéficient d'un label responsable, comme indiqué ci-dessous :

- Multipar Monétaire SR : ISR, CIES.
- Multipar Obligataire Solidaire : ISR, CIES, Finansol
- Multipar Equilibre Solidaire : ISR, CIES, Finansol
- Multipar Actions : ISR, CIES
- Renault Mobilize Solidaire : ISR, Finansol
- CMCIC Perspective Certitude : Pas de label
- CMCIC Perspective Monde : Pas de label.

Par ailleurs, la proportion des salariés et le montant des actifs de chacun des FCPE sont détaillés à la page 247 du Document d'enregistrement universel 2020.

A l'international, deux FCPE ont été mis en place au niveau du Siège dans le cadre des dispositions du plan d'épargne Groupe (PEG) et sont investis presque à 100% en actions Renault : les fonds « Renault Shares » et « Renault International ». Les modalités fiscales et sociales en matière d'épargne et de retraite varient en fonction de la législation locale. C'est pourquoi chaque pays met en œuvre sa politique d'épargne salariale et veille à sa conformité. A l'exception des deux FCPE internationaux mis en place par le Siège, le Groupe n'est pas en mesure de publier des informations sur les dispositifs d'épargne salariale qui peuvent exister dans les différents pays où ses filiales opèrent.

## **Gouvernance**

### **Question n°9 :**

Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

### **Réponse :**

En matière fiscale, le Groupe Renault se conforme à toutes les obligations légales et réglementaires françaises et internationales et notamment celles, très complètes, en matière de transparence fiscale (CBCR, DAC6...), mais n'applique pas le standard GRI 207.

La politique fiscale du Groupe Renault est décrite à la page 234 du Document d'enregistrement universel 2020.

La Direction Fiscale du Groupe Renault est responsable, au niveau mondial, de la mise en œuvre de la politique fiscale du Groupe, ce qui inclut notamment la gestion de tous les risques fiscaux. La gestion des risques fiscaux fait partie intégrante du processus global de gestion des risques au sein du Groupe. Cette politique et les procédures qui en découlent sont contrôlées par le contrôle interne.

Le Comité d'audit, des risques et de la compliance (CARC) veille au respect des politiques et procédures en vigueur. Par ailleurs, dans le cadre de l'examen des comptes sociaux et consolidés du Groupe, le CARC analyse les évolutions de la charge d'imposition globale du Groupe et, par conséquent, les variations d'imposition nationales qui affectent le niveau de cette charge.

Dans le cadre du processus d'arrêté des comptes et d'établissement du rapport de gestion, le Conseil d'administration est ainsi amené à examiner autant des risques fiscaux que du taux d'imposition du Groupe.

Comme le prévoit sa politique fiscale, Groupe Renault veille au respect, dans tous les pays où il est implanté, des règles fiscales applicables à son activité, conformément aux conventions internationales et aux lois locales. Le Groupe Renault n'encourage ni ne promeut l'évasion fiscale, ni pour lui-même, ni pour ses filiales

Le Groupe Renault est pleinement investi dans la mise en œuvre des réglementations visant à assurer la transparence fiscale au niveau local, communautaire ou international.

Le Groupe Renault remplit en outre son obligation de déposer auprès de l'administration fiscale française son *reporting* pays-par-pays, qui concerne toutes les filiales du Groupe partout dans le monde. Ce *reporting* est ensuite communiqué par la France aux autorités fiscales des autres pays.

Toutefois, la répartition des impôts pays par pays n'est pas rendue publique.

### **Question n°10 :**

Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

### **Réponse :**

Les indicateurs ont été calculés sur la base des rémunérations de tous les salariés, basés en France, de Renault s.a.s., de Société de Transmissions Automatiques (STA) et de la société Sofrastock, toutes filiales à 100% de Renault SA, soit 31 600 personnes qui ont été salariées en 2020. Le périmètre de ces trois sociétés représente 84% des effectifs des filiales Auto du Groupe Renault en France au 31 décembre 2020.

Le détail de l'évolution des ratios sur les cinq dernières années figure page 320-321 du Document d'enregistrement universel 2020.

**Question n°11 :**

Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

(i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.

(ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?

(iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

**Réponse :**

L'ambition du Groupe Renault est d'être le meilleur employeur pour les femmes dans l'industrie automobile, aussi bien en France qu'à l'international. Avec trois objectifs :

- devenir un employeur de référence pour les femmes ;
- neutraliser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici 2025 ;
- maintenir notre leadership en matière de diversité de genre parmi les constructeurs automobiles et accroître la présence de femmes dans les positions clés.

Pour ce dernier objectif, l'ambition du Groupe Renault est de compter 30% de femmes d'ici 2030, 35% d'ici 2035 et 50% d'ici 2050 parmi les Instances Dirigeantes, les Senior Management positions (top 4 000) et les Management positions (top 11 000 soit 10 % des postes du Groupe avec le plus haut niveau de responsabilité).

Pour assurer, voire accélérer, la possibilité d'évolution des femmes vers ces postes, l'ensemble des processus RH visent à assurer leur détection et leur développement. Sur ce point, le Groupe propose aux femmes des dispositifs variés (mentoring, coaching, formations spécifiques) pour leur permettre de se développer et d'exprimer pleinement leur potentiel et leur leadership.

Pour plus d'information sur la politique de diversité appliquée au sein du Groupe Renault, voir pages 202 et 203 du Document d'enregistrement universel 2020.

**Question n°12 :**

Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

**Réponse :**

Pour déployer sa stratégie et la bonne marche de ses activités dans les pays où il opère, le Groupe Renault entretient un dialogue permanent avec les parties prenantes : société civile, organisations non gouvernementales et acteurs publics. Les argumentations construites par le Groupe dans ce cadre concernent des décisions publiques portant sur des sujets variés : social, fiscalité, sécurité routière, environnement (dont la lutte contre le changement climatique) en ligne avec les engagements ESG de l'entreprise.

Les positions du Groupe sont portées auprès des décideurs publics pour répondre à leurs questions ou proposer des ajustements permettant de concilier l'intérêt du Groupe, de ses clients, actionnaires et salariés, et la recherche de l'intérêt général, défini selon les objectifs de développement durable de l'ONU. La démarche est cadrée par le « Code de déontologie dédié aux activités de représentation

d'Intérêts » (référentiel interne pour la mise en œuvre la Charte éthique du Groupe), par la réglementation européenne (registre de transparence) et par les réglementations nationales.

Dans le cas de la France, Renault déclare ses représentants d'intérêts et ses actions à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Le Groupe est membre d'un certain nombre de fédérations professionnelles, en France et à l'étranger, dont certaines associations de l'industrie automobile, ou encore de l'Association française des entreprises privées (AFEP) ou de l'Association nationale pour le développement de la mobilité électrique (AVERE France) qui agissent auprès des pouvoirs publics dans l'intérêt collectif de leurs adhérents.

### **Question n°13 :**

Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

### **Réponse :**

Le Groupe Renault est doté d'une instance unique de représentation de tous les salariés du Groupe Renault au niveau mondial (« Comité de Groupe Renault »). Composé des représentants de la direction générale et de 40 représentants des salariés venant des différents pays où Renault est présent, il reflète la diversité géographique, sociale et professionnelle de Renault dans le monde.

Instance privilégiée d'un dialogue social international, ouvert et responsable, il permet à la direction générale et aux représentants des salariés d'échanger sur la situation et les orientations stratégiques du groupe, ainsi que sur les intérêts de l'ensemble de ses salariés, dans le respect de toutes les parties prenantes.

Le Comité de Groupe Renault est également l'instance de suivi de deux accords cadre mondiaux « *S'engager ensemble pour une croissance et un développement durables* », conclu en juillet 2013 par la Direction générale de Renault, le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union et « *Construire ensemble le monde du travail de demain* », conclu en juillet 2019. Ce dernier accord a reçu, en octobre 2019, le premier prix de l'accord collectif le plus innovant, décerné par les Assises du Droit Social (ADS), vise à mieux préparer et à vivre les mutations permanentes du monde automobile qui impactent fortement le monde du travail.

La Déclaration de Performance Extra-Financière (« DPEF ») et le plan de vigilance du Groupe Renault sont présentés au chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2020 disponible sur le site internet du Groupe. Ces informations sont mises à disposition de la représentation du personnel conformément à la loi et aux accords collectifs en vigueur dans l'entreprise notamment à travers la Base de Données Unique Renault.

A ce jour, les partenaires sociaux n'ont pas formulé d'avis écrit relatif à la DPEF ou au devoir de vigilance.

Le projet de DPEF est également examiné en Comité Ethique & RSE, dans lequel siègent deux administrateurs représentant les salariés, avant d'être soumis pour approbation au Conseil d'administration, où siègent l'ensemble des administrateurs représentant les salariés ou les salariés actionnaires, et auquel assiste également le représentant du CCSE.

De plus, les réalisations dans le domaine de l'environnement ou dans le domaine social et sociétal sont portées à la connaissance d'instances représentatives du personnel en particulier dans les Comités Sociaux et Économiques (CSE) des sociétés du Groupe.

Enfin, certains de ces sujets sont également traités dans des accords cadre mondiaux, comme « Construire ensemble le monde du travail au sein du Groupe Renault ».



## **II. Question de l'association Initiative Pour un Actionariat Citoyen (IPAC)**

### **Question :**

De nombreux scientifiques et associations conviennent que l'état des connaissances ne permet pas d'apprécier les risques environnementaux liés à l'exploration et à l'exploitation des grands fonds marins. Plusieurs entreprises de renom ont déjà signé l'appel de ces scientifiques, organisations et personnalités pour un moratoire mondial sur l'exploitation des fonds marins et se sont engagées à exclure les minerais issus des eaux profondes de l'ensemble de leurs activités, chaînes d'approvisionnements comprises, et ce tant que les alternatives n'auront pas été convenablement traitées.

Notre Groupe pense-t-il rejoindre cette initiative ?

### **Réponse :**

Le Groupe Renault est très attentif au débat sur les impacts environnementaux potentiels de l'exploitation des gisements sous-marins et mène actuellement une réflexion sur ce sujet. Aucune ressource de ce type n'entre aujourd'hui dans la chaîne d'approvisionnement du Groupe Renault.

## **III. Question de l'Association des Actionnaires Salariés de Renault (AASR)**

### **Question :**

Le plan RENAULuTion est ambitieux et visionnaire, mais ne le serait-il pas encore davantage si chacune de ses phases, Résurrection – Rénovation – Révolution, s'accompagnait d'un plan d'actionariat salarié, ouvert à l'ensemble des salariés, pour leur permettre de concrétiser leur engagement dans le plan et de bénéficier de leur part de ses résultats ?

### **Réponse :**

Le Groupe Renault analyse en permanence l'opportunité de développer l'actionariat des salariés afin de renforcer l'engagement des salariés et de partager les performances à long terme du groupe.

Plusieurs plans ont été mis en œuvre par le passé. Ainsi, au 31 décembre 2020 la part du capital détenu par les salariés représentait 3.48% du capital, soit un pourcentage supérieur à la moyenne des sociétés du CAC40.

La dernière opération d'actionariat salarié de novembre 2018 portait sur 1 400 000 actions qui deviendront disponibles à l'issue de la période de détention obligatoire de 5 ans s'achevant le 31 mai 2023. Cette échéance donnera lieu à une nouvelle étude sur le lancement éventuel d'une nouvelle opération.