

# **RENAULT ESPAÑA, S.A.**

## **Ejercicio 2018**

### **Estado de Información No Financiera Complementario**

Documento anexo del Informe de Gestión de RENAULT ESPAÑA, S.A. del ejercicio 2018, formulado por el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 15 de marzo de 2019

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

## 1. Ámbito General.

El presente estado de información no financiera complementario se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera complementario de Renault España S.A tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio, siempre y cuando esta información no haya sido reportada en el Registration Document de Groupe Renault.

Este documento incluye solo información parcial puesto que Groupe Renault presenta en sus con sus cuentas anuales consolidadas parte de los indicadores requeridos para por la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad. Dicho informe es auditado de forma anual por una tercera parte.

En el presente documento se da respuesta a todos los indicadores que requiere la normativa española y que no son reportados por Groupe Renault, según el análisis realizado por Renault España S.A incluido en el Índice de contenidos del presente EINF (Anexo 1). A efectos de elaboración de este informe se consideran todos los indicadores materiales, excepto el indicador que hace referencia al desperdicio de alimentos y a los impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

Todas las cifras de este informe hacen referencia al ejercicio cerrado a 31.12.2018

## 2. Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo (datos de plantilla a 31/12/2018)

| CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO      |              |              |            |               |             |              |           |               |               |
|----------------------------------|--------------|--------------|------------|---------------|-------------|--------------|-----------|---------------|---------------|
| Edad y clasificación profesional | HOMBRES      |              |            | Total HOMBRES | MUJERES     |              |           | Total MUJERES | Total         |
|                                  | MENOR DE 30  | DE 30 A 49   | MÁS DE 50  |               | MENOR DE 30 | DE 30 A 49   | MÁS DE 50 |               |               |
| GRUPO TCO. ADTIVO                | 163          | 1.512        | 445        | 2.120         | 92          | 433          | 60        | 585           | 2.705         |
| GRUPO OBRERO                     | 1.770        | 5.030        | 191        | 6.991         | 396         | 1.064        | 18        | 1.478         | 8.469         |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>1.933</b> | <b>6.542</b> | <b>636</b> | <b>9.111</b>  | <b>488</b>  | <b>1.497</b> | <b>78</b> | <b>2.063</b>  | <b>11.174</b> |

| CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL       |             |            |           |               |             |            |           |               |           |
|----------------------------------|-------------|------------|-----------|---------------|-------------|------------|-----------|---------------|-----------|
| Edad y clasificación profesional | HOMBRES     |            |           | Total HOMBRES | MUJERES     |            |           | Total MUJERES |           |
|                                  | MENOR DE 30 | DE 30 A 49 | MÁS DE 50 |               | MENOR DE 30 | DE 30 A 49 | MÁS DE 50 |               |           |
| GRUPO TCO. ADTIVO                | 0           | 0          | 7         | 7             | 1           | 0          | 0         | 1             | 8         |
| GRUPO OBRERO                     | 18          | 15         | 12        | 45            | 9           | 34         | 0         | 43            | 88        |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>18</b>   | <b>15</b>  | <b>19</b> | <b>52</b>     | <b>10</b>   | <b>34</b>  | <b>0</b>  | <b>44</b>     | <b>96</b> |

Despidos por sexo, edad y categoría profesional

|                      | HOMBRES     |            |           | Total HOMBRES | MUJERES     |            |           | Total MUJERES | Total DESPIDOS |
|----------------------|-------------|------------|-----------|---------------|-------------|------------|-----------|---------------|----------------|
|                      | MENOR DE 30 | DE 30 A 49 | MÁS DE 50 |               | MENOR DE 30 | DE 30 A 49 | MÁS DE 50 |               |                |
| GRUPO OBRERO         | 14          | 17         | 0         | 31            |             | 2          |           | 2             | 33             |
| GRUPO TCO. ADTIVO    |             | 3          | 1         | 4             | 1           | 1          |           | 2             | 6              |
| <b>Total general</b> | <b>14</b>   | <b>20</b>  | <b>1</b>  | <b>35</b>     | <b>1</b>    | <b>3</b>   | <b>0</b>  | <b>4</b>      | <b>39</b>      |

El salario medio de las mujeres es un 2,6% inferior al de los hombres. El salario medio está calculado por la ratio entre retribución media de mujeres/retribución media de hombres

Las remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional han sido las siguientes:

|                      | HOMBRES            |                    |                    | MUJERES            |                    |                   |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
|                      | MENOR DE 30        | DE 30 A 49         | MÁS DE 50          | MENOR DE 30        | DE 30 A 49         | MÁS DE 50         |
| GRUPO TCO. ADTIVO    | 31.683,81 €        | 40.174,62€         | 56.801,4 €         | 31.022,78 €        | 38.464,27€         | 58.402,95 €       |
| GRUPO OBRERO         | 19.870,28 €        | 24.926,70€         | 27.055,74 €        | 18.966,59 €        | 23.120,32€         | 26.230,44 €       |
| <b>Total general</b> | <b>20.857,27 €</b> | <b>28.442,77 €</b> | <b>47.582,47 €</b> | <b>21.218,04 €</b> | <b>27.459,92 €</b> | <b>47.943,85€</b> |

La remuneración media de los directivos es de **189.279 €**. La composición de los miembros de la alta dirección no permite ofrecer la información de la remuneración media desagregada por sexo, puesto que esa presentación permitiría deducir, de forma inequívoca, la remuneración concreta e individual de uno de sus directivos.

Sólo hay un administrador que recibe remuneración de Renault España, S.A. Esta situación no permite ofrecer la información de la remuneración media, puesto que esa presentación permitiría deducir, de forma inequívoca, la remuneración concreta e individual de uno de sus administradores.

La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad es la siguiente:

| NIVEL     |              | Comp_ratio vs mercado |
|-----------|--------------|-----------------------|
| N19 y N20 | Directivos   | 91%                   |
| N17 y N18 | Mandos       | 93%                   |
| N15 y N16 | Supervisores | 96%                   |
| N13 y N14 | Técnicos     | 103%                  |

Adicionalmente Renault España, dentro de su política de integración de personal, garantiza el cumplimiento de la cuota de reserva de la plantilla para personas con discapacidad, en atención al artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Durante 2018 no se ha llevado a cabo la implantación de políticas de desconexión laboral.

## Organización del trabajo

Renault España cuenta desde 2010 con un Plan de Igualdad acordado con la Representación de los trabajadores. En este Plan, así como en el convenio colectivo de Renault España, se contemplan y desarrollan una serie de medidas y acciones de cara a favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Renault España:

- Licencia para acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria, incluidas las urgencias, de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y pareja de hecho.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a un permiso.

- Se equiparará la figura del “hijastro/a” (hijo de uno solo de los cónyuges, respecto del otro), a la de “hijo/a” a los efectos de las licencias por fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización.
- Teletrabajo como herramienta que posibilita la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Para el caso de una adopción internacional, los trabajadores con más de un año de trabajo efectivo en la empresa tendrán derecho a solicitar un permiso especial.
- Las trabajadoras embarazadas estarán exentas de la movilidad entre Valladolid y Palencia, durante el transcurso de su embarazo y hasta un año después de su reincorporación al trabajo.

## Seguridad y salud

No hay identificadas ninguna enfermedad profesional para la actividad de Renault España.

## Relaciones Sociales

El convenio colectivo en vigor de Renault España señala en su artículo 4º, relativo al ámbito personal, que el convenio afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, excepción hecha de las materias (tales como salarios, seguros, etc.) reguladas en el régimen más favorable para el colectivo de mandos superiores.

Renault España y los sindicatos que representan a sus empleados participan en un diálogo continuo, abierto y constructivo. Como consecuencia de ello, se produce un relevante número de consultas y negociaciones que se llevan a cabo a lo largo del año acerca de diferentes cuestiones, de las que cabe destacar el acuerdo sobre el Convenio Colectivo Interprovincial de Renault España s.a. para el periodo 2017 – 2020. Este convenio contempla en su artículo 10 la existencia de una Comisión de Vigilancia e Interpretación compuesta por representantes de la Empresa y de los Trabajadores, cuyo fin es el de vigilar el cumplimiento del Convenio e interpretarlo cuando proceda, y que se reúne cuantas veces sean necesarias a petición de cualquiera de las partes. Así mismo el convenio contempla la existencia de comisiones centrales y locales para la gestión y control de las materias que le son propias, entre las que destaca la Comisión de Salud Laboral cuyo objetivo es el de velar, fomentar y progresar en las materias relativas a la seguridad y salud de los trabajadores.

## Formación

El número total de horas de formación en 2018 ha ascendido a un total de 601720 horas. Que detallado por categoría profesional es el siguiente:

| Categoría              | Horas Totales |
|------------------------|---------------|
| Técnico Administrativo | 163437,40     |
| Grupo Obrero           | 438282,60     |

El 52% de las personas con discapacidad han asistido a formaciones en 2018.

Renault dispone de distintas medidas para promover el empleo:

- Ofertas en Infojobs
- Infoempleo
- Contratos con ayuntamientos
- Ferias de empleo
- Redes sociales
- Contacto con Instituto FP
- Protocolo para el diseño e implantación del CV ciego

## Igualdad & Diversidad

Renault España cuenta desde 2010 con un Plan de Igualdad acordado con el conjunto de la Representación de los Trabajadores. Este Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una mayor representación de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y los trabajadores de Renault.
- Favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Destacar que el Plan de Igualdad de Renault España incluye el siguiente **protocolo ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**:

Renault España **considera** que la dignidad es un derecho fundamental de cualquier persona, y debe ser respetado ante todo y por todos los trabajadores de la empresa y que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido y dañino, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo; y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

Renault España **declara**: que la empresa está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la persona afectada o la persona acosadora; y que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a poner estos hechos en conocimiento de la empresa.

Renault España **apuesta**: porque toda la línea jerárquica y en general cualquier persona con colaboradores a cargo, aplique estos principios y emprenda las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo; y porque todos los trabajadores de Renault España s.a., observen el presente código de conducta, velen por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y utilicen este protocolo de manera responsable.

Renault España se compromete a:

- Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, estableciendo cauces y disponiendo de los procedimientos adecuados para su tratamiento.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se puedan producir, tramitándolas con la debida consideración, seriedad y prontitud.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber puesto en conocimiento de la empresa estos hechos, o por haber testificado.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.

¿Qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo? El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### III. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso

#### A) Iniciación, actuaciones preliminares y mediación.

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso o que conozca una situación de acoso, lo podrá poner en conocimiento del Servicio de Recursos Humanos de su Factoría o Dirección personalmente, o mediante una comunicación al siguiente correo electrónico: [ley.igualdad@renault.com](mailto:ley.igualdad@renault.com). Asimismo, podrá ponerlo en conocimiento de cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento del SRH correspondiente.

El Servicio de Recursos Humanos realizará un primer contacto con la persona que ha iniciado el procedimiento para realizar un análisis conjunto sobre los hechos manifestados, momento en el que podrá tramitar la separación física en el trabajo de las personas implicadas en el supuesto acoso, así como ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. En caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, se llevaría a cabo una entrevista con las personas implicadas, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de propuestas prácticas de solución a ambas partes. Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración de 10 días laborables, desde la fecha de la realización de la primera entrevista con la persona afectada.

#### B) Intervención formal:

La intervención formal se iniciará, cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación o cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

El Servicio de Recursos Humanos de la Factoría o Dirección, determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de

la persona a la que se ha indicado como autora del acoso y llevará a cabo las entrevistas. Una vez finalizada la investigación y las entrevistas con los posibles testigos, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado al Responsable de Políticas Sociales y Condiciones de Trabajo, así como a la Dirección de Recursos Humanos, en el que se propondrán las medidas a adoptar. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya conocido del proceso, así como a las personas implicadas.

La empresa adoptará las medidas que estime oportunas, que consistirán en:

Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia, según establece el convenio colectivo; archivo del caso; o cualquier otra que se considere conveniente.

De acuerdo con el Equipo de Ética del Grupo Renault España a fecha 31-12-2018 no se ha recibido ninguna denuncia por casos que vulneren los derechos humanos.

## Sociedad

### Información fiscal

El resultado antes de impuestos del ejercicio 2018 es de 163.213 miles de € y el impuesto de sociedades es de 33.396 miles de €.

## Anexo 1

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018

|                                       |                        |  | Estándares GRI relacionados   | Razón de la omisión | Referencia a la página donde se informa |
|---------------------------------------|------------------------|--|---|---------------------|---|
| <b>Ámbitos Generales</b>              |                        |  |   |                     |   |
| Ámbitos Generales                     | Modelo de negocio      | Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización).<br>Presencia geográfica.<br>Objetivos y estrategias de la organización<br>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
|                                       | General                | Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados<br>Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión  | 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI |                     | Pág. 1                                  |
|                                       | Enfoque de gestión     | Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
|                                       |                        | Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
|                                       |                        | Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
| <b>I. Cuestiones medioambientales</b> |                        |  |   |                     |   |
| Cuestiones medioambientales           | Gestión medioambiental | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
|                                       |                        | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
|                                       |                        | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
|                                       |                        | Aplicación del principio de precaución   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
|                                       |                        | Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |
|                                       | Contaminación          | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                     |   |

|  |   |   |   |                            |        |
|--|---|---|---|----------------------------|--------|
|  | <i>Economía circular y prevención y gestión de residuos</i> | <i>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</i>   | <i>306-2 Residuos por tipo y método de eliminación</i>  | Información no Material    |        |
|  | <i>Uso sostenible de los recursos</i>                       | <i>Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Consumo de materias primas</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Consumo, directo e indirecto, de energía</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Uso de energías renovables</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  | <i>Cambio climático</i>                                     | <i>Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce</i> | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.</i>               | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  | <i>Protección de la biodiversidad</i>                       | <i>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |                            |        |
|  |   | <i>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</i>  | <i>304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad<br/>303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua<br/>306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías</i> | Información no Material    |        |
|  | <b>II. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>      |   |   |                            |        |
| <i>Cuestiones sociales y relativas al personal</i> | <i>Empleo</i>   | <i>Número total y distribución de empleados por sexo</i>  | <i>102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores<br/>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados<br/>401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  |   | <i>Número total y distribución de empleados por edad</i>  |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  |   | <i>Número total y distribución de empleados por país</i>  |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  |   | <i>Número total y distribución de empleados por categoría profesional</i>   |   |                            | Pág. 2 |
|  |   | <i>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</i>  |   |                            | Pág. 2 |
|  |   | <i>Promedio anual de contratos indefinidos por sexo</i>   |   |                            | Pág. 2 |
|  |   | <i>Promedio anual de contratos indefinidos por edad</i>   |   |                            | Pág. 2 |

|  |   |  |  |        |
|--|---|--|--|--------|
|  | <i>Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional</i>  |  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Promedio anual de contratos temporales por sexo</i>  |  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Promedio anual de contratos temporales por edad</i>  |  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional</i>   |  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo</i>  |  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad</i>  |  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional</i>   |  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Número de despidos por sexo</i>  | <i>Marco Interno: número de despidos por sexo</i>  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Número de despidos por edad</i>  | <i>Marco Interno: número de despidos por edad</i>  |  | Pág. 2 |
|  | <i>Número de despidos por categoría profesional</i>   | <i>Marco Interno: número de despidos por categoría profesional</i>   |  | Pág. 2 |
|  | <i>Brecha salarial</i>  | <i>405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres</i>   |  | Pág. 2 |
|  | <i>Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad</i>  | <i>102-38 Ratio de compensación total anual<br/>102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual<br/>405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres<br/>201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación</i> |  | Pág. 3 |
|  | <i>Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo</i> |  |  | Pág. 3 |
|  | <i>Remuneración media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo</i> |  |  | Pág. 3 |
|  | <i>Implantación de políticas de desconexión laboral</i>   | <i>Marco Interno: Información cualitativa sobre la implantación de políticas de desconexión laboral</i>  |  | Pág. 3 |
|  | <i>Empleados con discapacidad</i>   | <i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>   |  | Pág. 3 |
|  | <i>Organización del tiempo de trabajo</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018   |  |        |

|  |  |  |   |  |            |
|--|--|--|---|--|------------|
|  | <i>Organización del trabajo</i>  | <i>Número de horas de absentismo</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  |  | <i>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores</i>   | <i>401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales</i><br><i>401-3 Permiso parental</i> |  | Pág. 3 y 4 |
|  | <i>Salud y seguridad</i>   | <i>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  |  | <i>Número de accidentes de trabajo por sexo</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  |  | <i>Tasa de frecuencia por sexo</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  |  | <i>Tasa de gravedad por sexo</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  |  | <i>Enfermedades profesionales por sexo</i>   | <i>Marco interno: Número de enfermedades profesionales</i>  |  | Pág. 4     |
|  | <i>Relaciones sociales</i>   | <i>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  |  | <i>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</i>   | <i>102-41 Acuerdos de negociación colectiva</i>   |  | Pág. 4     |
|  |  | <i>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</i>   | <i>403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos</i>  |  | Pág. 4     |
|  | <i>Formación</i>   | <i>Políticas implementadas en el campo de la formación</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  |  | <i>Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</i>  | <i>404-1 Media de horas de formación al año por empleado</i>  |  | Pág. 6     |
|  | <i>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>  |  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  | <i>Igualdad</i>  | <i>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</i>   | <i>401-3 Permiso parental</i><br><i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>   |  | Pág. 5-6   |
|  |  | <i>Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo</i> | <i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>  |  | Pág. 5-7   |
|  |  | <i>Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  |  | <i>Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
| <b>III. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b> |  |  |   |  |            |
| <i>Información sobre el respeto de los derechos humanos</i>      | <i>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos</i>  |  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |
|  | <i>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</i> |  | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |  |            |

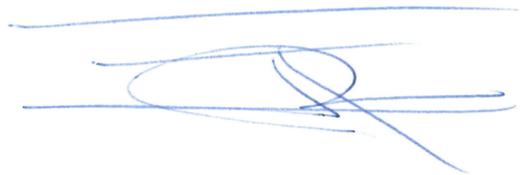
|  |   |   |                            |        |
|--|---|---|----------------------------|--------|
|  | <i>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</i>   | <i>407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo<br/>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil<br/>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</i> |                            | Pág. 7 |
|  | <i>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva</i> |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  | <i>Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación</i>   |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  | <i>Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</i>  |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  | <i>Abolición efectiva del trabajo infantil</i>  |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
| <b>IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b> |   |   |                            |        |
| <i>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</i>     | <i>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</i>   |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  | <i>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</i>  |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  | <i>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</i>  |   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
| <b>V. Información sobre la sociedad</b>                                      |   |   |                            |        |
| <i>Información sobre la sociedad</i>   | <i>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</i>   | <i>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  |   | <i>Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  |   | <i>Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  |   | <i>Acciones de asociación o patrocinio</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  | <i>Subcontratación y proveedores</i>  | <i>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  |   | <i>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  |   | <i>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</i>  | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |
|  | <i>Consumidores</i>   | <i>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</i>   | REGISTRATION DOCUMENT 2018 |        |

|                           |  |  |   |   |        |
|---------------------------|--|--|---|---|--------|
|                           |  | <i>Sistemas de reclamación</i>                     | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |   |        |
|                           |  | <i>Quejas recibidas y resolución de las mismas</i> | <i>Marco interno:<br/>Número de quejas recibidas y resolución de las mismas</i> | <i>No aplica, ya que se trata de un indicador de la entidad comercial (RECSA), que es la sociedad que gestiona las relaciones con los clientes.</i> |        |
| <i>Información fiscal</i> |  | <i>Beneficios obtenidos país por país</i>          | <i>201-1 Valor económico directo generado y distribuido</i>                     |   | Pág. 7 |
|                           |  | <i>Impuestos sobre beneficios pagados</i>          | <i>Marco Interno:<br/>Impuestos sobre beneficios pagados</i>                    |   | Pág. 7 |
|                           |  | <i>Subvenciones públicas recibidas</i>             | REGISTRATION DOCUMENT 2018  |   |        |

Diligencia que se extiende para hacer constar que el presente documento, extendido en 15 hojas de papel común escritas por ambas caras, es el análisis realizado justificativo de la dispensa o exención de elaboración del estado de información no financiera, relacionada con la responsabilidad social corporativa, de acuerdo con lo estipulado en el apartado 6 del artículo 49 de Código de Comercio y del apartado 5 del artículo 262 de la Ley de Sociedades de Capital, ya que dicha información está incluida en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Renault y en su informe de gestión consolidado, e incluyendo la información complementaria que es de aplicación y que se publica en el presente documento.

Y en prueba de su conformidad, lo firma el Secretario del Consejo de Administración, en Madrid a 15 de marzo de 2019

El Secretario del Consejo

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes, positioned between two horizontal lines.

D. JUAN ANTONIO REQUENA CAMPILLO

