



Rapport Développement Durable > 2026

renault-trucks.com



**RENAULT
TRUCKS**

Sommaire

04	Édito
06	Notre engagement pour un avenir durable
08	Les chiffres à retenir
10	Environnement
12	Impact environnemental de nos produits
13	Transformer le transport pour un avenir durable
14	Viser la neutralité carbone
15	Ouvrir la voie de la décarbonation
16	Faire de l'électrique la nouvelle norme
18	Efficacité énergétique des camions Diesel : innover en continu
20	Mettre en place une démarche d'économie circulaire
24	Développer des solutions durables et innovantes avec des partenaires externes
26	Impact environnemental de nos activités
27	Optimiser les ressources
28	Économiser l'énergie
30	Préserver l'eau
31	Gérer les déchets
32	Substances chimiques préoccupantes et matériaux critiques
33	Biodiversité : un patrimoine à préserver
34	Achats responsables
36	Numérique responsable et mobilité douce
37	Sensibiliser les collaborateurs
38	Social
40	Travailler chez Renault Trucks
41	Construire son parcours professionnel
42	Une politique salariale équitable
43	Privilégier le bien-être au travail
44	Une progression continue de l'engagement des collaborateurs
45	Une culture axée sur l'humain
46	Développer les compétences pour accompagner la transformation
48	Investir dans les jeunes générations
50	Renault Trucks, partenaire de la logistique humanitaire du World Food Programme
51	Un ancrage local, un engagement global
52	Stimuler le dialogue social
53	Favoriser la mixité et l'inclusion
56	Gouvernance
58	Garantir le respect des droits fondamentaux
60	Bâtir une activité transparente et responsable
62	La gouvernance du développement durable
63	Indice des objectifs de développement durable
66	Certification EcoVadis : Gold depuis 6 ans



édito

Faire de notre leadership un levier de transformation durable.

Depuis plus d'un siècle, Renault Trucks s'impose comme un acteur de référence de l'industrie du camion. Indispensables à la vie économique et sociale, nos véhicules assurent l'approvisionnement des territoires, soutiennent les services essentiels, accompagnent les activités industrielles et rendent possibles les échanges au quotidien. Cette contribution majeure nous confère une responsabilité et nous conduit à regarder lucidement notre impact pour agir avec détermination.

Chez Renault Trucks, nous avons choisi de faire de cette responsabilité un moteur de transformation. Nous conjuguons exigence industrielle, performance économique et engagement environnemental. C'est le sens de notre trajectoire, alignée avec l'Accord de Paris et guidée par une ambition claire : contribuer à un transport routier compatible avec un avenir bien en dessous de +2 °C.

Cette ambition nous conduit à repenser notre modèle afin de poursuivre simultanément le développement de notre offre de véhicules électriques tout en améliorant en permanence les performances environnementales de nos véhicules thermiques, de mieux utiliser les ressources et de développer une économie plus circulaire, plus sobre et plus robuste. Elle s'accompagne d'un engagement constant à exercer nos activités de manière responsable, dans le respect des principes d'éthique, de conformité et de transparence qui fondent la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes.

Cette transformation est collective. Elle repose sur l'engagement de nos collaborateurs et collaboratrices, sur la confiance de nos clients, sur la mobilisation de nos partenaires et sur la capacité de tout un écosystème à avancer dans la même direction. Nous sommes résolus non seulement à atteindre nos objectifs climatiques, mais aussi à donner à nos clients les moyens, grâce à la technologie, de construire ensemble un avenir plus durable. C'est ainsi que nous préparons l'avenir : en agissant dès aujourd'hui, avec exigence, cohérence et responsabilité.

Antoine Duclaux
Président de Renault Trucks

Renault Trucks



Notre engagement pour un avenir durable



Le changement climatique, la croissance démographique et l'urbanisation transforment nos environnements de vie, mais aussi les attentes en matière de mobilité et d'infrastructures.

Afin d'y répondre, Renault Trucks a pris des engagements forts et durables et a bâti un modèle de développement durable qui intègre de manière équilibrée les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

>> Le climat :
transformer radicalement le transport

Renault Trucks s'est engagé à aligner sa trajectoire climatique sur les objectifs de l'Accord de Paris.

Sa priorité : décarboner l'usage de ses véhicules, qui représente 95 % de son empreinte carbone, à travers des solutions électriques à batteries. Renault Trucks agit aussi sur l'ensemble de ses opérations pour accélérer sa propre transition énergétique.



>> Les ressources :
repenser l'usage, prolonger la durée de vie

Renault Trucks réduit sa consommation de ressources naturelles en sécurisant des approvisionnements responsables et en intégrant les principes de l'économie circulaire.

Son ambition : prolonger la durée de vie des produits grâce à la régénération de camions et de pièces, et revaloriser les véhicules d'occasion pour leur donner une deuxième et une troisième vie.

>> Les femmes et les hommes :
un engagement collectif

La transformation de Renault Trucks est avant tout humaine.

Partout dans l'entreprise, l'ensemble des collaborateurs agit pour réduire l'impact de leurs activités sur le climat, préserver les ressources et placer l'humain au centre de chaque décision.

La santé, la sécurité, l'égalité des chances et la diversité sont intégrées sur tous les sites à travers le monde.



Les chiffres à retenir

Environnement

7^{ème} certification **EcoVadis Gold**

consécutive pour Renault Trucks
avec un score de 83/100 pour
l'année 2025-2026

- 21,6 % de consommation d'énergie

de Renault Trucks SAS entre
2019 et 2025

- 47 % de consommation d'eau

par véhicule produit de 2019 à 2025

- 30,3 % d'émissions de CO₂

(scopes 1 et 2) de Renault Trucks SAS
de 2019 à 2025

16 000 t de chutes de métal

de l'usine d'emboutissage réutilisées
dans la fonderie du site de Lyon

18 340 filtres à particules

reconditionnés en 2025

2 700 arbres plantés **4 000 m²** d'espaces verts ajoutés

sur les sites de Lyon et de
Bourg-en-Bresse depuis 2023

167 bornes de recharge

de voitures électriques installées
sur les sites de Lyon, Bourg-en-
Bresse et Blainville-sur-Orne

Social

89/100

INDEX Homme/Femme

939 étudiants

(alternants, stagiaires, VIE)

14,6 M€

investis dans la formation continue

7 112 collaborateurs formés

aux enjeux de santé et sécurité

939 spécifiquement à la santé mentale

567 collaborateurs

en situation de handicap

Gouvernance

72 % des salariés

formés à la lutte
contre le harcèlement et le sexisme

Process d'analyse
des transactions à risque :

120 projets évalués

3 refusés

87 % des salariés

formés en ligne à la protection
des données

254 audits

sur sites fournisseurs menés en 2025

Environnement

Pages 10 - 37



Accélérer la transition vers un transport plus durable



Nous avançons avec une ambition claire : offrir à nos clients des solutions concrètes pour réduire leurs émissions de CO₂.

La mobilité électrique est au cœur de cette transformation, mais notre engagement va bien au-delà. Optimisation énergétique de nos véhicules, économie circulaire, réduction de l'utilisation des ressources : nous mobilisons tous les leviers pour bâtir un modèle résolument durable.

Au-delà de l'impact environnemental, notre stratégie de décarbonation est un véritable atout pour notre marque : elle est un vecteur de compétitivité dans un monde en mutation, une opportunité unique de croissance durable, un catalyseur de nouveaux modèles économiques, et un facteur clé d'attractivité des talents dans un marché en tension.

Karine Forien,

Senior Vice President,
Stratégie, Développement Durable
et Communication

Impact environnemental de nos produits

› Pages 12 à 25

12 › Environnement



Transformer le transport pour un avenir durable

Avec 55 000 camions vendus chaque année dans le monde, Renault Trucks a choisi de prendre sa part de responsabilité pour faire face au dérèglement climatique et construit une nouvelle voie pour un transport décarboné.

En développant des solutions plus sobres, sûres et circulaires, l'entreprise vise la neutralité carbone. Pour y parvenir, elle repense en profondeur son modèle industriel et économique. Aux côtés de l'ensemble de la filière, Renault Trucks œuvre pour une croissance durable, fondée sur le juste nécessaire.



› Décarboner le transport pour agir face à l'urgence climatique

Parce que 95 % de ses émissions de CO₂ proviennent de l'utilisation des camions qu'il fabrique, Renault Trucks a très tôt cherché des solutions, identifiant il y a 15 ans, l'électrique comme énergie de substitution.

2010 1^{er} camion Renault Trucks 100 % électrique de distribution urbaine mis en test chez un client.

2020 Production de camions électriques de **moyen tonnage** dans l'usine Renault Trucks de Blainville-sur-Orne (Calvados), première usine européenne à fabriquer des camions électriques **en série**.

2023 Production **en série** de camions électriques de **haut tonnage** dans l'usine Renault Trucks de Bourg-en-Bresse (Ain).

Renault Trucks a également pris l'engagement, en 2016, de contribuer à l'objectif de l'Accord de Paris sur le climat. Ce dernier vise à contenir le réchauffement climatique à un maximum de 1,5°C. L'entreprise s'est ainsi fixé des objectifs de réduction de ses émissions de CO₂ fondés sur une approche scientifique et établis dans le cadre de l'initiative Science Based Target (SBTi).

Renault Trucks s'est engagé à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.



ODD 09 | 9.4 - Industrie, innovation et infrastructure
ODD 11 | 11.6 - Villes et communautés durables

ODD 12 | 12.2, 12.4, 12.5 - Consommation et production responsables
ODD 13 | 13.2 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

13 › Environnement

Viser la neutralité carbone

Renault Trucks a engagé une transformation de l'ensemble de l'entreprise et de son offre avec un objectif de ne plus proposer que des véhicules 100 % décarbonés en 2040, pour atteindre la neutralité carbone en 2050.

Le travail de fond engagé pour baisser drastiquement la consommation de carburant de ses véhicules et leurs émissions de CO₂ s'articule autour de trois axes :

- 1 Fournir des solutions 100 % électriques pour un transport sans émission à l'usage > [page 15](#)
- 2 Proposer des camions à l'efficacité énergétique toujours améliorée > [page 18](#)
- 3 Prolonger la vie des véhicules dans une approche circulaire > [page 20](#)



Ouvrir la voie de la décarbonation

Revaloriser le transport et prouver que **sa décarbonation est possible** : c'est le défi que Renault Trucks a choisi de relever, en s'appuyant sur des leviers complémentaires.

» Diamond Echo, un roadshow unique en Europe

Pour démontrer que la mobilité électrique peut devenir une réalité concrète, même sur des distances importantes, Renault Trucks a lancé sur les routes du Vieux Continent, le Renault Trucks E-Tech T Diamond Echo, un camion 100 % électrique destiné à la distribution inter-régionale. Résultat : un périple de 23 000 km jusqu'aux portes du cercle polaire, sans le moindre incident.

» The Good City, la bibliothèque des réussites clients

Avec The Good City, Renault Trucks a inauguré la plus vaste zone zéro émission d'Europe... en 3D !

Cette ville virtuelle interactive met en scène des cas concrets issus du terrain : des camions 100 % électriques en service réel chez les clients, dans des contextes variés : livraison urbaine, distribution régionale, collecte de déchets, logistique industrielle, etc.

Qui a dit que la technologie électrique était compliquée ?

» The Good Move, la Websérie de Renault Trucks

Comment un industriel s'emploie-t-il à faire baisser ses émissions de CO₂ ?

Dans le documentaire « The Good Move, engagés pour la décarbonation », destiné au grand public, Bruno Blin (président de Renault Trucks de 2016 à 2025) et Pauline Follin (juriste chez Renault Trucks) réalisent une plongée dans tous les secteurs de l'entreprise pour découvrir, en 7 épisodes, les actions concrètes déjà engagées par le constructeur dans le cadre de sa transition.

» [The Good Move - Bande-annonce](#)

» Decarbonisation Academy, la plateforme pédagogique

Gratuit et accessible à tous, cet outil s'adresse plus particulièrement aux professionnels du transport, de la logistique et à tous ceux qui s'interrogent sur la mobilité électrique. Les modules de formation de la Decarbonisation Academy répondent à leurs questions les plus fréquentes, tout en les aidant à nourrir leur réflexion stratégique pour envisager la transformation de leur activité avec confiance.

» Repenser toute la chaîne du transport

La technologie électrique à batteries modifie les usages, les modèles économiques et même les infrastructures.

Pour mieux accompagner les exploitants, Renault Trucks a repensé son modèle économique aux côtés de ses partenaires, de ses fournisseurs, de ses clients et de l'ensemble de l'industrie du transport. L'entreprise s'éloigne ainsi du modèle traditionnel basé sur la vente de camions, au profit d'une approche plus globale, centrée sur l'accompagnement et la fourniture de solutions complètes.

Outre la définition et la configuration du camion avec ses équipements et sa carrosserie, cette réponse se veut partenariale : elle est fondée sur l'écoute et une meilleure compréhension de l'activité des clients du constructeur et de celle des clients de ses clients. Elle englobe financement, assurance, prise en compte des subventions locales ou gouvernementales, infrastructure de charge des sites, contrat d'entretien, prêt de véhicule-relais ; elle garantit ainsi une disponibilité maximale des matériels aux exploitants.





90 %

des applications urbaines couvertes par les solutions 100 % électriques

5 000

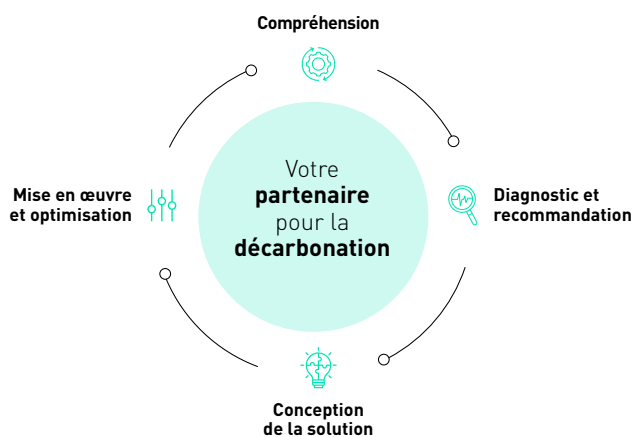
Renault Trucks E-Tech sur les routes**

Faire de l'électrique la nouvelle norme

» Accompagner les clients dans leur transition énergétique

La décarbonation d'une flotte va bien au-delà de l'électrification des camions. Elle transforme l'ensemble de l'écosystème en introduisant de nouvelles contraintes mais aussi de réelles opportunités pour les opérateurs. Chaque usage, chaque site, chaque mission présente des spécificités qui appellent une réponse sur mesure.

Renault Trucks a conçu une approche pragmatique en quatre étapes, mise en œuvre par ses experts pour guider ses clients dans cette transition.



- » **Compréhension** des défis, contraintes et motivations du client.
- » **Diagnostic** (flotte et site d'exploitation) et recommandation d'un scénario de transition incluant toutes les options technologiques disponibles.
- » **Définition sur mesure** de la solution [véhicules, infrastructure de recharge, services, financement].
- » **Mise en œuvre et optimisation** pour valider la réalisation des performances financières, environnementales et opérationnelles escomptées.



Les données d'exploitation montrent aujourd'hui que les capacités des camions électriques couvrent parfaitement les usages observés sur le terrain.

L'autonomie a longtemps été perçue comme le principal obstacle à l'électrification du transport routier longue distance.

Cette année, l'introduction de la technologie e-axe nous permet d'atteindre jusqu'à 660 km d'autonomie sur une seule charge, répondant ainsi à l'essentiel des besoins du transport longue distance.

Emmanuel Duperray

Senior Vice President Électromobilité



» La gamme électrique la plus large du marché

Renault Trucks est le seul constructeur à proposer une offre de mobilité électrique qui couvre la quasi-totalité des usages. La gamme s'étend du vélo-cargo aux camions Renault Trucks E-Tech T pouvant assurer des missions longue distance avec jusqu'à 660 km d'autonomie sur une seule charge :

- » Triporteurs à assistance électrique (450 et 650 kg).
- » Renault Trucks Master (3,5 et 4 t).
- » Camions de moyen tonnage Renault Trucks E-Tech D et D Wide (12, 14, 16, 19 et 26 t).
- » Camions pour la construction Renault Trucks E-Tech C (jusqu'à 50 t).
- » Camions pour la distribution régionale et la longue distance Renault Trucks E-Tech T :
 - Renault Trucks E-Tech T 540, jusqu'à 450 km d'autonomie sur une charge.
 - Renault Trucks E-Tech T 585, jusqu'à 500 km d'autonomie sur une charge.
 - Renault Trucks E-Tech T 780, jusqu'à 660 km d'autonomie sur une charge.

» Développer les infrastructures de charge nécessaires

Renault Trucks contribue au projet de construction d'un réseau public de recharge à l'échelle européenne.

Ce projet de grande ampleur est porté par Milence, une co-entreprise dont le groupe Volvo est membre.

» Une technologie innovante au cœur de la performance

Grâce à l'intégration d'un nouveau composant, un pont électrique (e-axe) et à une nouvelle génération de batteries lithium-ion NCA (nickel, cobalt, aluminium) à haute densité énergétique, Renault Trucks augmente l'autonomie de ses tracteurs.

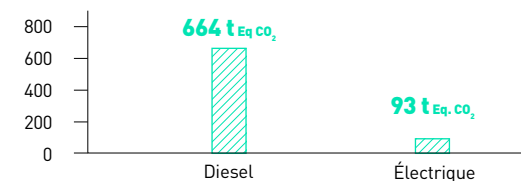


Renault Trucks E-Tech T : le Renault Trucks E-Tech T 780 peut désormais parcourir jusqu'à 660 km sur une seule charge.

La technologie e-axe permet de regrouper les moteurs et la transmission à l'arrière du véhicule, libérant ainsi de l'espace pour accueillir des packs de batteries supplémentaires.

660 km d'autonomie sur une charge

Différence d'émission de CO₂ entre un tracteur 4x2 diesel et un tracteur 4x2 électrique*



» Encourager l'adoption du camion électrique

Si la transition vers l'électromobilité est en marche, elle ne suit pas une dynamique de marche classique où la demande dicte l'offre. Ce sont les constructeurs qui impulsent le mouvement. Renault Trucks est convaincu de la nécessité d'accélérer la décarbonation du secteur pour répondre à l'urgence climatique.

Dans cette optique, le constructeur a mis en œuvre un accompagnement pour créer des conditions favorables à l'adoption des camions électriques et stimuler la demande.

Efficacité énergétique des camions Diesel : innover en continu

Renault Trucks poursuit l'amélioration de ses camions Diesel en œuvrant à la réduction de leur consommation de carburant et, par conséquent, de leurs émissions de CO₂. Chaque nouveau millésime intègre des innovations contribuant à augmenter l'efficacité énergétique et réduire l'empreinte environnementale.

En 2024, l'optimisation de la chaîne cinématique, l'adoption de pneus à faible résistance au roulement (A+) et le renforcement de l'aérodynamisme des véhicules de la gamme haute de Renault Trucks permettent jusqu'à 3 % de réduction supplémentaire de la consommation de carburant. Le Renault Trucks T intègre notamment de série des caméras de rétrovision, améliorant la visibilité et l'aérodynamisme, avec un effet direct sur la consommation.

» Turbo Compound : plus de puissance, moins de carburant

Disponible sur les Renault Trucks T, T High et C, le moteur DE13 TC avec technologie Turbo Compound optimise l'efficacité énergétique.

Une turbine supplémentaire récupère l'énergie des gaz d'échappement et l'envoie au vilebrequin, augmentant le couple moteur. Résultat : consommation moindre, puissance à bas régime supérieure, vitesse constante et montée sans rétrogradage au régulateur, et, à la clé, moins de CO₂ rejeté.

» Optivision : l'anticipation intelligente

Les camions Renault Trucks embarquent le système Optivision Map Based qui analyse en amont le profil de la route grâce à des données GPS et les transmet à l'ordinateur de bord afin d'optimiser les stratégies de changement de rapport. En adaptant la vitesse en fonction du relief, Optivision permet de réduire la consommation de carburant, de maximiser les performances du véhicule, sans compromettre la vitesse commerciale.

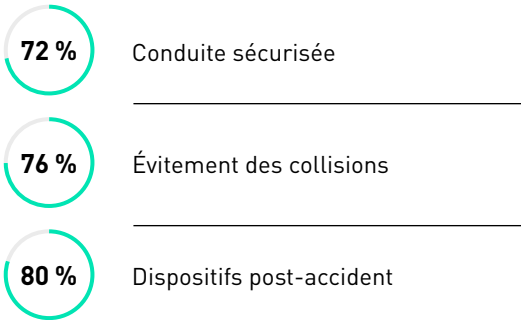
Renault Trucks T Smart Racer : l'efficacité maximale

Avec le modèle Renault Trucks T Smart Racer, le constructeur pousse encore plus loin l'optimisation énergétique. Grâce à son moteur DE13 Turbo Compound et ses équipements, il affiche une consommation réduite de 14 % et une baisse des émissions de CO₂ de 15 % par rapport à un modèle standard.

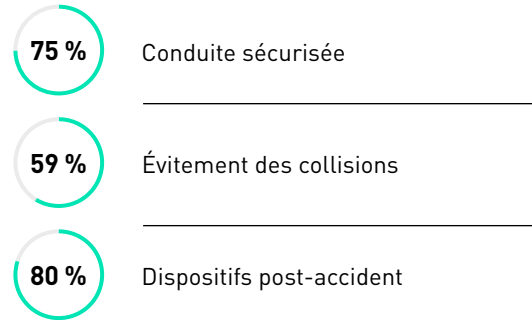
» L'un des camions les plus sûrs du marché

En 2024, le programme européen Euro NCAP, référence en matière d'évaluation de la sécurité automobile depuis 1997, a étendu ses tests aux poids lourds.

En 2025, le Renault Trucks T s'est vu décerner 4 étoiles pour la deuxième année consécutive, avec un score total de 76 % :



» En 2026, le Renault Trucks D, véhicule conçu notamment pour la distribution, obtient à son tour 4 étoiles au classement 2026 Euro NCAP, avec un score total de 71 % :



Les modèles distribution Renault Trucks D et longue distance Renault Trucks T ont tous deux décroché le label CitySafe, qui distingue les véhicules les plus adaptés à la circulation urbaine et à la protection des usagers vulnérables.

Ce résultat place Renault Trucks sur le podium des constructeurs les plus engagés en matière de sécurité. Euro NCAP ayant notamment salué dans son évaluation "le solide classement 4 étoiles du Renault Trucks T, qui se distingue par la qualité de ses systèmes avancés d'aide à la conduite, offrant un niveau élevé de sécurité dès sa configuration standard."



Mettre en place une démarche d'économie circulaire

Écoconception et matériaux décarbonés

» Écoconcevoir les véhicules

Renault Trucks intègre les principes de l'économie circulaire dès la phase de conception de ses véhicules, en tenant compte de l'ensemble des impacts environnementaux tout au long de leur cycle de vie.

L'écoconception est le fil conducteur de cette démarche : elle imprègne chaque décision, du choix des matériaux à la recyclabilité, en passant par la réparabilité, l'assemblage, le transport, l'usage et le reconditionnement. Elle structure l'ensemble du cycle de vie du camion afin d'en renforcer la durabilité et de réduire son empreinte environnementale.

Ainsi, intégrée dès la conception, la circularité permet de réduire jusqu'à 73 % l'empreinte environnementale liée à la fabrication d'un véhicule.



» Intégrer les matériaux décarbonés dès le design

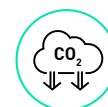
Renault Trucks agit en amont en misant sur des achats durables et des matériaux à faible empreinte carbone : -55 % d'émissions de CO₂ d'ici 2030, -75 % en 2035, pour atteindre 100 % de matériaux décarbonés en 2040. Cet engagement est clé pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Un projet phare illustre cette dynamique : l'introduction d'acier décarboné (acier recyclé) dans la fabrication des châssis. Cette évolution permet de réduire de 75 % les émissions de gaz à effet de serre générées par la fabrication des longerons et des traverses de la gamme lourde, soit l'équivalent de 26 000 tonnes de CO₂ évitées chaque année.

Plusieurs leviers permettent d'obtenir des matériaux à faible empreinte carbone, parmi lesquels :



L'énergie verte



Les procédés de fabrication décarbonés



Les matériaux biosourcés



Les matériaux recyclés

» Reconvertir : la Used Trucks Factory

Les camions Renault Trucks sont conçus pour durer, ils peuvent même avoir plusieurs vies.

Dans cette logique, le constructeur a créé, fin 2017, la Used Trucks Factory ; un atelier spécialisé dans les opérations de transformation lourde des véhicules d'occasion, implanté au cœur de son usine de Bourg-en-Bresse (Ain). Les mécaniciens experts y reçoivent des camions de moins de cinq ans afin de réaliser les transformations nécessaires à leur nouvel usage. Par exemple, des tracteurs routiers sont transformés en porteurs (P-Road) ou deviennent des camions d'approche chantier (X-Road).

Reconvertir

» Convertir un camion diesel en camion électrique

En 2024, Renault Trucks a franchi un nouveau cap en matière d'économie circulaire. Le constructeur a obtenu la première homologation sur route en France d'un camion thermique de 12 tonnes converti en camion électrique à batteries. Cette première française a été réalisée en collaboration avec Novumtech et avec le soutien financier de l'Ademe.

Depuis septembre 2025, ce camion converti est exploité à l'aéroport de Paris-Charles de Gaulle. Il intervient sur des zones d'exploitation où les contraintes opérationnelles et réglementaires évoluent. Cette conversion permet de supprimer les émissions à l'usage, tout en contribuant à réduire les nuisances sonores dans ces environnements.

Renault Trucks a également développé, au sein de sa Used Trucks Factory de Bourg-en-Bresse, une activité de préparation au retrofit électrique des camions longs routiers destinés à une utilisation sur sites fermés. Ces tracteurs de parc sont ensuite électrifiés par Neotrucks. Ils sont limités à 25 km/h et utilisés pour le déplacement, sans émissions de CO₂, de semi-remorques sur des sites industriels ou logistiques privés.

80 % de CO₂
85 % de matières premières
80 % d'énergie

Économies par rapport
à la production d'un produit neuf



Réemployer et régénérer

» Remanufacturer les pièces d'occasion

Réemployer plutôt que produire du neuf est une approche qui s'applique aussi aux pièces détachées.

Chez Renault Trucks, les pièces de réemploi sont remanufacturées selon un processus industriel rigoureux afin de garantir des performances et une fiabilité identiques à celles des pièces neuves. En plus de préserver les ressources naturelles, ces pièces offrent des avantages concrets aux transporteurs tels que :

- > la réduction des temps d'immobilisation grâce à la disponibilité des pièces ;
- > jusqu'à 30 % d'économie par rapport à une pièce neuve ;
- > optimisation du coût total de possession (TCO).



L'économie circulaire est au cœur de notre modèle industriel : nos véhicules sont conçus pour évoluer tout au long de leur cycle de vie.

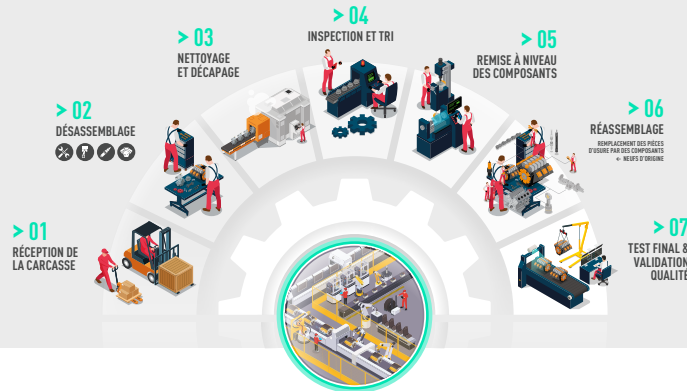
Nous développons des solutions qui prolongent l'usage des camions. Nous les reconditionnons afin qu'ils poursuivent leur exploitation intensive chez le même transporteur et, lorsqu'ils ne répondent plus aux besoins initiaux, nous les reconvertissons pour leur offrir une nouvelle vie. À la fin du cycle de vie du véhicule, chaque composant est pleinement valorisé : le réemploi des pièces est privilégié avant d'envisager leur recyclage.

Florence Simonet

Vice President circularité

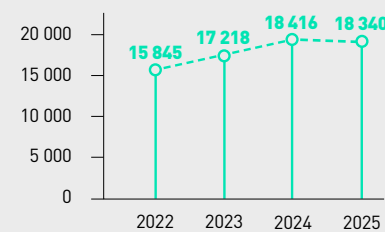


» Processus Reman



Exemple avec les ventes de filtres à particules remanufacturés :

Nombre de filtres à particules (FAP) remanufacturés vendus depuis 2022.



» Régénérer : l'offre Restart de camions reconditionnés

Plutôt que de remplacer les camions après seulement 3 à 4 ans d'usage, Renault Trucks propose, avec son programme Restart, une alternative durable : reconditionner les véhicules pour prolonger leur durée d'utilisation, avec une garantie constructeur de 2 ans, permettant une exploitation équivalente à celle d'un véhicule neuf.

Ce procédé comprend une rénovation complète du camion, associée à un diagnostic expert en 220 points de contrôle et à un entretien préventif. Accessible à tous les clients via le réseau Used Trucks by Renault Trucks, cette offre permet aux véhicules de repartir sur le marché pour 3 à 4 années supplémentaires, avec des coûts maîtrisés et des performances optimisées, notamment en matière de consommation de carburant.

Cette démarche circulaire maximise le potentiel de camions conçus pour dépasser le million de kilomètres, tout en luttant contre l'obsolescence. Depuis 2017, plus de 2 000 camions ont été reconditionnés, représentant plus de 14 000 tonnes de CO₂ et 10 000 tonnes d'acier économisées.

Les opérations sont réalisées au Used Trucks Center, près de Lyon, plus grand site européen dédié au reconditionnement, où un processus semi-industriel rigoureux est appliqué, selon les standards du constructeur.

**5 tonnes d'acier
7,3 tonnes de CO₂
184 m³ d'eau
7 MWh**

Économies réalisées pour chaque camion reconditionné



92 % à 97 %

C'est le taux de recyclabilité des camions Renault Trucks (selon la gamme, la motorisation, le moteur à combustion interne ou à batterie électrique).

» Le cycle complet des batteries : produire, réparer, réutiliser, recycler

Les batteries de traction des véhicules électriques font l'objet d'un suivi rigoureux pour prolonger leur durée de vie. Grâce à des données précises, chaque batterie est analysée jusqu'au niveau cellulaire, ce qui permet d'optimiser son usage initial et d'anticiper sa reconversion vers de nouveaux usages.

Lorsqu'une batterie arrive en fin de vie à bord d'un véhicule, elle conserve encore un potentiel précieux. Une évaluation permet de déterminer si un simple remplacement de cellules suffit ou si une révision complète est nécessaire. Cette analyse guide ensuite son réemploi de manière optimale. Après inspection et réparations éventuelles, la batterie peut entamer une seconde vie comme système de stockage d'énergie.

Une fois leur potentiel épuisé, les batteries sont démantelées pour extraire et réutiliser les matériaux essentiels qui les composent, tels que le lithium, le cobalt et le nickel. Ce processus permet de réintégrer ces minerais dans la fabrication de nouvelles batteries.

Cycle de vie des véhicules et des batteries

» Optimiser le cycle de vie des camions

Pour évaluer l'impact environnemental global de ses véhicules, Renault Trucks réalise une analyse complète de leur cycle de vie, depuis la production des matières premières jusqu'à leur recyclage et leur élimination finale.

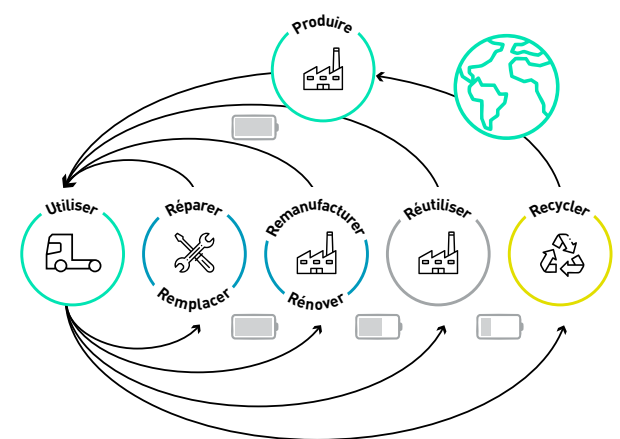
Les fiches d'information environnementale de chaque camion Diesel (Renault Trucks T High, T, C, K, D et D Wide) et électrique (Renault Trucks E-Tech T, C, D et D Wide) sont disponibles en libre accès sur le site www.renault-trucks.com.

» Gérer la fin de vie des véhicules de moins de 3,5 t

En partenariat avec INDRA Automobile Recycling en France, Renault Trucks a mis en place sa propre filière dédiée au démantèlement des véhicules de moins de 3,5 tonnes, en fin de vie, afin de favoriser le réemploi, la réutilisation des pièces et le recyclage des matériaux.

INDRA pilote un réseau de centres agréés et assure l'ensemble des opérations de collecte et de traitement : dépollution, démontage et valorisation des véhicules hors d'usage (VHU).

» L'économie circulaire de la batterie



État de santé

- > 1^{ère} vie
- > Retour à la 1^{ère} application
- > 2^e vie
- > Recyclage

Développer des solutions durables et innovantes avec des partenaires externes

CampX by Volvo Group est un outil déployé à l'international pour co-développer des solutions innovantes avec des startups et des partenaires industriels de l'écosystème de la mobilité durable.

Depuis 2023, Renault Trucks s'appuie sur CampX France pour explorer et co-crée des solutions technologiques et commerciales dans 3 domaines stratégiques : la décarbonation, la logistique urbaine et la disponibilité des véhicules.

À travers ce programme, Renault Trucks collabore avec les startups et entreprises partenaires en leur offrant un accès privilégié à ses experts, ses ressources et ses infrastructures. Ce programme encourage le co-développement rapide de technologies, de produits et de services afin de répondre efficacement aux défis du transport.



L'innovation et la collaboration, moteurs de la transformation

L'innovation et la collaboration sont des leviers essentiels pour transformer durablement l'industrie du transport. Avec CampX by Volvo Group, nous avons développé un modèle de partenariat qui bénéficie aux startups, à Renault Trucks et à la société dans son ensemble. Ce programme génère des opportunités de croissance pour les startups, renforce notre positionnement stratégique et permet à nos clients de bénéficier de solutions plus efficaces et durables.

Marc Bourgeois
Responsable de CampX France

» **Sécuriser**
l'approvisionnement en caoutchouc : **GuaTecs**

Renault Trucks développe, en collaboration avec la startup GuaTecs, une solution innovante de production de caoutchouc naturel alternatif au synthétique ou au latex d'hévéa, afin de renforcer sa chaîne d'approvisionnement.

Matériau clé dans la fabrication des véhicules (pneus, joints, tuyaux), le caoutchouc est au cœur des enjeux industriels. Cette solution repose sur un latex issu du guayule, une plante cultivable localement, peu consommatrice en eau et adaptée aux contraintes climatiques. Elle permet de diversifier les approvisionnements, de limiter les risques de dépendance et de réduire les impacts environnementaux.



» **Sécuriser et accélérer**
l'innovation durable :
Automotive Lab

Au sein de l'écosystème d'innovation de Renault Trucks, Volvo Group contribue activement au développement d'Automotive Lab en favorisant la collaboration entre startups, partenaires technologiques et experts métiers.

Grâce à cette dynamique open-innovation, Automotive Lab permet d'explorer, tester et accélérer des solutions innovantes répondant aux enjeux de la mobilité durable, de la décarbonation et de la transformation digitale. En lien avec l'initiative CampX, ce dispositif renforce la capacité de Renault Trucks à anticiper les évolutions du secteur et à développer les technologies et filières d'approvisionnement de demain.

» **Optimiser la recharge**
des véhicules électriques :
Elonroad

Renault Trucks explore avec la startup Elonroad une solution performante de recharge électrique pour améliorer l'efficacité opérationnelle des camions.

Cette technologie repose sur un système automatique de recharge conductive via un rail au sol et un équipement embarqué, permettant d'exploiter les temps d'arrêt pour recharger plus facilement. En optimisant la recharge et en simplifiant son usage, elle contribue à améliorer le coût total d'exploitation, à étendre l'autonomie et à faciliter l'intégration des véhicules électriques dans les opérations logistiques.



À ce jour, **40 projets**
de co-création sont en cours
d'accélération à CampX France.



Impact environnemental de nos activités

› Pages 26 à 37

Optimiser les ressources et réduire nos émissions de gaz à effet de serre



Réduire l'impact environnemental de nos activités est une priorité.

Nous nous attachons à rationaliser l'usage que nous faisons des ressources et à maîtriser nos émissions et déchets, y compris les rejets aqueux, gazeux et les gaz à effet de serre.

Notre responsabilité va au-delà de nos processus directs, car elle intègre aussi les impacts liés aux déplacements et aux comportements sur nos sites. Pour être efficace et durable, la transformation doit mobiliser chaque collaborateur et être impulsée à tous les niveaux du management.



Christophe Voisin

Directeur Développement Durable

›› Une analyse des risques environnementaux

Depuis 2001, la totalité des entités Renault Trucks est certifiée selon la norme ISO 14001. Dans ce cadre, une analyse environnementale est menée chaque année pour mesurer leur impact sur l'environnement et sur la collectivité ainsi qu'une évaluation accrue des risques de leurs activités lors d'importants projets ou modifications significatives de site.

›› Des objectifs globaux ambitieux

Renault Trucks applique une politique environnementale fondée sur des objectifs fondamentaux :

1 - Décarboner 100 % de l'activité des sites d'ici 2040 – tant pour la consommation énergétique de ses bâtiments que dans les processus de développement, de fabrication et de réparation – en suivant une trajectoire SBTi Net Zero.

2 - Économiser les ressources utilisées sur les sites, en matières premières et en eau, en incluant la circularité par la réduction des usages, le réemploi et le recyclage, et ainsi limiter la production de déchets.

3 - Limiter au maximum l'impact des activités sur la biodiversité et les environnements locaux. Le constructeur s'appuie sur un système de management de la qualité et de l'environnement basé sur la norme ISO14001.



OBJECTIF

Réduire les
émissions de CO₂
des scopes 1 et 2

de **50 %**

en 2030 (par rapport à 2019)

Économiser l'énergie

» Un suivi étroit de la performance bas carbone

Renault Trucks analyse ses consommations énergétiques et ses émissions de gaz à effet de serre avec un suivi régulier des performances.

Conformément aux exigences réglementaires, Renault Trucks réalise des audits énergétiques sur ses sites tous les quatre ans. Ces analyses sont complétées par des bilans d'émissions de gaz à effet de serre et des études de décarbonation des installations.

En 2025, les émissions de CO₂ des scopes 1 et 2 ont enregistré une baisse de 30,3 % par rapport à l'année 2019 choisie comme référence par le groupe Volvo dont Renault Trucks fait partie, dans le cadre de son engagement SBTi.

Cette baisse est notamment liée à la régulation des équipements, l'arrêt de plusieurs chaufferies, la décarbonation et la modernisation des systèmes de chauffage, la récupération de chaleur sur les processus et la réduction du nombre d'essais moteurs.

» Une optimisation de l'usage des bâtiments

Pour réduire sa consommation d'énergie, Renault Trucks applique une politique de rationalisation de ses bâtiments et de leurs usages. Plus de 70 000 m² de bâtiments vieillissants et trop énergivores ont été fermés ou démolis au cours des dernières années, tandis que d'autres ont été rénovés avec une isolation renforcée.

Pendant les congés annuels, l'entreprise regroupe ses collaborateurs afin de pouvoir couper le chauffage et la climatisation des bâtiments inoccupés. Grâce à cette initiative, le site de Lyon (Vénissieux et Saint-Priest) économise plus de 1 GWh par an.



» Un investissement dans la sobriété et dans l'efficacité énergétique

Renault Trucks investit dans des infrastructures plus performantes sur le plan énergétique.

Inauguré en 2023, le centre de Recherche & Développement X-Tech Arena rassemble plus de 1 000 collaborateurs sur 11 000 m². Conçu pour être économe en énergie, il affiche une performance énergétique supérieure de 25 % aux exigences réglementaires françaises. Plus de 33 millions d'euros ont été investis dans ce projet.

D'ici 2028, un nouveau bâtiment à énergie positive de 46 000 m² accueillera le centre mondial de distribution des pièces de rechange de la marque. Sa toiture équipée de panneaux photovoltaïques permettra la production d'électricité renouvelable pour couvrir les besoins du bâtiment mais également ceux des bâtiments voisins. Ce projet représente un investissement de 132 millions d'euros.

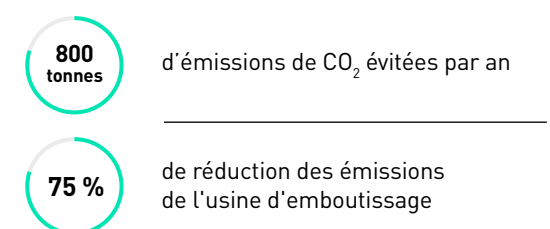
En 2024, le site de Blainville-sur-Orne a rénové plus de 1 800 m² de bâtiment, permettant d'économiser 265 MWh de gaz naturel par an, soit une réduction de 50 tonnes de CO₂. De même, sur le site de Bourg-en-Bresse, l'isolation des murs a été rénovée, générant des économies d'énergie estimées à 100 MWh par an.

» Moderniser les systèmes de chauffage et récupérer la chaleur fatale

Afin de favoriser les économies d'énergie et de CO₂, Renault Trucks a engagé des investissements majeurs pour moderniser les systèmes de chauffage de ses sites. Certaines chaudières à gaz ont ainsi été remplacées par des pompes à chaleur plus économes.

À Lyon, 1 million d'euros a été investi dans l'installation de pompes à chaleur géothermiques pour chauffer plus de 5 000 m² de bureaux, générant une économie d'énergie de 360 MWh par an.

Renault Trucks optimise également la récupération de la chaleur perdue dans ses processus de production. C'est le cas de l'usine d'emboutissage à Lyon qui récupère depuis octobre 2022 la chaleur dégagée par ses presses pour chauffer son bâtiment.



Un investissement de 4,5 millions d'euros a été réalisé pour la création d'un réseau de chaleur interne de plus de 2 km. Ce dispositif permet de chauffer 85 000 m² de bâtiments et d'alimenter en chaleur certains processus de production.

Alimenté à 60 % par la chaleur fatale du site, ce réseau exploite l'énergie récupérée de la fonderie de Vénissieux et d'autres sources comme l'emboutissage. Les 40 % restants proviennent du réseau de chaleur urbain de la métropole de Lyon. Ce réseau de chaleur permet la réduction de 8 GWh/an et plus de 2000 tCO₂e.

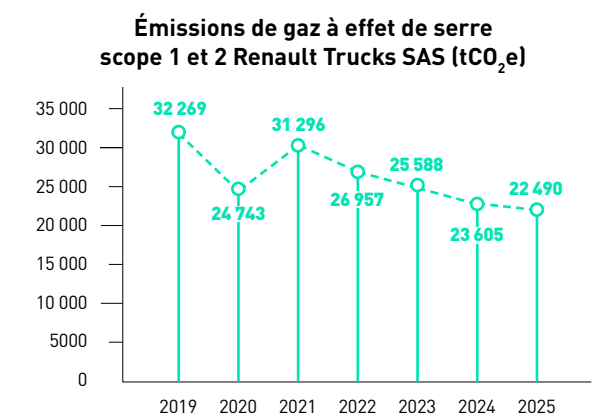
ODD 07 | 7.2, 7.3 - Énergie propre et d'un coût abordable
ODD 09 | 9.4 - Industrie, innovation et infrastructure
ODD 11 | 11.6 - Villes et communautés durables
ODD 13 | 13.2 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

» Favoriser l'électricité renouvelable et déployer le photovoltaïque

L'électricité fournie aux sites est d'origine renouvelable. Depuis 2024, le site industriel de Bourg-en-Bresse est progressivement équipé d'ombrières photovoltaïques. Depuis fin avril 2026, les installations sont en fonctionnement. Elles protègent 17 hectares de parking pour voitures et camions. Avec une puissance installée de 22 mégawatts crêtes, cet aménagement figure parmi les plus importants de France.

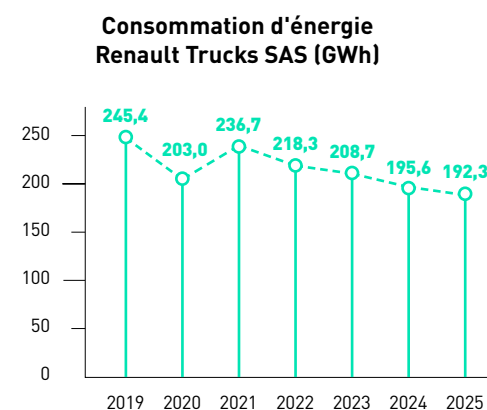
Le site de Bourg-en-Bresse a mis en service une centrale photovoltaïque en auto-consommation depuis avril 2026. Elle permettra de fournir à terme 30 % de sa consommation annuelle d'électricité.

Des travaux concernant une centrale photovoltaïque en injection sont en cours. Celle-ci couvrira l'équivalent de la consommation de 17 500 habitants, soit 43 % de la population de Bourg-en-Bresse. Elle sera mise en service en décembre 2026.



» Choisir la basse température

Grâce à l'utilisation de nouveaux produits, les bains de traitement de surface fonctionnent désormais à une température plus basse, ce qui permet d'économiser chaque année 1,2 GWh de gaz (soit 190 t CO₂/an) et 13 000 m³ d'eau.



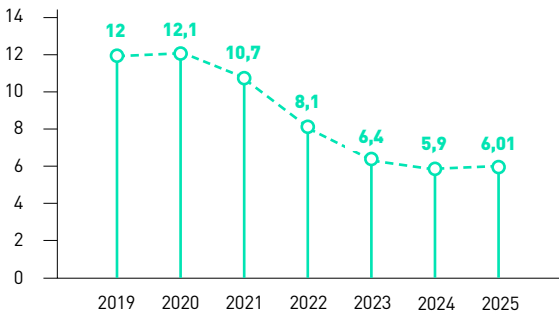
Préserver l'eau

L'eau est une ressource aussi précieuse qu'essentielle. Sa préservation est donc au cœur des engagements environnementaux de Renault Trucks.

Afin de surveiller et limiter les consommations liées à ses processus industriels, le constructeur s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue.

En 2025, Renault Trucks a utilisé 6,01 m³ d'eau par camion produit. Une consommation réduite grâce aux efforts d'optimisation réalisés depuis de nombreuses années.

» Une réduction continue de la consommation d'eau sur l'ensemble des sites



-50 % Baisse de la consommation d'eau du site de Lyon depuis 2019 par véhicule produit (en m³).

» Anticiper et détecter les fuites d'eau sur le réseau

Depuis 2022, à Lyon, les réseaux d'eau enterrés sont sous surveillance. Les tuyauteries sont équipées de loggers acoustiques pour mieux détecter les fuites. Un levier efficace pour rationaliser les consommations.

Sur le site de Blainville-sur-Orne, les équipes surveillent au quotidien la consommation d'eau afin d'identifier les fuites et réparer le réseau le plus rapidement possible.



2 926 m³
Consommation d'eau de l'usine de Limoges en 2025, contre 450 000 m³ avant 2001.

» Recycler l'eau dans les procédés industriels

L'usine de Limoges a été réaménagée en 2001, pour ne rejeter aucun liquide. Elle utilise une station physico-chimique qui recycle totalement les eaux entrant dans le processus industriel et permet de les réutiliser.

» Des réseaux d'égouts modernisés

Le site de Blainville-sur-Orne est doté d'une station physico-chimique de traitement des eaux industrielles. Cet équipement ultra-moderne permet de maîtriser les rejets dans le milieu naturel. En complément, les réseaux d'égouts (eaux pluviales, eaux de procédé, eaux usées) ont été modifiés.

» Le remplacement des tours aéroréfrigérantes

Afin de limiter la consommation d'eau liée au refroidissement des processus industriels, les tours aéroréfrigérantes ont été remplacées sur les sites de Lyon et de Limoges. Les nouveaux dispositifs utilisent l'eau en circuit fermé ou des refroidisseurs à sec.

Gérer les déchets

» Stratégie zéro enfouissement

Renault Trucks poursuit sa stratégie ambitieuse de réduction des déchets. L'ensemble de ses sites industriels français est désormais certifié "Zéro déchet enfoui".

Cette certification interne favorise la réduction de l'impact environnemental des activités industrielles. Au-delà de la suppression de l'enfouissement, elle s'appuie également sur des programmes structurés de réduction, de réemploi et de recyclage des déchets, déployés sur le long terme dans l'ensemble des sites industriels.

Les quatre usines de Renault Trucks – Blainville-sur-Orne, Bourg-en-Bresse, Lyon et Limoges* – bénéficient désormais du label « Zéro déchet enfoui », un label qui témoigne d'une transformation profonde des pratiques industrielles en matière de gestion et de traçabilité des déchets.

Cette certification propre au groupe Volvo repose sur des critères rigoureux, notamment le respect de la réglementation, l'implication des employés et la mise en place d'un plan d'actions d'amélioration continue. Attribuée par le groupe Volvo, elle traduit une ambition claire : concevoir des solutions de transport durables en s'appuyant sur des pratiques industrielles exemplaires.



» Transformer les déchets en ressources : une ambition concrète

L'adoption des principes de l'économie circulaire permet non seulement de réduire les volumes de déchets produits, mais aussi de leur donner une seconde vie.

Certains matériaux issus des processus de fabrication, comme les chutes d'emboutissage, sont réintégrés en tant que matières premières. D'autres suivent une logique de boucle fermée, à l'image des emballages et des supports de composants, réutilisés au sein des sites de production.

Pour aller encore plus loin, Renault Trucks développe de nouveaux projets de réemploi et de valorisation. L'objectif : optimiser chaque flux de déchets en déployant des solutions innovantes, qu'il s'agisse de leur réintroduction dans le cycle de production ou de leur transformation en nouvelles ressources.

ODD 06 | 6.3, 6.4, 6.6 - Eau propre et assainissement
ODD 13 | 13.1 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

ODD 03 | 3.9 - Bonne santé et bien-être
ODD 12 | 12.2, 12.4, 12.5 - Consommation et production responsables
ODD 13 | 13.2 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

* L'usine de remanufacturing de Limoges bénéficie d'une dérogation pour les déchets contenant des fibres céramiques réfractaires. Il n'existe pas, à ce jour, de filière de recyclage.

Substances chimiques préoccupantes et matériaux critiques

Dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe, Renault Trucks renforce son engagement en faveur d'une industrie plus sûre et respectueuse de l'environnement en éliminant progressivement certaines substances chimiques dangereuses de ses produits et processus industriels.

Cet engagement s'inscrit dans le respect des réglementations européennes, notamment REACH, ainsi que d'autres référentiels comme les listes POP, GADSL ou encore celles concernant certains gaz fluorés.

Pour garantir une gestion rigoureuse des substances chimiques, deux référentiels internes ont été mis en place :

- **La Black List**, qui regroupe les substances interdites
- **La Grey List**, qui identifie celles à remplacer à court terme.

Chaque site applique une procédure stricte d'homologation pour tout nouveau produit chimique afin de maîtriser les risques et de limiter les impacts sur la santé et l'environnement. L'ensemble des produits chimiques est suivi via l'outil informatique CRiPS qui en assure une traçabilité complète.



sont issues de la production (**déchets opérationnels**), dont **70 % sont recyclés** et **19 % sont valorisés** énergétiquement. Ces chiffres sont stables.

Concernant les pièces des véhicules, une liste rouge précise les substances interdites ou soumises à déclaration, intégrant à la fois les exigences de REACH et les futures réglementations. Cette liste inclut également les matériaux critiques en raison de leur rareté, de leur impact environnemental ou des conditions d'extraction dans certaines régions du monde, afin d'anticiper les enjeux liés à leur approvisionnement.

Les fournisseurs ont l'obligation de déclarer chaque pièce dans le Système International de Collecte de Données Matières (IMDS). Cet outil permet de reconstituer la composition des véhicules et d'identifier la présence de substances spécifiques, garantissant ainsi une meilleure traçabilité et la conformité réglementaire.

Renault Trucks suit une feuille de route ambitieuse pour remplacer plus de 134 substances ou familles de substances dangereuses, parmi lesquelles certains composés au plomb, le Chrome VI, certains phtalates et les PFAS.

» Sur 38 150 tonnes de déchets produits en 2025



de chutes de métal ont été réemployées dans la fonderie du site de Lyon pour fabriquer les ponts des véhicules.



de déchets issus de la construction et la démolition sont liés au programme d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et de l'adoption de systèmes de chauffage décarbonés.

Biodiversité : un patrimoine à préserver

Avec plus de 350 hectares d'espaces naturels sur ses sites, Renault Trucks met en œuvre des initiatives concrètes pour préserver la biodiversité, en protégeant la faune, la flore et les écosystèmes environnants.

» Intégrer la biodiversité dans l'évolution du site de Lyon

Pour reverdir les sites de Lyon et de Bourg-en-Bresse, supprimer des îlots de chaleur en été et désimperméabiliser les sols, environ 2 700 arbres ont été plantés depuis 2023, des haies et plus de 4 000 m² d'espaces verts ont été ajoutés.

Une zone d'expérimentation de 3 000 m² a été aménagée afin de restaurer la fertilité des sols grâce au génie pédologique. Cet espace a pour but de créer un îlot de fraîcheur, enrichir l'environnement de travail et favoriser la biodiversité en attirant oiseaux, insectes et petits mammifères.



» Supprimer les produits phytosanitaires et préserver les espèces

Depuis plusieurs années, les sites de Bourg-en-Bresse, de Lyon et de Limoges ont cessé l'utilisation de produits phytosanitaires, privilégiant l'écopâturage pour entretenir certaines zones. Cette approche favorise également le développement de ruches installées sur les sites de Vénissieux et Saint-Priest.

À Bourg-en-Bresse, Renault Trucks œuvre à la préservation de la biodiversité du ruisseau Déborah, un habitat pour une libellule protégée. Un partenariat a été signé en 2018 avec le syndicat mixte du bassin versant de la Reyssouze. Il vise à améliorer la qualité de l'eau, préserver le patrimoine naturel et optimiser l'équilibre écologique de la zone.

» Adapter les infrastructures aux évolutions climatiques

Dans son dernier plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC), la France prévoit une hausse des températures moyennes de 2 °C en 2030, de 2,7 °C en 2050 et de 4 °C en 2100 par rapport à l'ère préindustrielle.

Face à ces évolutions et à leurs impacts déjà perceptibles, les sites de Blainville-sur-Orne, Bourg-en-Bresse et Lyon ont réalisé des analyses de risques climatiques aux horizons 2050 et 2100. La méthodologie OCARA, développée par le cabinet de conseil Carbone 4, est utilisée pour évaluer la résilience climatique actuelle et anticiper l'intensification de phénomènes tels que les vagues de chaleur, les inondations, la remontée des nappes phréatiques, les sécheresses et les vents violents.

En 2024, le site de Blainville-sur-Orne a défini sa feuille de route et collabore d'ores et déjà avec le territoire de Caen la mer pour faire face à la problématique de la montée du niveau de la mer et des inondations par pluies intenses. Certains équipements sensibles devront être rehaussés et un système d'alerte météorologique a été mis en place.

De leur côté, les sites de Lyon et Bourg-en-Bresse se préparent à des vagues de chaleur plus fréquentes et prolongées. Le renforcement des plans canicule, l'amélioration de l'isolation des bâtiments et la création d'îlots de fraîcheur font partie des mesures mises en place.

En intégrant ces risques dès aujourd'hui, l'adaptation au climat futur devient un critère central dans la conception des nouveaux bâtiments et des processus industriels.



Achats responsables

Renault Trucks inscrit ses engagements environnementaux et sociaux au cœur de sa chaîne d'approvisionnement. Pour garantir des achats responsables, l'entreprise s'appuie sur une politique rigoureuse fondée sur la transparence, la traçabilité et la maîtrise des risques.

Des procédures de diligence raisonnable sont mises en œuvre pour évaluer les fournisseurs et s'assurer qu'ils partagent les valeurs de Renault Trucks, notamment en matière d'éthique, de droits humains et de performance environnementale. Cette approche permet de bâtir une relation de confiance avec l'ensemble des partenaires, au service d'un modèle de production responsable.



93 %* des fournisseurs ont réalisé l'évaluation SAQ

» Une évaluation adaptée à chaque fournisseur

Consciente de la responsabilité que représente une chaîne d'approvisionnement comptant plus de 20 000 fournisseurs pour la seule division camion du groupe Volvo, Renault Trucks s'engage à évaluer ses partenaires sur des critères de durabilité exigeants, tout en garantissant une approche équitable, proportionnée et tenant compte de leur diversité.

Dans cette optique, Renault Trucks utilise un Self-Assessment Questionnaire (SAQ), un questionnaire standardisé pour l'industrie automobile pour évaluer la performance des fournisseurs. Développé dans le cadre du partenariat Drive Sustainability Automotive, ce référentiel couvre leurs engagements en matière sociale, environnementale et de gouvernance.

Le SAQ a récemment intégré des critères adaptés à la taille, au secteur et aux capacités de chaque fournisseur afin de garantir des évaluations plus pertinentes et équilibrées, qu'il s'agisse de grandes entreprises ou de PME.

Les réponses de chaque fournisseur, validées par une tierce partie indépendante, jouent un rôle clé dans leur sélection. Pour les partenaires retenus, un plan d'action correctif est mis en place si certaines exigences ne sont pas remplies. La note obtenue est valable pendant trois ans, au terme desquels une nouvelle évaluation est requise. Les exigences sont régulièrement renforcées afin d'inscrire les fournisseurs dans une dynamique d'amélioration continue.

» Code de conduite des fournisseurs

Le code de conduite des fournisseurs constitue la politique de référence et les fondements de la collaboration pour bâtir des réseaux d'approvisionnement durables.

Il encadre les relations commerciales et fixe des exigences claires en matière de décarbonation, de gestion des ressources, de droits humains et d'éthique des affaires. Ce code repose sur deux niveaux d'engagements : les obligations, auxquelles tous doivent impérativement se conformer et les attentes, qui encouragent chacun à aller au-delà des obligations pour progresser ensemble dans une logique d'impact durable. Il s'appuie sur des références internationales reconnues et s'inscrit dans l'ambition de l'entreprise de bâtir une chaîne de valeur neutre en carbone d'ici 2040.

Chaque fournisseur s'engage ainsi à :

- › respecter les critères environnementaux, sociaux et éthiques rigoureux imposés par Renault Trucks ;
- › mettre en place un système de gestion adapté à la complexité et aux risques de son activité ;
- › assurer une vigilance continue sur sa propre chaîne d'approvisionnement ;
- › faire preuve de transparence, notamment sur les émissions de gaz à effet de serre, la traçabilité des matériaux ou encore la prévention des atteintes aux droits humains.

Ce code définit les conditions pour initier ou maintenir toute relation commerciale avec Renault Trucks. Il est essentiel pour ancrer les principes du développement durable dans toutes les étapes de fabrication des produits Renault Trucks.

» Mener des audits sur site pour les fournisseurs à risque élevé

En complément de l'auto-évaluation, Renault Trucks mène des analyses spécifiques pour les partenaires impliqués dans l'approvisionnement en matériaux directs issus de pays à haut risque, avec des audits sur site dès la phase de sourcing.

Les acteurs fournissant des matériaux indirects sont également concernés si la valeur du contrat dépasse un certain seuil. La gestion des actions correctives revient aux fournisseurs, avec un suivi des écarts par l'acheteur responsable et l'auditeur jusqu'à leur résolution. Les audits auprès de partenaires existants suivent le même processus.

En 2025, 254 fournisseurs ont été audités. Les résultats influencent les décisions d'achat ainsi que la poursuite des relations pour les fournisseurs. L'absence de résolution des non-conformités critiques peut entraîner la résiliation du contrat.



254* audits sur site ont été menés en 2025

» Programme pour des minéraux responsables

Renault Trucks s'appuie sur la Responsible Minerals Initiative (RMI) pour renforcer la traçabilité de son approvisionnement en minéraux.

Cette plateforme collaborative promeut un approvisionnement durable en étain, tantale, tungstène et en or, également appelés 3TG, ainsi qu'en cobalt, en particulier lorsqu'ils proviennent de zones touchées par des conflits ou à haut risque. En s'associant à la RMI, l'entreprise accède aux outils et ressources partagés par l'industrie pour garantir la conformité réglementaire et soutenir des pratiques d'approvisionnement éthiques tout au long de la chaîne de valeur.

Renault Trucks connaît ainsi les fournisseurs de niveau 1 utilisant ces minéraux et peut s'assurer qu'ils déclarent leurs mesures de diligence et partagent la liste des fonderies ou raffineurs auprès desquels ils s'approvisionnent. Depuis le lancement du programme, leur participation au programme a significativement progressé, atteignant 87 %* pour les 3TG et 70 %* pour le cobalt. Cet engagement est essentiel pour mieux cartographier, évaluer et réduire les risques.

Numérique responsable et mobilité douce

» Favoriser le numérique responsable

Depuis 2022, Renault Trucks a engagé une démarche pour mieux maîtriser l'impact environnemental de son système d'information.

La direction Digital & IT a lancé cette transition en développant un outil spécifique d'évaluation baptisé G4IT. Ce dispositif permet de mesurer les effets du numérique et d'orienter les actions d'amélioration. En 2024, Renault Trucks a renforcé son engagement en devenant signataire de la charte du numérique responsable, puis en rejoignant la French Tech Saint-Étienne Lyon en 2025, confirmant sa volonté de s'impliquer pleinement dans l'écosystème de l'innovation du territoire.

» Favoriser une mobilité durable sur les sites

Renault Trucks met en œuvre plusieurs solutions pour accompagner la transition vers une mobilité plus responsable au quotidien.

Des navettes électriques facilitent les déplacements des collaborateurs sur le site de Lyon, notamment le matin, le soir, à l'heure des repas ou à la demande entre bâtiments. Pour compléter cette offre, une communauté de covoiturage spécifique a été créée sur le site du Grand Lyon, accessible depuis l'intranet de l'établissement.

Les mesures prises sur les sites pour optimiser l'efficacité des déplacements des salariés ont un triple objectif :

- 1 Diminuer les émissions de gaz à effet de serre.
- 2 Réduire la congestion des infrastructures.
- 3 Favoriser l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.



» Le numérique au service de la transition

Au-delà de la réduction de l'empreinte environnementale des outils numériques, Renault Trucks mobilise également le digital pour accompagner les collaborateurs vers des pratiques plus durables au quotidien.

En 2025, l'outil Act4Impact est déployé. Il permet à chacun d'évaluer et de mieux maîtriser l'impact environnemental de son activité professionnelle. Trajets domicile-travail, déplacements, équipements informatiques, messagerie : autant de leviers sur lesquels les collaborateurs peuvent agir, avec des résultats accessibles de manière individuelle ou sous forme consolidée et anonymisée.

» Des alternatives concrètes à la voiture individuelle

L'autopartage est encouragé entre les sites de Lyon et de Bourg-en-Bresse.

Quatre parcs (deux à Saint-Priest, un à Vénissieux et un à Bourg-en-Bresse) mettent à disposition 38 véhicules dont 16 en électrique et 21 en hybride, accessibles via une application mobile. Pour accompagner les usages électriques, 167 bornes de recharge ont été installées sur les sites de Lyon, de Blainville-sur-Orne et de Bourg-en-Bresse.

» Soutenir la pratique du vélo

Renault Trucks déploie également des initiatives pour encourager l'usage du vélo : 500 places de stationnement sont disponibles, référencées sur le plan interactif du site, ainsi que trois stations de réparation.

Une expérimentation avec des vélos de service est en cours à Vénissieux et Saint-Priest, avec 20 vélos classiques et deux triporteurs. Pour sécuriser les trajets, des aménagements cyclables et des entrées dédiées ont été créés autour et dans les établissements.

Prise en charge des abonnements de transport public en France à **80 %**

Sensibiliser les collaborateurs

» Semaines du Développement Durable : s'engager ensemble chez Renault Trucks

Pour concrétiser l'engagement de l'entreprise sur le terrain, les Semaines du Développement Durable ont été organisées avec une ambition forte : accompagner les collaborateurs dans leurs initiatives personnelles en faveur d'un mode de vie respectueux de l'environnement.

L'édition 2025 a proposé un programme riche, articulé autour de grandes thématiques liées à la transition environnementale et aux écogestes du quotidien.

Les collaborateurs ont notamment pu découvrir des solutions concrètes de valorisation énergétique, à travers la récupération de la chaleur fatale à Vénissieux, ainsi que des initiatives en faveur de l'économie circulaire, via la visite de bâtiments rénovés privilégiant le réemploi de matériaux. La sensibilisation à la réduction des déchets a également été au cœur de la programmation.

Cette édition a ainsi offert aux participants des clés concrètes pour agir, tant dans leur environnement professionnel que dans leur vie personnelle.

» Les Planet Champions, moteurs de la transition

L'initiative Planet Champions s'inscrit dans la volonté de Renault Trucks de renforcer une culture d'entreprise engagée pour le développement durable.

Ce réseau mondial de plus de 50 ambassadeurs volontaires a pour mission de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux environnementaux – qu'il s'agisse du changement climatique, de l'économie circulaire, de l'électromobilité ou de la sobriété énergétique – mais aussi de faire connaître les solutions concrètes que le constructeur développe pour décarboner le transport routier.

Au-delà de la diffusion de la stratégie et des engagements de l'entreprise, les Planet Champions jouent un rôle de facilitateurs : ils portent la voix des collaborateurs auprès du management, encouragent les retours terrain et soutiennent le déploiement d'initiatives locales. En mobilisant l'intelligence collective et en favorisant les comportements responsables au quotidien, ils contribuent activement à embarquer tous les métiers dans la trajectoire de transformation.



Social

Pages 38 - 55



Équilibre, bien-être, sécurité



Imaginer et construire un avenir responsable nécessite la mobilisation de tous.

Ce sont les talents, l'énergie et l'esprit d'initiative de chacun qui insufflent la dynamique de notre transformation. C'est pourquoi nous investissons avec conviction dans la formation et l'accompagnement, afin de permettre à chacun de révéler son potentiel, de grandir, et d'exercer un leadership guidé par des valeurs fortes.

La santé et la sécurité occupent également une place centrale dans nos priorités. Elles sont essentielles pour garantir un environnement de travail sain, inclusif et épanouissant.

Enfin, la fierté de contribuer à un projet porteur d'impact et de sens alimente un engagement durable. Ensemble, nous progressons en plaçant l'humain au cœur de notre réussite.

Marion Keller,
Senior Vice President,
People & Culture

Travailler chez Renault Trucks

Pour affirmer ce qui fait sa force et sa singularité en tant qu'employeur, Renault Trucks a défini cinq engagements à destination de ceux qui font et feront l'entreprise.



» Avoir un impact positif sur la société

Chaque jour, les produits et services Renault Trucks permettent d'approvisionner les commerces, de répondre aux besoins essentiels des territoires, de préserver la propreté des collectivités et d'assurer que les professionnels puissent exercer leur activité.

Chaque utilisation étant spécifique, c'est en travaillant étroitement avec les clients pour comprendre leur besoin qu'il est possible de définir des solutions de mobilité adaptées conciliant performance économique et responsabilité environnementale.

» Contribuer à la transformation du transport routier de marchandises

Mener la transition énergétique, c'est avoir des objectifs ambitieux en termes de développement de l'électromobilité, de la circularité et de la connectivité.

Pour y parvenir, l'entreprise mobilise les dernières technologies, fait évoluer ses méthodes de travail et tisse des partenariats avec des acteurs de référence à l'échelle internationale.

» Prendre soin de soi et des autres

Renforcée au fil des ans par l'influence des pays nordiques, la culture de Renault Trucks est marquée par le souci du bien-être au travail dans un environnement humain inclusif et chaleureux.

Écoute, sécurité, santé mentale, environnement de travail de qualité et équilibre vie professionnelle / vie personnelle font l'objet d'une attention quotidienne.

» Apprendre et se développer

Les possibilités d'apprentissage et de progression sont nombreuses, favorisant des trajectoires professionnelles sur mesure.

L'université du groupe Volvo (VGU) propose des centaines de formations. Le partage d'expériences et de connaissances est encouragé. De nombreux jeunes sont accueillis chaque année et plébiscitent l'entreprise pour la qualité des missions et de l'encadrement.

» Être responsabilisé et reconnu

Chaque salarié est responsabilisé et reconnu pour sa contribution et ses résultats.

La reconnaissance financière basée sur un salaire de base compétitif, des augmentations individuelles et une part variable liée à des objectifs collectifs, n'est qu'un élément de la rémunération globale. Les salariés bénéficient d'avantages sociaux et d'un ensemble de services qui les soutiennent dans leur quotidien, facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Construire son parcours professionnel

Chez Renault Trucks, chaque collaborateur peut construire une trajectoire professionnelle qui lui ressemble.

Intégrer l'entreprise n'est pas une finalité mais bien le début d'une aventure. Le constructeur met à disposition des outils concrets et des dispositifs variés pour accompagner les envies d'évolution.

» Appréhender le développement des carrières

Avant de construire un projet d'évolution, il est essentiel d'identifier ses compétences, ses motivations et ses objectifs.

Pour accompagner cette réflexion, Renault Trucks met à disposition des ressources spécifiques sur l'intranet de l'entreprise et propose un accompagnement personnalisé à travers des échanges avec le manager et le partenaire People & Culture.

» Connaître les métiers de l'entreprise

Avec plus de 500 métiers répartis dans neuf grandes fonctions, Renault Trucks offre une grande diversité de parcours professionnels.

Pour aider chacun à mieux s'orienter, un portail des métiers permet aux collaborateurs d'explorer les différentes opportunités, de mieux comprendre les compétences attendues et d'identifier les passerelles existantes.

» Formuler ses souhaits d'évolution

L'entretien professionnel, organisé tous les deux ans, constitue une étape clé pour faire le point sur son parcours, ses compétences et ses aspirations.

Renault Trucks encourage chaque collaborateur à saisir cette opportunité pour formuler ses souhaits d'évolution et envisager les étapes à venir. Cet échange permet au collaborateur de construire un plan d'action personnalisé pour donner vie à son projet professionnel.

» L'expérience pour valider ses choix

Avant de s'engager dans une mobilité, l'entreprise propose plusieurs dispositifs comme le shadowing ("vis ma vie") ou la mission temporaire.

Ces immersions permettent de découvrir un métier, d'acquérir de nouvelles compétences et de confirmer son projet professionnel. Pour ceux qui souhaitent aller plus loin, Renault Trucks soutient aussi les démarches intrapreneuriales, en encourageant l'exploration d'idées innovantes au service de la transformation de l'entreprise. Ces initiatives sont notamment portées par des réseaux internes d'employés.

» Franchir le pas de la mobilité

Chez Renault Trucks, la mobilité interne est un levier majeur de développement professionnel. Elle peut prendre différentes formes : élargissement du périmètre de responsabilités, changement de métier ou de département, ou encore mission à l'étranger.

Grâce à un portail dédié, chacun peut consulter les offres disponibles dans les différentes entités du groupe, en France et à l'international :

» Bienvenue (chez vous) !

Des comités mobilité sont organisés pour faire correspondre les besoins de l'entreprise aux souhaits des collaborateurs.



Ces 5 promesses

constituent le socle de l'expérience employés et sont portées par une dynamique constante de progrès.



Une politique salariale équitable

» Une rémunération juste

Renault Trucks rétribue les collaborateurs de la manière la plus juste possible, en tenant compte des responsabilités assumées, de la performance démontrée et de la valeur globale créée à partager.

Une rémunération juste et adéquate contribue à la sécurité financière des salariés, renforce leur fidélité, favorise leur épanouissement professionnel et soutient l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

» Garantir un salaire minimum attractif

Pour l'année 2026 en France, le revenu minimum annuel garanti (RMAG) fixé par Renault Trucks est de 27 755 € brut pour un poste à temps plein, soit 2 312,92 € brut par mois.

Pour les cadres, le salaire annuel minimum à l'embauche est établi à 41 400 € brut, soit 3 450 € brut par mois.



Privilégier le bien-être au travail

Renault Trucks considère l'épanouissement personnel des salariés comme une dimension à part entière du bien-être au travail.

Dans cette optique, un dialogue constructif est maintenu avec les collaborateurs afin de s'assurer de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

» Accompagner le comité social et économique (CSE)

L'entreprise favorise le développement des activités du CSE à travers une subvention égale à 1,13 % de la masse salariale brute.

Le CSE contribue au bien-être des salariés en proposant des mesures d'accompagnement dans onze domaines : enfance ; vacances ; loisirs ; culture ; sport ; bricolage ; entraide ; voyages ; médiathèque ; environnement et solidarité. Le CSE finance intégralement certaines activités et demande une participation aux collaborateurs pour d'autres. Dans ce cas et dans un souci d'équité, le quotient familial est utilisé pour calculer la quote-part.

» Promouvoir le dialogue

Renault Trucks favorise une communication ouverte et de confiance avec ses collaborateurs pour bien prendre en compte leurs aspirations.

Cette volonté passe par un dialogue continu permettant aux salariés de s'exprimer. Plusieurs leviers sont utilisés pour mesurer de façon anonyme leur engagement, la santé et sécurité, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'attention portée à soi et aux autres (enquêtes annuelles d'engagement Pulse et outils d'évaluation des risques psychosociaux).

En complément, des rendez-vous individuels sont organisés au cours de l'année entre collaborateurs et managers pour évoquer de manière constructive les attentes mutuelles. L'Outil Touchpoint est mis à disposition pour consigner, si besoin, la teneur de ces échanges.

» Respecter le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est une prérogative majeure des collaborateurs de Renault Trucks.

Ses modalités sont encadrées par une charte. Sur le temps de travail, ce droit concerne aussi bien le respect des temps de repos que celui de la vie personnelle et familiale. Il intègre, plus largement, la protection de la santé des salariés. Hors temps de travail, rien n'oblige à consulter les messages professionnels et à y répondre, ou à passer des appels téléphoniques. Ce droit à la déconnexion est pris en compte par l'ensemble des managers.

» Permettre une flexibilité du temps de travail

Les salariés peuvent travailler à distance à raison d'un maximum de deux jours par semaine si leur activité ne requiert pas une présence permanente sur site.

Chaque jour télétravaillé ouvre droit à une indemnité forfaitaire de 2,5 €. Cette flexibilité du travail est valorisée car elle renforce le lien social et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cette organisation contribue aussi à optimiser les temps de transport et à décarboner les déplacements.

» Agir pour la santé mentale des collaborateurs

L'établissement de Lyon mène régulièrement une évaluation auprès de ses salariés, pour l'ensemble des entités représentées.

Le but de cette enquête, reconnue et validée par le groupe Volvo, est de créer un dialogue sur les risques psychosociaux et de définir des plans de progrès en vue de préserver la santé mentale des collaborateurs. Les actions peuvent être transverses au sein de l'Établissement. L'objectif est d'harmoniser les pratiques dans les différents sites.



» Une rémunération structurée

Le package de rémunération chez Renault Trucks repose sur plusieurs dimensions complémentaires :

- » **Une part fixe**, qui comprend le salaire de base ainsi que divers éléments comme la prime d'ancienneté, le 13^e mois et les compléments liés aux 35 heures. À noter que pour les cadres, la rémunération est versée sur 12 mois.
- » **Une part variable**, liée à la performance collective et aux spécificités du poste (astreintes, primes, etc.).
- » **Des avantages sociaux**, tels que l'épargne salariale (participation, intéressement, PEE, PERECO, abondement), la mutuelle et la prévoyance, la retraite complémentaire ou encore le Compte Épargne Temps.

» Réévaluer les salaires

Pour l'année 2026, le budget total d'augmentation des salaires est de 2,2 %.

Une évolution compétitive dans un contexte de ralentissement de l'inflation en France selon les prévisions de l'INSEE. Par ailleurs, les primes d'intéressement et de participation s'élèvent au total à 3 615 € nets avant impôts.

Une progression continue de l'engagement des collaborateurs

» Enquête annuelle Pulse

L'enquête Pulse réalisée en 2025 met en avant le haut niveau d'engagement des collaborateurs.

Depuis 2021, la tendance à la hausse se maintient, illustrant la mobilisation constante de Renault Trucks en faveur de l'amélioration des conditions de travail. L'enquête s'est focalisée sur quatre thèmes : l'engagement, la santé et la sécurité, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'attention portée à soi et aux autres.

La perception de l'attention portée aux collaborateurs progresse de 4 points pour atteindre 77 %, dans un contexte marqué par une forte participation. Cette évolution témoigne du renforcement d'un environnement de travail fondé sur l'écoute, le respect et le soutien mutuel.

Les autres indicateurs clés demeurent à un niveau élevé, avec un taux d'engagement de 78 %, un score de 76 % concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et un score santé et sécurité également établi à 77 %.

Des résultats très encourageants pour l'entreprise qui inscrit dans la durée ses efforts en la matière.



Une culture axée sur l'humain



Promouvoir un environnement de travail sûr et sain en développant l'attention à soi et la vigilance partagée.

La santé et la sécurité sont une priorité pour Renault Trucks. À travers notre démarche « Active Care », nous cultivons une culture de prévention exigeante et centrée sur l'humain.

Elle s'appuie sur des actions concrètes à tous les niveaux : évaluation des risques, formations ciblées, outils de suivi et accompagnement des collaborateurs.

Prendre soin de soi, des autres et accepter qu'on prenne soin de soi : c'est cet état d'esprit collectif qui nous permet de progresser vers un environnement de travail toujours plus sûr et plus sain.



Bertrand Philippin
Directeur Santé & sécurité

» Active Care



Prendre soin de soi
Être un exemple pour les autres.

Prendre soin des autres
Être attentif aux risques auxquels les collègues sont exposés.

Accepter qu'on prenne soin de moi
Écouter et prendre en compte ce que les collègues me disent.

939 personnes ont suivi des formations liées à la santé mentale

Pour suivre l'évolution de cette politique volontariste, de nombreux indicateurs ont été mis en place : l'enquête Pulse, le suivi du taux global des accidents avec arrêt de travail (LTAR), la prévention des blessures graves et des décès (SIF), les évaluations internes du niveau de maturité concernant les directives, etc.

L'entreprise œuvre activement à créer des lieux de travail sains et sécuritaires pour l'ensemble de ses collaborateurs, visiteurs, sous-traitants et clients. Elle s'engage à accompagner chaque employé dans les défis du quotidien afin de préserver sa santé et son bien-être.

La santé et la sécurité constituent une priorité marquée pour Renault Trucks.

Cela se traduit par une politique RH centrée sur la préservation du capital humain de l'entreprise, incarnée par la démarche « Active Care ».

Renault Trucks s'engage à développer une culture de la santé et de la sécurité qui repose sur un environnement de travail sûr et sain.

Cette stratégie met l'accent sur la protection des personnes et sur la maîtrise des risques.

La prévention constitue un axe fondamental de cette démarche, portée par une politique structurée et rigoureuse. Elle couvre l'ensemble des dimensions de la sécurité et de la santé physique (ergonomie, exposition aux produits chimiques) et mentale.

1 La prévention primaire : l'évaluation de tous types de risques

- › 4 500 collaborateurs ont participé via l'enquête COPSOQ à l'évaluation des risques sur la santé psychologique.
- › Utilisation d'outils numériques pour identifier, évaluer, suivre et prévenir les risques liés à l'exposition aux produits chimiques.
- › Le renforcement des critères d'évaluation utilisés pour analyser les risques ergonomiques sur les postes de travail.

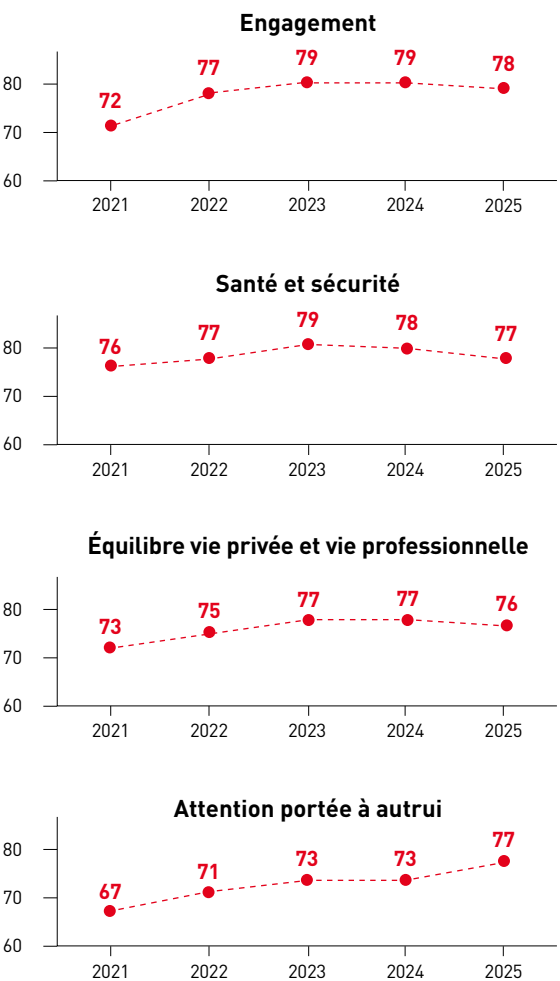
2 La prévention secondaire : l'accompagnement et la formation des acteurs

- › 7 112 collaborateurs ont été formés aux enjeux de santé et de sécurité, dont 939 spécifiquement à la santé mentale, dans le cadre du déploiement de la formation "Premiers secours en santé mentale".
- › 113 collaborateurs ont été formés au risque ergonomique. Trois guides pratiques sont mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs : le guide ergonomique industriel, le guide pour le travail de bureau et le guide d'éveil corporel.
- › Maintien de la vigilance sur la sécurité, en priorisant la maîtrise des activités à risques graves et mortels avec sécurisation sous 48h.

3 La prévention tertiaire : l'accompagnement et la prise en charge en cas de besoin

- › Une ligne d'écoute est accessible à l'ensemble des salariés 24h/24 et 7j/7, pour tout type de sujet pouvant avoir un impact sur l'activité professionnelle du collaborateur.
- › Chaque établissement dispose d'un comité dédié au maintien dans l'emploi, chargé de veiller à la préservation de la santé des collaborateurs.

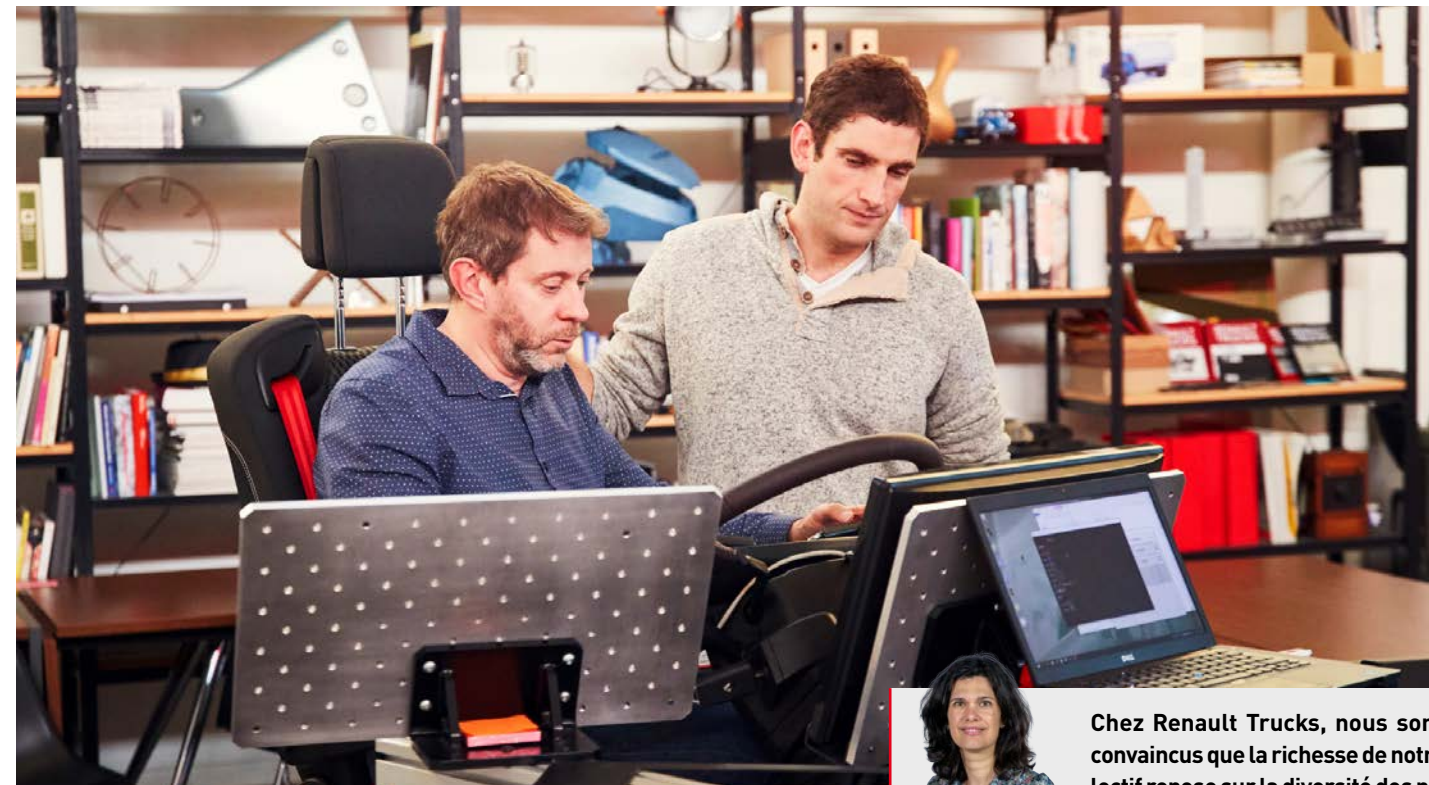
» Un fort engagement des salariés



Développer les compétences pour accompagner la transformation

L'entreprise évolue vers une nouvelle ère de la mobilité - électrique, urbaine, connectée - et repense son rôle dans l'écosystème du transport.

Une transformation inédite appelle une attention particulière à l'évolution des métiers, des modes de collaboration et de l'employabilité des salariés. De nouvelles compétences émergent et nécessitent des actualisations beaucoup plus fréquentes qu'auparavant, ce qui implique de repenser le modèle de formation et de créer les conditions d'une entreprise apprenante.



Chez Renault Trucks, nous sommes convaincus que la richesse de notre collectif repose sur la diversité des profils, des parcours et des compétences.

Valoriser chaque talent, encourager l'engagement, garantir un environnement inclusif : c'est ainsi que nous créons les conditions de l'épanouissement professionnel de chacun. Notre ambition est claire : permettre à tous de se réaliser pleinement dans un cadre juste, équitable et ouvert à tous les potentiels.

Camille Bessy

Head of Talent Acquisition & Management



» Apprendre à se développer

L'université du groupe Volvo (VGU) a pour mission d'accompagner l'ensemble des salariés dans une approche de développement des compétences tout au long de la vie.

Il ne s'agit plus seulement de proposer des formations standard mais de mettre à disposition de multiples formats d'apprentissage qui permettent à chacun d'accéder aux connaissances dont il a besoin, dans le format qui lui convient, au moment opportun. Le catalogue de formation s'est donc enrichi de playlists de podcasts, de classes virtuelles interactives, de labs innovation au sein des usines, de modules utilisant la réalité virtuelle ou augmentée, d'ateliers thématiques, d'expositions ou encore d'échanges entre pairs.

» Promouvoir le partage de connaissances

L'apprentissage entre pairs est un vrai levier de développement. Les salariés sont encouragés à partager leurs expertises sous différents formats : groupes d'échanges de pratiques, mentoring, facilitation de formations, ateliers, conférences.

Le 100 % learning a été créé par des salariés pour les salariés. C'est un rendez-vous bimensuel sous forme de webinaire où chacun peut partager ses connaissances dans un domaine de son choix. Ouvert à tous, son objectif est de faciliter la diffusion de connaissances entre collaborateurs autour de thématiques variées (développement personnel, intelligence artificielle, business, leadership, etc.). À chaque session, ce sont en moyenne plus de 400 personnes qui se connectent et plus de 100 épisodes sont disponibles en replay.



» Libérer les potentiels

Le monde change, tout comme l'environnement de travail et les attentes des nouvelles générations vis-à-vis de leur employeur. Aujourd'hui, les managers doivent évoluer pour devenir des leaders capables de révéler les talents de leurs équipes.

Pour les accompagner dans cette démarche, un programme intitulé « Libérer le potentiel humain » a été développé pour 600 leaders de l'entreprise. Il repose sur cinq piliers : appréhender un leadership de haute performance, adopter un état d'esprit de croissance, bâtir une équipe forte, incarner un rôle-modèle positif, inscrire son action dans un changement durable.

» Diffuser les connaissances en temps réel

L'essor de l'électromobilité soulève deux enjeux : suivre l'évolution rapide des compétences propres à cette technologie pour garder les experts à la pointe des savoirs et faire progresser tous les collaborateurs de l'entreprise pour préparer l'avenir.

Des partenariats avec des enseignants-chercheurs ont été mis en place pour permettre aux ingénieurs d'accéder aux dernières connaissances techniques et technologiques. Une approche coordonnée, collaborative et itérative a été développée pour mettre à disposition plus rapidement des parcours de formation et proposer des temps de partage réguliers avec les experts. Ces ressources sont accessibles à tous en replay.



14,6 M€

Montant consacré à la **formation continue** en 2025.

111 457

Nombre d'**heures de formation** dispensées par l'**université interne** en 2025.

5 386

Nombre de **salariés** ayant suivi une **formation** en 2025.

Investir dans les jeunes générations

Ouvrir ses portes aux jeunes, c'est investir dans l'avenir et contribuer activement à la construction d'une société plus inclusive et qualifiée.

Renault Trucks agit à chaque étape de leur parcours pour les aider à découvrir les métiers, se former efficacement et trouver leur place dans le monde du travail.



» Développer les compétences des jeunes diplômés à l'international

Pour accompagner les jeunes diplômés dans la construction de leur parcours, Renault Trucks participe aux Graduate Programs proposés par le groupe Volvo à l'échelle mondiale.

Ces parcours internationaux de 15 mois conjuguent missions dans différents départements, projets transverses et semaines de formation communes, favorisant la collaboration, l'innovation et l'ouverture à la diversité.

Ils permettent aux participants d'acquérir une vision globale de l'entreprise, de découvrir la diversité des métiers du groupe et de développer un réseau professionnel dès les premières étapes de leur carrière.

» Créer des vocations

Aider les jeunes à découvrir le monde professionnel et susciter des vocations fait partie des engagements forts de l'entreprise.

Dans cette dynamique, un partenariat a été signé en janvier 2023 avec l'association lyonnaise « Viens voir mon taf », afin d'accueillir des élèves de 3^e issus des collèges REP et REP+ en stage de découverte sur le site de Lyon. Une initiative qui vise à lutter contre les inégalités d'accès à l'expérience professionnelle, tout en valorisant les métiers du transport auprès des nouvelles générations.

» Construire un projet professionnel

L'entreprise aide les jeunes à se projeter dans le monde professionnel.

Au travers du partenariat conclu en mai 2025 avec l'association JobIRL, Renault Trucks contribue à créer des passerelles entre les 12-30 ans et le monde du travail. Grâce à une plateforme en ligne et à des actions de terrain, les jeunes peuvent échanger avec des professionnels, découvrir la réalité des métiers et affiner leurs choix d'orientation.

» Renforcer les passerelles entre école et entreprise

Renault Trucks développe des liens étroits avec le monde éducatif.

À travers une quarantaine de partenariats établis en Europe avec les filières techniques, l'entreprise renforce la collaboration entre son réseau de distribution et de réparation et les établissements scolaires. Le constructeur met à disposition des véhicules et équipements pédagogiques (valises de diagnostic, organes mécaniques, etc.) pour offrir aux jeunes des conditions d'apprentissage concrètes et valorisantes.

» Mettre en valeur les métiers techniques avec les WorldSkills

Depuis 2020, Renault Trucks est partenaire de WorldSkills, organisateur de la plus grande compétition mondiale des métiers.

Ensemble, ils partagent une ambition : faire rayonner les savoir-faire manuels et notamment celui de mécanicien poids lourds. Renault Trucks soutient les épreuves nationales, européennes et internationales dans la discipline « Technologie des véhicules industriels ».

» Proposer des missions valorisantes

Renault Trucks accorde une attention particulière à l'accueil et à l'accompagnement de ses alternants et stagiaires. Intégrés au cœur des équipes, ils bénéficient d'un environnement propice à l'apprentissage, où ils peuvent développer leurs compétences, gagner en autonomie et contribuer concrètement aux projets de l'entreprise.

En 2025, l'entreprise a accueilli 600 alternants, 304 stagiaires, 33 VIE et 2 thésards.

Parmi eux, 45 % de femmes et 19 % d'étudiants de nationalité étrangère. Les contrats d'alternance sont signés pour trois ans (9 %), deux ans (45 %) ou un an (46 %). 52 % des étudiants accueillis sont titulaires d'un diplôme BAC+4/5, 31 % d'un BAC+2/3, 14 % d'un BAC Pro et 2 % d'un BAC+6.

» Renault Trucks, une entreprise plébiscitée par les jeunes

Renault Trucks figure parmi les entreprises les mieux notées par les jeunes talents pour la qualité de son accueil. L'entreprise a obtenu le label « Engagement jeunes », qui facilite leur intégration dans un vivier de recrutement partagé avec d'autres grandes entreprises.

Renault Trucks figure pour la 11^{ème} année consécutive au classement HappyIndex@Trainees / Focus RSE 2025, avec une double accréditation, des scores en progression et un taux de recommandation de 95 %. Ce classement distingue les organisations les plus engagées selon les étudiants, notamment en matière de protection de l'environnement et de justice sociale. Deux distinctions qui soulignent une approche responsable tournée à la fois vers la jeunesse et les grands enjeux sociétaux.



Renault Trucks, partenaire de la logistique humanitaire du World Food Programme



35 | salariés volontaires
sur le terrain
400 | personnes formées
dans 12 pays d'Afrique

Renault Trucks est engagé aux côtés du World Food Programme (WFP)* depuis 14 ans. Première organisation humanitaire mondiale de lutte contre la faim et Prix Nobel de la paix en 2020, le WFP est venu en aide à 120 millions de personnes dans plus de 120 pays pour la seule année 2025.

Les camions constituent un élément essentiel du système logistique du WFP, permettant d'acheminer l'aide aux populations en situation d'urgence et de transporter des denrées alimentaires dans des conditions parmi les plus extrêmes. Renault Trucks soutient la performance de la flotte de l'organisation humanitaire en formant conducteurs, mécaniciens et gestionnaires. Trois programmes structurent cet engagement.

» Deux unités mobiles de formation sur le terrain

Depuis 2012, Renault Trucks met à disposition du World Food Programme deux camions-école Kerax 6x6, aménagés en ateliers mobiles, déployés en Afrique de l'Ouest et de l'Est.

Équipés d'un moteur monté sur bâti, ces unités recréent les conditions d'un véritable atelier. Elles permettent de renforcer les compétences des équipes locales du WFP et ainsi d'améliorer la maintenance des véhicules humanitaires. Les deux unités mobiles de formation sont désormais basées à Accra au Ghana, pour répondre aux besoins du centre de formation au transport.

» Former pour mieux transporter

Des collaborateurs de Renault Trucks s'engagent volontairement pour partager leur savoir-faire sur le terrain, auprès des équipes du WFP basées en Afrique. Ces formations en maintenance, en gestion d'atelier et de flotte ont pour objectif d'aider le WFP à améliorer l'état et donc la disponibilité des camions.

Depuis le lancement du programme, 35 salariés de Renault Trucks ont formé plus de 400 personnes dans 12 pays d'Afrique. Les bénéfices sont concrets : « Les coûts d'entretien des véhicules ont été réduits de moitié dans certaines régions, grâce à la maintenance préventive. »

» Un centre de formation au transport au Ghana

Renault Trucks a participé à la création du premier centre de formation au transport du WFP, à Accra au Ghana.

Ce centre, ouvert en 2023, a déjà permis la formation de plus de 500 personnes, en provenance de 26 pays. Il propose des modules sur les bonnes pratiques logistiques, la gestion de flotte et le transport sécurisé de marchandises sensibles aux variations de température. Ces enseignements s'adressent aux employés d'organisations humanitaires, aux représentants gouvernementaux ainsi qu'aux professionnels du secteur privé local. Ce centre de formation contribue par ailleurs à l'emploi et au développement des compétences des jeunes et des femmes, à l'échelle régionale et au-delà.

» Développer les visites d'usines

Renault Trucks ouvre ses sites industriels au public.

Tout au long de l'année, de nombreux groupes sont accueillis : clients, partenaires commerciaux et industriels, monde scolaire et universitaire, grand public. Un levier efficace pour favoriser la découverte des pratiques de l'entreprise, ses innovations et les enjeux environnementaux auxquels elle fait face. Ces visites sont aussi l'occasion de promouvoir et valoriser les métiers de l'industrie, en inspirant les jeunes publics et en attirant des candidats à l'emploi.

Un ancrage local, un engagement global

» Soutenir la Fondation de l'Automobile Marius Berliet

Renault Trucks, membre fondateur et mécène de la Fondation de l'Automobile Marius Berliet, contribue par ce biais à sauvegarder et valoriser le patrimoine et la culture technique et industrielle.

La fondation a pour vocation de conserver la mémoire de l'automobile régionale, du camion, des autocars et autobus de l'ensemble des marques françaises. Dans ce but, elle entretient une collection de 280 voitures et véhicules industriels.



» Un engagement auprès du Pacte Mondial

Depuis 2004, Renault Trucks est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, une initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable.

Dans ce cadre, l'entreprise a contribué, en 2024, au lancement du Cercle Lyonnais du Pacte Mondial Réseau France. En mars 2025, en partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie, Renault Trucks a accueilli sur son site lyonnais l'édition 2025, dédiée à la thématique de la circularité. L'engagement de Renault Trucks s'est renforcé en juin 2025 avec sa nomination au Conseil d'administration du Pacte Mondial.

» Amplifier le programme ONLYLYON

Acteur économique et social des territoires sur lesquels il est implanté, Renault Trucks soutient leur dynamisme et leur développement.

À Lyon, où l'entreprise a son siège social et sa principale implantation, elle est partenaire d'ONLYLYON depuis près de 15 ans. Ce programme de marketing territorial a pour objectif d'accroître le rayonnement, l'attractivité et l'influence de la métropole lyonnaise en France et dans le monde.

Stimuler le dialogue social

Renault Trucks favorise le dialogue régulier avec les partenaires sociaux, réunissant les représentants des employés, des associations patronales et des syndicats.

Ces discussions essentielles visent un triple objectif : renforcer les relations de travail, favoriser la prospérité des collaborateurs, instaurer une culture d'échange et de respect mutuel. De nombreux accords d'entreprise sont aussi révisés à cette occasion.



Favoriser la mixité et l'inclusion

L'égalité des chances et l'équité de traitement entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, sont des droits fondamentaux et constitutionnels.

Dans cette optique, Renault Trucks s'assure de l'application de ces principes à travers ses programmes de formation, d'évolution de carrière et de rémunération.

>> L'accord Dialogue social

Cet accord a été révisé en décembre 2018. Il permet d'encadrer le rôle des partenaires sociaux et les moyens de fonctionnement alloués par l'entreprise.

Les instances syndicales sont chacune dotées d'un crédit de 7 825 € par an et ont la possibilité d'employer un secrétariat à mi-temps ou à temps plein à la charge de l'employeur. Cette disposition s'applique également au comité social et économique (CSE) et au comité social et économique central (CSEC). L'accord encadre par ailleurs l'organisation et le fonctionnement du dialogue social. Chez Renault Trucks, le nombre d'heures de délégation et de mandats est très largement supérieur à celui imposé par la loi.

>> L'accord Prévoyance Frais de santé

Afin d'encadrer les frais de santé, Renault Trucks a signé un accord d'entreprise en 2011, complété par un avenant en décembre 2023.

Le régime collectif et obligatoire établi concerne l'ensemble du personnel. Les cotisations mensuelles sont fixées à 84,96 € pour les non-cadres et 94,56 € pour les cadres. Pour chaque salarié, la cotisation de l'entreprise s'élève à 55,56 €.

>> L'accord de participation

Depuis 2008, un système de participation bénéficie aux collaborateurs de Renault Trucks ayant plus de trois mois d'ancienneté. Ils peuvent percevoir leur participation immédiatement ou l'affecter au plan d'épargne d'entreprise.

>> L'accord d'intéressement

Renault Trucks a conclu pour la période 2024 à 2026 un nouvel accord d'intéressement du personnel aux résultats.

Il poursuit un double objectif : renforcer le sentiment d'appartenance des salariés et les associer à la performance économique et environnementale de l'entreprise.

Cet intéressement, sans condition d'ancienneté, est proportionnel au temps de présence dans l'entreprise.

Variable d'une année sur l'autre, il peut être versé immédiatement ou affecté en tout ou partie au Plan d'Épargne Groupe et au PERECO.

>> Le dispositif PERECO

Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) concerne tous les salariés ayant plus de trois mois d'ancienneté.

Chacun peut se constituer une épargne retraite, avec l'aide de l'entreprise, sous la forme d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Le collaborateur peut l'alimenter par des versements volontaires et par tout ou partie de la prime d'intéressement et de la participation. De son côté, l'entreprise peut abonder les PERECO. Elle finance les frais annuels de tenue de comptes individuels.

Parce que son activité principale est la fabrication de camions, Renault Trucks SAS est soumis à la convention collective de la métallurgie.

Elle encadre les salaires, les conditions de travail, la durée du travail, les congés payés, les avantages sociaux et la sécurité au travail.

>> Accord égalité femme-homme

Révisé en mai 2025, cet accord concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

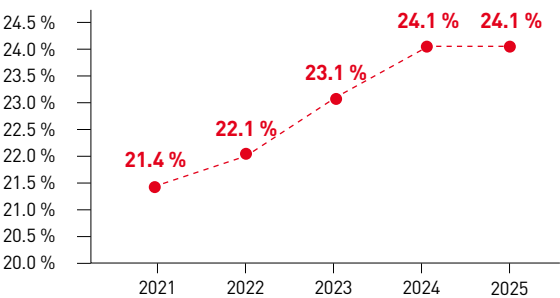
En matière d'égalité professionnelle, il fixe plusieurs objectifs de progrès : embauche et sensibilisation auprès des écoles, promotion professionnelle, rémunération et conditions de travail. Il réaffirme également le principe d'égalité des chances, en garantissant des perspectives de carrière identiques pour les femmes et les hommes à compétences et performances équivalentes. Dans le prolongement de cet engagement, un guide de la parentalité a été mis à disposition. Il rassemble toutes les informations pratiques pour accompagner les salariés à chaque étape de leur parcours parental.

Concernant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, l'accord prévoit notamment la prise en charge du congé paternité d'une durée de 25 jours et l'octroi de quatre jours de congés annuels pour enfant malade.

La nouvelle version de l'accord introduit également :

- > Un congé menstruel pour les salariées concernées ;
- > Une absence supplémentaire pour le ou la salariée qui accompagne sa conjointe aux examens médicaux lors d'une assistance médicale à la procréation (AMP) en France.

Évolution de la part féminine au sein de Renault Trucks SAS



>> Une direction à l'image de nos engagements :

Chez Renault Trucks, la mixité des équipes est une richesse qui stimule la performance collective et l'innovation.

Aujourd'hui, quatre femmes siègent au comité de direction, qui compte 14 membres.

- > **Karine Forien**
Senior Vice President, Stratégie, Développement durable et Communication
- > **Marion Keller**
Senior Vice President, People & Culture
- > **Yaël Ginzburg**
Senior Vice President, Juridique et Conformité
- > **Laurence Hildenbrand**
Senior Vice President, Finance

>> Agir dès le recrutement

Sans remettre en cause les principes d'égalité de traitement et l'objectivité des processus de recrutement, l'entreprise s'engage à atteindre, d'ici 2030, un minimum de 35 % de femmes sur l'ensemble des postes, y compris aux fonctions de direction.

Pour encourager la mixité dans les métiers encore peu féminisés, l'entreprise s'attache également à élargir la diversité des viviers de candidatures avec un objectif de 45 % de femmes recrutées sur toute la durée de l'accord égalité femme-homme.

Parallèlement, l'effort de formation est renforcé afin de favoriser une progression plus rapide des carrières.

Favoriser la mixité et l'inclusion

» Avancer vers l'égalité femme-homme

L'index égalité femme-homme permet d'évaluer les écarts de rémunération en vue de les corriger.

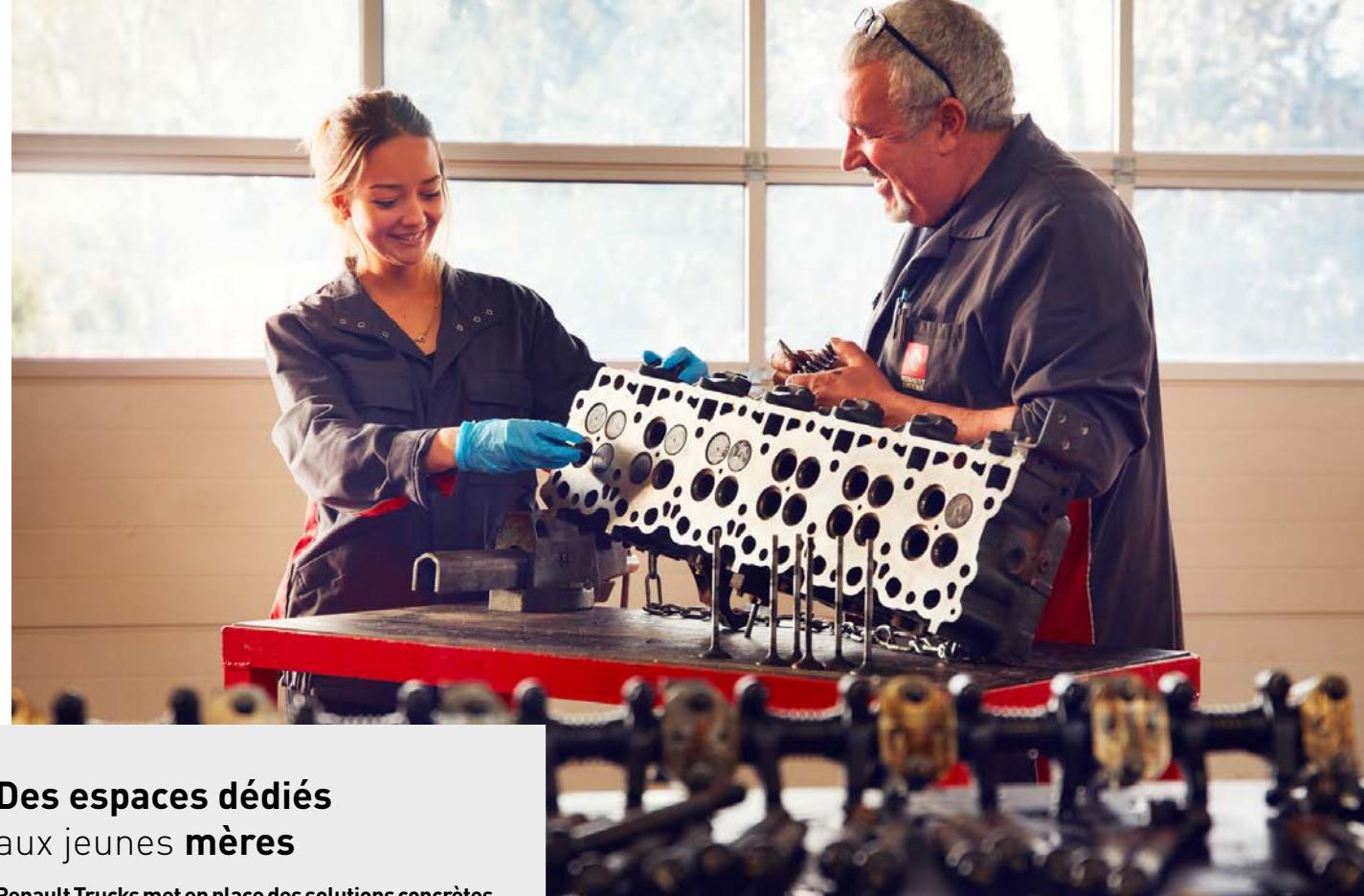
Quatre indicateurs sont analysés chaque année : les écarts de rémunération, d'augmentations individuelles et de promotions ; le taux d'augmentation des salariées au retour d'un congé maternité ; la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

En 2025, Renault Trucks a obtenu un score de **89/100**

» Développement d'un réseau inclusif

Pour encourager la participation active des femmes à tous les niveaux de l'entreprise, Renault Trucks soutient le développement de réseaux internes tels que WIN (Women Inclusive Network).

Créé en 2012, ce réseau vise à faire progresser l'égalité dans le monde du travail, notamment à travers des actions de mentorat et à soutenir le développement individuel et collectif de ses membres. Aujourd'hui fort de 685 membres, dont environ 25 % d'hommes, WIN organise régulièrement des conférences, des groupes de partage, des podcasts thématiques, des interventions en écoles primaires et anime la vie du réseau à travers des rencontres entre membres et une newsletter.



Des espaces dédiés aux jeunes mères

Renault Trucks met en place des solutions concrètes pour accompagner la parentalité en entreprise et permettre aux mères allaitantes de concilier au mieux vie professionnelle et personnelle.

En 2025, l'entreprise a lancé un projet pilote visant à créer un espace dédié à l'allaitement sur le lieu de travail. Trois salles sont désormais aménagées afin d'offrir aux collaboratrices un environnement calme, confortable et adapté pour recueillir leur lait pendant la journée. Préservant l'intimité et garantissant la confidentialité, ces espaces sont équipés de cocons d'allaitement comprenant des fauteuils confortables, des tablettes pour poser le matériel nécessaire ainsi qu'un poste informatique. L'objectif est, à terme, de déployer d'autres espaces similaires sur les différents sites de l'entreprise.

» Soutenir l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Renault Trucks, au sein du groupe Volvo, s'engage pour un environnement de travail ouvert, respectueux et inclusif, où chacun peut être pleinement lui-même.

Le réseau Volvo-EAGLE (Employee Alliance Group for LGBTQIA+ Employees and their Allies) rassemble les collaborateurs LGBTQIA+ ainsi que leurs soutiens, dans l'ensemble des entités du groupe.

Ouvert à tous, il favorise le développement professionnel de ses membres, encourage le respect de chacun et contribue à faire progresser une culture d'entreprise toujours plus inclusive.

» Durablement engagé pour l'inclusion du handicap

Depuis plus de 30 ans, Renault Trucks agit en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Avec un taux d'emploi de 9,74 % en 2025, bien au-delà de l'obligation légale de 6 %, l'entreprise confirme son engagement et le renforce à travers la signature du 12^e Handi'Accord, conclu avec l'ensemble des organisations syndicales pour la période 2025-2027.

Cet accord fixe un cadre structurant pour le recrutement, l'insertion, la formation, l'adaptation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il marque une avancée supplémentaire avec de nouvelles mesures concrètes : aide financière pour les démarches de reconnaissance et l'achat de matériel, jours d'absence rémunérés pour les démarches liées au handicap, prise en charge à hauteur de 50 % de l'aménagement du véhicule personnel, horaires adaptés, dispense d'activité avant retraite, ou encore possibilité de dons de jours de congé entre collègues.

» Un engagement concret en faveur de la solidarité

Dans le cadre de la nouvelle convention collective de la métallurgie, Renault Trucks met en œuvre le dispositif de Degré Élevé de Solidarité (DES), destiné à renforcer la protection sociale des salariés.

Entièrement pris en charge par l'entreprise, ce dispositif a été défini en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales. Il permet de proposer des aides financières ciblées et des actions collectives concrètes, au service des situations de vie les plus sensibles.

Les aides individuelles s'adressent notamment aux salariés :

- » en situation d'aidant familial,
- » confrontés à une maladie grave,
- » parents d'un enfant en situation de handicap ou atteint d'une maladie grave,
- » faisant face aux frais d'obsèques d'un enfant.

En complément, une action collective a été lancée pour soutenir la santé menstruelle. Des protections périodiques sont désormais mises à disposition gratuitement, dans un souci de respect et de confort pour toutes, dans l'ensemble des sanitaires de l'entreprise.

567 collaborateurs
en situation de handicap en 2025,
(513 en 2024)



Gouvernance

Pages 56 - 61



Une question d'intégrité et de transparence



Chez Renault Trucks, nous agissons dans un cadre éthique, conforme aux réglementations applicables et au Code de Conduite du groupe Volvo.

Nos actions s'inscrivent dans un cadre structuré, alliant transparence, engagement et prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans nos choix stratégiques.

Elles reposent sur des objectifs clairs, mesurables, et un suivi rigoureux des actions menées.

Je suis fière de contribuer à une entreprise qui fait de l'éthique un pilier de sa culture et de la gouvernance un moteur réel de sa transformation.

Yaël Ginzburg,
Senior Vice President,
Juridique et Conformité

Garantir le respect des droits fondamentaux

Renault Trucks est une entreprise responsable, attachée à l'éthique dans ses pratiques.

Elle mène ses activités en s'appuyant sur le Code de conduite du groupe Volvo dont elle fait partie, ainsi que sur les Principes directeurs de l'ONU, relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



» Protéger les droits des enfants et lutter contre l'exploitation

Établi en 2003, le Code de conduite du groupe Volvo interdit toute forme de travail forcé au sein des opérations de l'entreprise (servitude pour dettes, traite d'êtres humains, esclavage moderne, etc.), ainsi que le travail des enfants. Des engagements que l'entreprise applique également à ses partenaires et fournisseurs.

L'entreprise a, par ailleurs, signé la Déclaration contre l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act). Les audits menés sur ce sujet en 2024 n'ont révélé aucun cas de non-conformité.

» Établir un cadre sécurisé pour les signalements

Afin de veiller au respect des lois et de l'éthique, Renault Trucks a mis en place un canal d'alerte sécurisé accessible à tous qui permet de signaler - en interne, comme en externe - toute violation des droits de l'Homme, des exigences de sécurité et de conformité environnementale, des principes de travail équitable, du droit du travail, ou des politiques internes du groupe Volvo.

Les salariés sont encouragés à utiliser ce dispositif en cas de manquement au Code de conduite.

» » » [Soumettre un signalement](#)

» Tolérance zéro pour le harcèlement et le sexisme

Renault Trucks proscrit toute forme de harcèlement et de sexisme.

Cet engagement se traduit par la nomination d'une référente dédiée et la mobilisation conjointe des équipes juridiques, Ressources Humaines (pour la formation) et de communication (pour la production de supports pédagogiques). L'entreprise a signé la charte « #StOpE », visant à éradiquer le sexisme ordinaire en milieu professionnel et déploie de nombreuses actions de sensibilisation :

» Des ateliers de dialogue ont été organisés au sein des comités de direction et des équipes des sites de Lyon, Bourg-en-Bresse et Blainville-sur-Orne ;

» Des formations sont dispensées aux nouveaux managers et des messages de sensibilisation sont intégrés aux journées d'accueil des nouveaux collaborateurs ;

» Un module de formation e-Learning sur le sexisme a été rendu obligatoire pour les cadres et est fortement recommandé à tous les autres collaborateurs. À ce jour 72 % des employés ont été formés ;

» La Fresque du sexisme est déployée dans l'entreprise depuis 2023. Une vingtaine de sessions a été organisée.

En 2024, 13 signalements ont été enregistrés. Ils ont donné lieu à des actions de sensibilisation, d'accompagnement des équipes et, dans certains cas, à des sanctions disciplinaires, incluant des licenciements.



Notre entreprise s'engage pour une tolérance zéro face à toute forme de discrimination.

Combattre le sexisme ordinaire et le harcèlement sexuel, c'est renforcer chaque jour notre culture de l'inclusion. Ce dialogue constant permet à chaque personne de se sentir accueillie et respectée dans son environnement de travail.

Céline Greuzard

Référente en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel

» Impliquer les collaborateurs

Par le biais de formations, Renault Trucks sensibilise ses équipes aux enjeux liés à l'éthique des affaires et aux droits fondamentaux. La formation au Code de conduite est obligatoire pour l'ensemble des salariés, tandis que le comité de direction ainsi que les équipes juridiques et commerciales bénéficient également de formations spécifiques sur ces sujets.

Ces sessions abordent des sujets clés comme le Code de conduite, les achats et le commerce responsables, le sexisme et le harcèlement, la sécurité, la diversité et l'inclusion. Elles permettent d'identifier les risques et de renforcer les engagements déjà en place.



Bâtir une activité transparente et responsable

» Renforcement du dispositif de conformité grâce au projet EASE

Depuis 2024, Renault Trucks a renforcé son engagement en matière de conformité réglementaire et éthique en déployant le projet Enhanced Automated Screening Environment (EASE). Cette solution digitale permet le filtrage automatisé et la surveillance continue de ses partenaires commerciaux.

EASE a été conçu pour identifier en amont, et de manière proactive, les risques liés aux sanctions internationales, aux restrictions à l'exportation, ainsi qu'aux transactions commerciales sensibles. Ce dispositif contribue à prévenir toute relation d'affaires non conforme et à garantir le respect des obligations légales et réglementaires applicables à l'échelle internationale.

Le système génère des alertes et facilite la prise de décision grâce à une interface consolidée détaillant les motifs des alertes, renforçant ainsi la sécurité des opérations commerciales sur l'ensemble des marchés de Renault Trucks.



94 % des managers ont signé la charte de traitement des données personnelles.



La confiance est le socle de notre engagement.

Chez Renault Trucks, nous veillons au respect de notre code de conduite et des lois en vigueur grâce à un programme de conformité structuré.

Notre ambition : répondre aux plus hauts standards en matière de gouvernance, de lutte contre la corruption, de respect des règles de concurrence, de protection des données, de contrôle des exportations et de sanctions internationales.

La confiance de nos partenaires, fournisseurs, clients et collaborateurs est essentielle pour bâtir des relations solides.

Emmanuel de Maillard
Directeur de l'éthique des affaires

» Évaluer les ventes à risques avec un projet de ventes responsables

Renault Trucks renforce sa vigilance en matière d'éthique des affaires et de responsabilité sociale et environnementale en lançant un dispositif de "ventes responsables". Mis en place en novembre 2024, ce dispositif permet d'évaluer en amont les projets de vente pouvant présenter des risques, afin d'assurer leur conformité avec les engagements éthiques et durables de l'entreprise.

Le champ d'application du projet couvre notamment les transactions commerciales dans les pays classés à haut ou très haut risque, ainsi que l'ensemble des ventes de produits classifiés militaires ou civils destinés à des utilisateurs militaires.

Un comité d'examen a été mis en place afin d'évaluer les transactions jugées sensibles. Depuis le lancement de l'initiative, 120 projets ont été examinés, et 3 projets de vente ont été refusés en raison du risque détecté de non-conformité aux critères éthiques, sociaux ou réglementaires définis par Renault Trucks.

Cette approche offre un cadre clair et transparent à la prise de décision, visant à garantir la conformité éthique et réglementaire des opérations commerciales menées par l'entreprise.



» Renault Trucks agit concrètement contre la corruption

Renault Trucks a mis en place un dispositif structuré pour prévenir la corruption au sein de ses activités commerciales. Ce programme s'accompagne de formations régulières, permettant aux collaborateurs de détecter, comprendre et maîtriser les risques de corruption.

Partenaires, fournisseurs, clients et intermédiaires sont également soumis à des mesures de vigilance spécifiques pour garantir des relations durables et basées sur la confiance. La conformité aux lois anticorruption est systématiquement évaluée en amont des relations commerciales et fait l'objet d'un suivi tout au long des opérations.

» » Charte anticorruption

» Protéger les données

La protection des données est pour Renault Trucks un véritable enjeu non seulement de protection des actifs de l'entreprise, mais aussi de protection des données personnelles.

Renault Trucks veille à une communication claire et transparente concernant la collecte et l'utilisation des données personnelles de ses clients, collaborateurs et partenaires commerciaux. Les salariés suivent une formation approfondie sur les principes du RGPD à travers un parcours pédagogique, comprenant plusieurs modules obligatoires.

Ils sont également sensibilisés aux bonnes pratiques en matière de sécurité et encouragés à utiliser les outils du groupe Volvo afin de prévenir tout risque de fuite de données. En 2024, les collaborateurs les plus exposés au traitement de données personnelles ont formalisé leur engagement en signant une charte dédiée à la protection des données.

» Sensibiliser à la cybersécurité

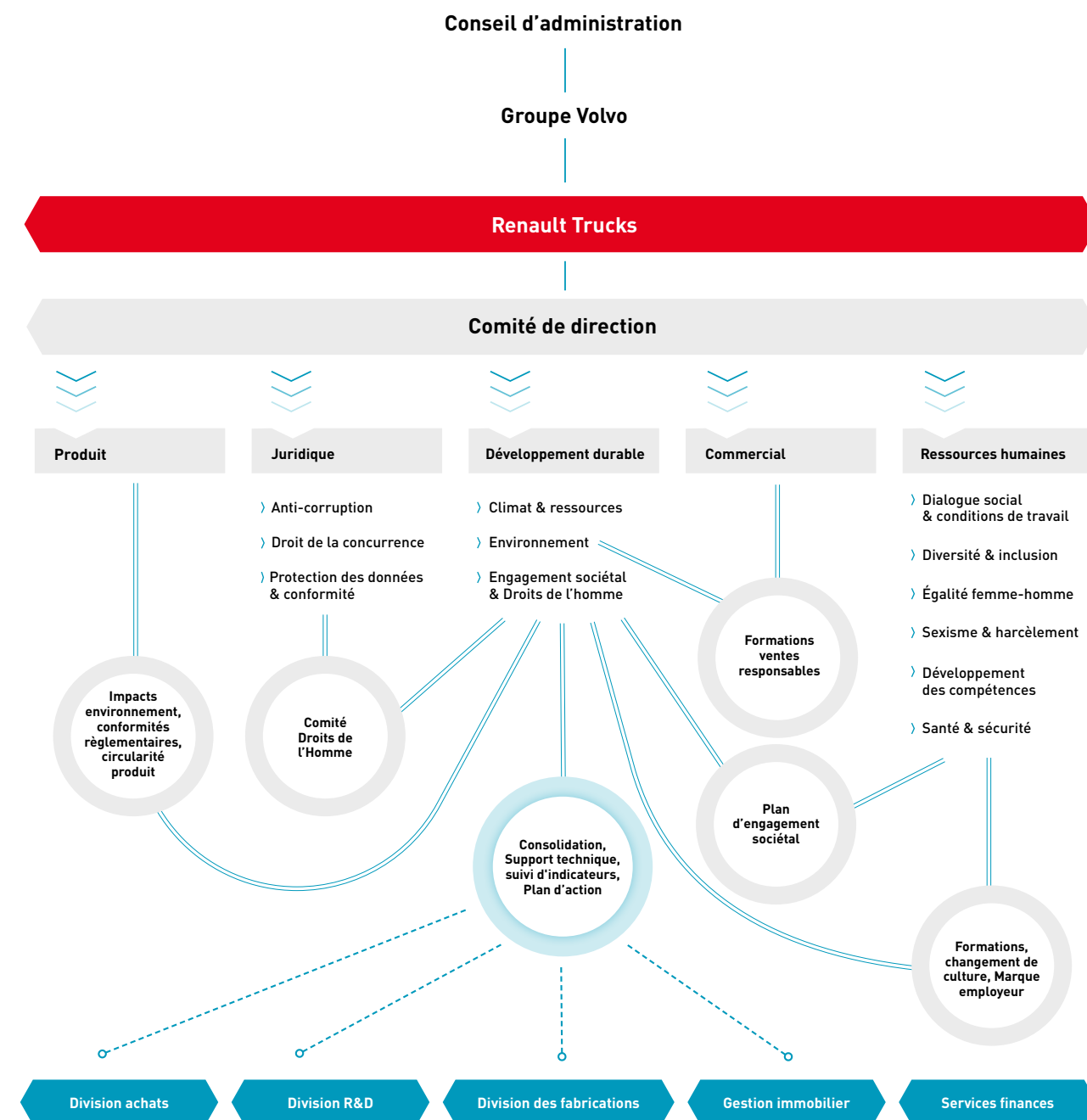
Afin de sécuriser ses activités, Renault Trucks mobilise ses collaborateurs à travers son programme de sensibilisation Be Aware.

Des formations dédiées, des simulations de phishing ou encore des tableaux de bord personnalisés renforcent les compétences des équipes face aux menaces de cybersécurité.

87 % des employés de Renault Trucks ont suivi la formation en ligne sur les mesures de cybersécurité à appliquer. Cette mobilisation renforce la capacité de l'entreprise à prévenir les cyberattaques et à protéger ses actifs stratégiques.



La gouvernance du développement durable



2.1 D'ici à 2030, éliminer la faim et faire en sorte que chacun, en particulier les pauvres et les personnes en situation vulnérable, y compris les nourrissons, ait accès tout au long de l'année à une alimentation saine, nutritive et suffisante.

2.1
page
50



3.4 D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être.

3.4
pages
43-45

3.6 Diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route.

3.6
pages
18-19

3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.

3.8
pages
43 | 52-53

3.9 D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses, à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol.

3.9
page
31



4.3 D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.

4.3
pages
40-41 | 46
48-49 | 54-55

4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.

4.4
pages
40-41 | 46
48-50

4.7 D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable

4.7
pages
37 | 40-41
46 | 48-49



5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.

5.1
pages
50 | 52-55
58-59

5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.

5.2
pages
58-59

5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision dans la vie politique, économique et publique.

5.5
pages
50 | 52-55



6.3 D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau.

6.3
pages
30 | 32

6.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement l'utilisation rationnelle des ressources en eau douce afin de tenir compte de la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui souffrent du manque.

6.4
pages
30 | 32

6.6 D'ici à 2020, protéger et restaurer les écosystèmes liés à l'eau, notamment les montagnes, les forêts, les zones humides, les rivières, les aquifères et les lacs.

6.6
pages
30 | 33

Objectif



7

ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE

Objectif



8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE

Objectif



9

INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURI

Objectif



10

INÉGALITÉS
RÉDUITES

Objectif



11

VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES

7.2 D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial.

7.3 D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique.

8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.

8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

8.6 D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.

8.7 Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

9.1 Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité.

9.4 D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens.

9.5 Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et au développement d'ici à 2030.

10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.

10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.

11.6 D'ici à 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion, notamment municipale, des déchets.

7.2
pages
28-29

7.3
pages
28-29

8.2
pages
18-19

8.5
pages
40-43 | 52-55

8.6
pages
40-41 | 46
50

8.7
pages
34-35 | 58-59

8.8
pages
34-35 | 43-45
52-53 | 58-59

9.1
pages
43

9.4
pages
13-25 | 27-29

9.5
pages
24-25 | 27

10.2
pages
40-42 | 54-55

10.3
pages
46 | 48-49
51-53

11.6
pages
13-17 | 28-29
36

Objectif



12

CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES

Objectif



13

MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES

Objectif



15

VIE
TERRESTRE

Objectif



16

PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES

Objectif



17

PARTENARIATS POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS

12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.

12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement.

12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

12.6 Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité.

12.8 D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature

13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.

13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.

13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.

15.1 D'ici à 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux.

15.5 Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici à 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction.

16.1 Réduire nettement, partout dans le monde, toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui y sont associés.

16.2 Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants.

16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.

16.6 Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.

16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux.

17.17 Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière.

12.2
pages
13-14 | 20-25
31

12.4
pages
13-15 | 31-33

12.5
pages
13-15 | 20-25
31

12.6
pages
18-19 | 34-35
58-59

12.8
page
37

13.1
pages
30 | 32-33

13.2
pages
13-25 | 27-31
36

13.3
page
37

15.1
page
33

15.5
page
33

16.1
pages
58-61

16.2
pages
34-35 | 58-59

16.5
pages
34-35 | 60-61

16.6
page
60-61

16.10
page
60-61

17.17
pages
24-25
37 | 46 | 48-50
52-53 | 58-61



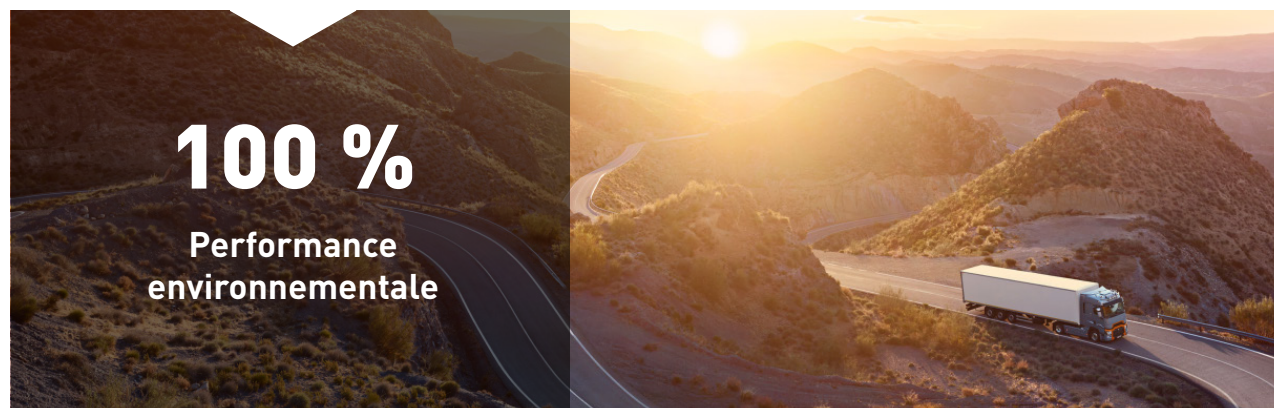
Certifié EcoVadis

EcoVadis est la plateforme européenne leader de l'évaluation ESG (Environnement, Social et Gouvernance) par des tiers.

Elle permet aux entreprises d'améliorer leur compréhension des performances durables, de se comparer à d'autres acteurs et d'évaluer leur propre chaîne d'approvisionnement. Depuis sa création en 2007, EcoVadis a évalué plus de 130 000 entreprises dans plus de 180 pays.

» En 2025, pour la septième année consécutive, Renault Trucks a obtenu la certification EcoVadis GOLD.

Son score global de 83 sur 100 progresse encore, le plaçant ainsi parmi les constructeurs les mieux notés de la plateforme et les 5 % d'entreprises les plus performantes. Par rapport à 2022, Renault Trucks a gagné dix points et, pour la quatrième année consécutive, a obtenu un score de 100 sur 100 en matière de performance environnementale. Dans la catégorie Éthique, avec une note de 79 sur 100, elle gagne neuf points par rapport à 2024.





renault-trucks.com



**RENAULT
TRUCKS**