



2024 SUSTAINABILITY IN ACTION

Concrétiser l'**ambition** en **impact**

I V E C O • G R O U P
WE GO BEYOND



BIENVENUE

Bienvenue dans **Sustainability in Action** : un regard porté, depuis l'intérieur, sur les **priorités** qui sous-tendent nos efforts, les **objectifs** que nous voulons atteindre et les **progrès** que nous réalisons en concrétisant la **stratégie** et l'ambition en **actions**.

Naturellement, rien de tout cela ne serait possible sans les hommes et les femmes d'Iveco, qui, au quotidien, mettent tout en œuvre pour faire avancer notre feuille de route en matière de durabilité. Tout aussi vitaux, nos projets ancrés dans les communautés locales sont déterminants pour nous aider à construire un avenir plus durable. Aimeriez-vous savoir plus précisément en quoi les communautés locales sont parties prenantes de notre stratégie d'entreprise ? Consultez **Community Empowerment in Action** sur notre site web : nous y expliquons en détail comment nos initiatives, développées en partenariat avec des ONG, des associations locales, des fondations, des organismes de recherche, des établissements scolaires, des universités et des startups, favorisent un développement durable et inclusif, stimulent la croissance et répondent aux besoins concrets des communautés autour de nous.

Nos **4 priorités stratégiques en matière de durabilité** sont détaillées ci-dessous. Pour chacune d'elles, vous y lirez également les explications de la bouche même de nos représentants en matière de durabilité : des personnes sur le terrain qui assurent le lien direct entre stratégie et opérations, synthétisant les principes mêmes qui guident notre entreprise.

Parallèlement, nous avons renforcé notre rapport de durabilité en intégrant nos indicateurs clés de performance (KPI) dans notre **Rapport annuel 2024**, conformément à la Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), qui met sur le même plan la publication des informations ESG et celle des informations financières.



Vous voulez **approfondir le sujet** ? Pourquoi alors ne pas aller sur la page **nos Publications** dans la section Durabilité de notre site web ?

INDEX

- 3 **2024 en bref**
- 4 **Sustainability** in Action
- 8 **Nos initiatives**
Toujours plus d'audace. Ensemble.
- 21 **Nos objectifs**
Notre mission en mouvement
- 24 **Évaluation ESG**
La preuve de notre engagement
- 24 **Investisseurs ESG**
Des choix durables, des retours qui ont du sens
- 25 **Nos usines**
La conduite de nos opérations



“ Chez Iveco Group, nous engageons notre responsabilité au regard des **normes les plus élevées en matière de durabilité**. Les **progrès constants** que nous avons réalisés dans des domaines comme l'empreinte carbone, la sécurité, la réflexion circulaire, l'inclusion et l'engagement, ainsi que notre **investissement en faveur de pratiques commerciales responsables** sont pour nous une source de grande fierté. Cette démarche s'étend à l'ensemble de l'entreprise et se manifeste dans nos efforts en matière de durabilité à travers le monde. Au cœur de tous nos efforts se trouve une détermination commune : **aller au-delà**.

SUZANNE HEYWOOD
PRÉSIDENTE, IVECO GROUP



“ *Sustainability in Action* reflète notre identité : une entreprise qui ne se contente pas de parler de durabilité mais qui la met en œuvre. Qu'il s'agisse de **réduire les émissions, soutenir notre personnel ou construire des communautés meilleures**, les mesures que nous prenons nous remplissent de fierté. Pour nous, la durabilité n'est pas un projet que nous menons en parallèle : elle est inscrite dans notre façon de penser, de travailler et de nous développer en tant qu'entreprise. Nous **continuons résolument sur notre lancée**.

OLOF PERSSON
CHIEF EXECUTIVE OFFICER, IVECO GROUP

2024

EN BREF



36 000

personnes
salariées



15,3

milliards d'euros
de chiffre d'affaires
net^a



63,5

millions d'euros consacrés à
l'amélioration de la protection **de**
la santé et de la sécurité du
personnel salarié



17,9

millions d'euros investis
dans des **initiatives**
d'apprentissage et **de**
développement



Présence
commerciale dans

158

pays



97,5 %

de récupération des
déchets



-4,5 %

par rapport à 2023
des **émissions**
Scope 1 et 2
(tonnes de CO₂eq)



3,88

millions d'euros
investis dans les
communautés
locales



96 %

de dépenses
d'approvisionnement
auprès de
fournisseurs
locaux

^(a) Les données financières se rapportent aux résultats annuels des activités poursuivies 2024.



SUSTAINABILITY

IN ACTION

“ Chez Iveco Group, la durabilité va au-delà d'un engagement. Pour nous, il s'agit d'un **parcours qui repose sur la responsabilité, l'innovation et l'effort collectif**, animé par **la passion, la conviction** et un profond **respect** pour nos hommes et nos femmes, notre planète et la société dans son ensemble.

Nous coopérons pour gagner ensemble, avec la conviction que des actions cohérentes, quelle que soit leur ampleur, peuvent contribuer à façonner un avenir durable.

La durabilité n'est pas simplement au cœur de notre stratégie : elle est inhérente à toutes nos activités. En intégrant pleinement les questions environnementales et sociales à nos objectifs économiques, nous pouvons anticiper les risques, saisir de nouvelles opportunités de développement et générer une croissance continue et durable, créant ainsi une valeur pérenne pour tous.

Nous avons élaboré notre stratégie ESG en vue de renforcer l'intégration de la durabilité dans nos activités. Cette stratégie repose sur 4 priorités stratégiques en matière de durabilité, que notre analyse des attentes des parties prenantes nous a permis d'identifier. À chaque priorité a été attribué un ensemble d'objectifs, qui ont ensuite été ajustés afin de mieux s'aligner sur notre cœur de métier.



NOS 4 PRIORITÉS STRATÉGIQUES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ



Empreinte carbone : réduire les émissions de CO₂ de nos processus de fabrication, de notre gamme de produits et tout au long de notre chaîne de valeur (approvisionnement et logistique), visant l'objectif de zéro émission nette de CO₂ d'ici 2040.



Réflexion sur le cycle de vie : minimiser l'impact des produits et des processus à travers une approche circulaire du cycle de vie des produits.



Inclusion et engagement : établir des relations toujours plus solides avec les parties prenantes tout en continuant de travailler de façon proactive pour favoriser un environnement de travail inclusif.



Sécurité des produits et du lieu de travail : minimiser le risque d'accidents sur le lieu de travail à travers des mesures de prévention et de protection efficaces et garantir que nos produits respectent les normes de sécurité les plus strictes.

EMPREINTE CARBONE

“ Nous exerçons nos activités de façon responsable et prenons la responsabilité de nos actions. Nous intégrons des pratiques durables pour **minimiser notre empreinte environnementale** et construire un écosystème durable fondé sur la **qualité**, l'**équité** et l'**éthique**.

RÉDUIRE LES IMPACTS SANS FAIRE DE COMPROMIS



Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont l'une des principales causes du changement climatique, dont nous constatons à quel point il est devenu un enjeu mondial majeur et dans lequel nous avons toutes et tous un rôle à jouer. La meilleure façon pour Iveco Group de contribuer à réduire ces émissions est d'augmenter l'utilisation des énergies renouvelables, d'abandonner les énergies fossiles à forte intensité carbone et d'améliorer l'efficacité énergétique. Nous nous sommes donc fixé un objectif ambitieux : zéro émission nette d'ici 2040.

Pour y parvenir, nous poursuivons résolument nos efforts. Nos objectifs stratégiques en matière de durabilité, déterminés en fonction des risques et opportunités climatiques que nous avons identifiés, nous guident sur cette voie. Chez Iveco Group, notre processus de gestion des risques nous permet de faire face aux risques et opportunités liés à la transition, ainsi qu'aux risques climatiques physiques susceptibles d'affecter nos sites, perturber nos activités, endommager nos installations et avoir un impact sur notre résilience à long terme.

Dans le cadre de notre démarche de décarbonation, nous avons élargi notre offre multiénergies avec une gamme complète de solutions alternatives de propulsion et de stockage d'énergie, tout en mettant l'accent sur les technologies zéro émission et à faibles émissions. Pour garder notre avance, nous avons lancé des initiatives majeures visant à améliorer la performance environnementale de nos processus de fabrication et de logistique, ainsi que notre portefeuille de produits. Parallèlement, nous promouvons activement la mise en place de politiques et de mesures de soutien plus strictes : pour de réels changements dans le transport routier, l'ambition ne suffit pas, il faut agir.

RÉFLEXION SUR LE CYCLE DE VIE

“ Nous nous appuyons sur l'innovation et une **démarche d'économie circulaire** pour atteindre l'efficacité et allonger le cycle de vie nos produits. Nous étendons cette responsabilité à l'ensemble de notre chaîne de valeur en l'intégrant dans nos efforts.

AU-DELÀ DU PRÉSENT



Adopter une démarche circulaire du cycle de vie des produits, c'est optimiser les ressources, les utiliser pleinement et aussi longtemps que possible, tout en minimisant le gaspillage à chaque étape.

Chez Iveco Group, nous nous attachons dès le départ à concevoir nos produits dans une optique de durabilité et de recyclabilité, en tenant compte des matériaux, des technologies et du potentiel de réutilisation afin de maximiser leur longévité chaque fois que possible. Nos choix sont également guidés par des analyses du cycle de vie (ACV) des produits, qui, en nous donnant des informations précises sur la composition des matériaux et leur taux de recyclabilité, nous permettent de faire des choix de conception plus ciblés et plus responsables.

Mais la circularité ne s'arrête pas à la conception. En allongeant la durée de vie des composants, nous pouvons proposer à nos clients une gamme de produits reconditionnés, réduisant ainsi non seulement les déchets, mais également nos besoins en matières premières neuves.

Au-delà des produits, nous transformons également nos activités à travers le monde en améliorant la récupération et la réutilisation des déchets et en augmentant le recyclage de l'eau dans nos usines.

INCLUSION ET ENGAGEMENT

“ Nous avons la conviction que la **durabilité est une responsabilité partagée** : c'est pourquoi nous cultivons des partenariats et nouons des dialogues avec toutes nos parties prenantes afin de conforter nos principes et créer de la **valeur pour toutes et tous**.

Nous reconnaissons les **forces de la diversité** qu'apportent nos collaborateurs et collaboratrices dans la création de valeur pérenne et de résilience. Chaque personne est encouragée à s'exprimer librement et à **agir**, en contribuant activement à notre réussite durable à long terme avec un sentiment fort d'**autonomisation**, de **fierté** et d'.

NOTRE FORCE, C'EST LA DIVERSITÉ



Un lieu de travail qui se veut véritablement inclusif, à savoir qui valorise la diversité sous toutes ses formes, traite chaque personne de manière équitable et donne à toutes et à tous les moyens d'être la meilleure version de soi-même : c'est le socle d'une entreprise plus forte, plus efficace, plus attractive, plus résiliente.

Chez Iveco Group, nous nous engageons à créer les meilleures conditions possibles pour que nos collaboratrices et collaborateurs puissent s'épanouir. Nous mettons notamment l'accent sur une représentation plus large des femmes sur le lieu de travail, défi que nous relevons avec la plus grande détermination, pour refaçonner à la fois notre entreprise et l'ensemble du secteur.

En dehors des murs de l'entreprise, nous favorisons une mentalité inclusive par la mise en œuvre de nos valeurs et de notre culture dans nos interactions avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires. Parallèlement, nous créons un impact concret sur les communautés locales à travers des actions de formation et de sensibilisation, la création d'opportunités d'apprentissage qui autonomisent les personnes, font tomber les barrières et ouvrent des portes à celles et ceux autour de nous.

SÉCURITÉ DES PRODUITS ET DU LIEU DE TRAVAIL

“ Nous avons la conviction que la **sécurité n'est pas négociable**. À cet effet, la conception de nos produits est conforme aux **normes les plus strictes** pour le transport en toute sécurité des marchandises et des personnes. Nous mettons en place des mesures de protection et de prévention pour minimiser les risques sur le lieu de travail et **créer un environnement sûr** pour quiconque travaille sur nos sites.

INTÉGRÉE DANS TOUTES NOS ACTIVITÉS



La sécurité ne se limite pas à la conformité : il s'agit de créer une culture d'entreprise qui protège le bien-être de nos collaborateurs et collaboratrices et qui se traduit par une réduction des accidents, de l'absentéisme, du taux de rotation du personnel et des coûts associés. Le résultat ? Une productivité accrue et une réputation renforcée pour l'entreprise. Avec « la sécurité d'abord » au cœur de toutes nos activités, la santé des personnes est une priorité absolue pour Iveco Group, au travail comme sur la route.

Au travail, la clé de la sécurité réside dans la réduction des risques d'accident pour le personnel. Pour y parvenir, nous mettons en œuvre des mesures de prévention et de protection sur tous nos sites de production et hors production, nous employant en permanence à créer un environnement plus sûr.

Sur la route, afin de garantir les normes de sécurité les plus strictes pour nos produits, nous intégrons des technologies avancées d'aide à la conduite dans nos nouveaux véhicules, améliorant ainsi la protection des personnes au volant, de celles à bord et de celles se déplaçant à pied.



NOS INITIATIVES

TOUJOURS PLUS D'AUDACE.
ENSEMBLE.



LA PEINTURE DEVIENT ÉCOLOGIQUE

Équipe concernées Energy, Environment, Health and Safety (EEHS) et usine de Valladolid

Période Depuis 2024

Objectif Optimiser la consommation d'énergie dans les processus de peinture

Résultat Réduction de 10 % de CO₂ par rapport aux émissions totales de l'usine en 2023

Chez Iveco Group, nous travaillons sans cesse à des initiatives destinées à améliorer l'efficacité énergétique et réduire les émissions de CO₂ dans le cadre de notre objectif de zéro émission nette d'ici 2040. La réduction des émissions dans nos usines de Madrid (Espagne) et de Suzzara (Italie), où nous avons remplacé les fours traditionnels au gaz naturel par des lampes infrarouges dans notre processus de séchage de la peinture, illustre parfaitement cette démarche.

“ Pour en savoir plus sur d'autres initiatives similaires, nous nous sommes entretenus avec **Teresa Hernando Sampedro**. Elle nous a parlé de son travail pour réguler le taux d'humidité dans les unités de traitement de l'air (UTA) de notre usine de Valladolid (Espagne).

Ingénieure diplômée, Teresa travaille depuis plus de 20 ans chez IVECO, où elle a occupé divers postes clés dans la production, notamment dans la gestion de la qualité, la maintenance et l'amélioration continue. Aujourd'hui, elle se consacre à la surveillance et à l'optimisation de la consommation énergétique de l'usine. Elle dirige des projets portant sur l'efficacité énergétique et la réduction des émissions.



Teresa, d'où est venue l'idée de cette initiative ?

Tout a commencé lorsque nous avons identifié un gaspillage d'énergie à une étape du processus de peinture. Nous avons alors réalisé que nous pouvions optimiser et automatiser les systèmes de brûleurs et d'humidificateurs des UTA. Un examen attentif de nos méthodes existantes nous a permis de développer une solution innovante : introduire la durabilité comme indicateur clé de performance du projet, au même titre que la qualité et l'efficacité. En étroite collaboration avec des experts de différents départements, nous avons installé des capteurs pour mesurer la température et l'humidité dans les UTA. Cela nous a permis de mieux maîtriser le système de brûleurs et d'humidificateurs, d'éviter le chauffage inutile de l'air humidifié et de réduire considérablement notre consommation de gaz naturel. Ce projet a ceci d'unique qu'il nous a fallu, à travers un travail d'équipe, poser un regard nouveau sur des méthodes établies de longue date, puis les modifier.

Vous est-il arrivé de penser, à certains moments : « Ça ne marchera jamais » ou « on n'y arrivera pas » ? Comment avez-vous dépassé ces doutes ?

En règle générale, l'un des principaux défis à relever dans la gestion énergétique d'une usine consiste à trouver en permanence des solutions qui répondent aux besoins de l'entreprise sans compromettre les performances ni l'efficacité. Par exemple, lorsque nous avons introduit notre système de gestion et de surveillance de l'énergie ici, dans l'usine de Valladolid, nous avons dû faire face à plusieurs problèmes et les données préliminaires n'étaient guère prometteuses. Mais en dépit des inquiétudes de la direction, notre équipe a gardé le cap sur l'amélioration continue et nous avons finalement constaté des progrès graduels et significatifs. Nos indicateurs clés de performance ont connu une nette amélioration depuis 2011, démontrant ainsi notre capacité à atteindre une efficacité énergétique durable, même en intégrant de nouveaux processus de production.

Ce projet a-t-il concrètement changé les choses ? Comment ?

Absolument. Nous avons eu le courage de nous affranchir de notre mentalité habituelle « on a toujours fait comme ça » et de repenser des processus établis de longue date. Ce qui a vraiment changé la donne, ce n'est pas tant d'avoir réinventé et amélioré notre démarche mais de l'avoir fait ensemble, en mettant en commun l'expertise collective de toute l'équipe pour obtenir des résultats encore meilleurs. Pour ma part, pouvoir contribuer à notre démarche de durabilité est une source d'immense fierté. Tout comme le fait d'aller au-delà de l'évidence pour faire de cette usine une référence en matière de consommation d'énergie.



MESURER NOTRE EMPREINTE ACIER

Équipe concernées Procurement, ESG & Compliance

Période Depuis 2024

Objectif Cartographier les émissions de CO₂ de notre chaîne d'approvisionnement pour l'acier à travers un bilan carbone complet

Résultat 60 fournisseurs concernés par le bilan carbone de la chaîne d'approvisionnement pour l'acier du Groupe, dont des fournisseurs de 1er rang, des aciéries et les centres de service

Les émissions de notre chaîne d'approvisionnement contribuant directement à l'empreinte carbone du Groupe, nous devons les quantifier et fixer des objectifs de réduction clairs pour nos fournisseurs. Iveco Group s'est donc engagé à réduire les émissions de CO₂ de sa chaîne d'approvisionnement d'ici fin 2030 de 30 % par rapport aux niveaux de 2022. Afin de traduire ceci en objectifs annuels concrets pour notre chaîne d'approvisionnement acier, nous avons adopté une approche de calcul du type « cradle to gate » du CO₂ : cette approche permet de suivre les émissions depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la livraison du produit fini, tout en associant activement nos fournisseurs d'acier à ce processus.

“ Pour en savoir plus à ce sujet, nous nous sommes entretenus avec **Carla De Luca**, responsable du développement durable et de la conformité au sein du service Quality & Operations et avec **Thelma Torres**, qui dirige le projet :

Pourriez-vous décrire le projet en quelques mots ?

Nous avons lancé ce projet en 2024 dans le but de dresser un bilan carbone de notre chaîne d'approvisionnement et d'identifier les possibilités de réduire nos émissions de CO₂. Dans un premier temps, seuls nos principaux fournisseurs, indépendamment de la catégorie de produits, étaient concernés. Au bout de quelques mois, nous avons décidé de ne retenir que nos fournisseurs d'acier

et de composants en acier, car de tous les matériaux utilisés sur nos véhicules, c'est celui qui a le plus d'impact, tant en termes de poids que d'émissions générées lors du processus de production.

Quelle a été la réaction de vos fournisseurs lorsqu'ils se sont vus poussés hors de leur zone de confort ?

Chaque fournisseur a réagi différemment. Certains connaissaient déjà bien ce type de processus et ont pu nous communiquer les informations dont nous avons besoin. D'autres étaient moins familiers du sujet mais néanmoins très proactifs, disposant de données suffisantes pour fournir des estimations fiables des émissions. Enfin, certains ont dû partir de zéro et suivre une formation de base. Quel que soit le cas, nous faisons toujours valoir à tous nos fournisseurs le caractère gagnant-gagnant de cette initiative, les avantages qu'elle apporte à toutes les parties prenantes. Et nous ne pourrions pas y parvenir sans une communication claire et ouverte, qui permet de maintenir le cap et d'aller de l'avant.

Avez-vous jamais pensé que cela ne fonctionnerait pas ou avez-vous douté d'y parvenir ? Si oui, comment avez-vous dépassé ces doutes ?

Carla rit. « Honnêtement ? Presque toutes les semaines. Un projet aussi ambitieux repose sur une collaboration et une communication constantes avec nos fournisseurs. C'est la seule façon de leur montrer qu'il ne s'agit pas simplement d'une demande contractuelle, mais de quelque chose de fondamentalement différent et transformateur. Aussi, lorsque les échéances se rapprochent et que nous attendons toujours des données, ou que les chiffres que nous avons reçus n'ont pas été calculés correctement, à ce moment-là, on pense qu'on n'y arrivera pas. »

« Mais nous y arrivons toujours, peu importe la situation », ajoute Thelma. « Grâce à la capacité de notre équipe à accompagner les fournisseurs et à maintenir une communication ouverte avec eux à chaque étape. C'est ce qui fait l'intérêt de toute cette démarche. Surtout lorsque des fournisseurs qui étaient sceptiques au départ nous remercient plus tard. Une fois qu'ils ont compris les tenants et les aboutissants, le déclic se produit. C'est à ce moment là que nous savons que nous ne faisons pas simplement avancer un projet, mais que nous changeons les mentalités et construisons des relations plus solides pour créer un impact durable. »

Qu'est-ce que ce projet a changé ?

Il nous aide à repenser et à refaçonner notre approche de l'approvisionnement, en allant au-delà des critères de prix et de qualité des produits pour prendre en compte leur impact ESG. Il s'agit d'élargir et de changer nos méthodes de travail, en plaçant la durabilité au cœur de chaque décision, pas seulement tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, mais au sein de notre entreprise. Il s'agit également de renforcer les liens et la collaboration entre les différentes fonctions et de faire participer notre direction au processus. Mais par-dessus tout, il s'agit de faire de l'approvisionnement durable la norme, en adoptant des pratiques d'achats plus intelligentes, plus responsables et plus axées sur le long terme.





EAU : LA SOURCE DE VIE DE LA PLANÈTE, LA PRIORITÉ POUR IVECO GROUP

Équipe concernées Energy, Environment, Health and Safety (EEHS) et l'usine de Sete Lagoas

Période Depuis 2024

Objectif Promouvoir le recyclage de l'eau

Résultat Réduction de la consommation d'eau de plus de 10 000 mètres cubes par an

En 2024, nous avons mis en place, pour avoir une image claire de la consommation d'eau sur nos sites de production et réduire leur empreinte hydrique, plusieurs initiatives qui se sont traduites par des avantages à la fois environnementaux et financiers. C'est ainsi qu'en Europe, grâce à des capteurs de pluie installés dans les systèmes d'irrigation de nos usines de Madrid et de Valladolid (Espagne), nous avons pu réduire la consommation d'eau d'environ 1 000 mètres cubes, tandis qu'un nouveau système de stockage de l'eau dans notre usine de Vysoké Mýto (République tchèque) a permis d'en collecter et recycler 2 400 mètres cubes.



Vous souhaitez en savoir plus sur la façon dont nous valorisons chaque goutte d'eau et sur le fonctionnement de la circularité de l'eau sur le terrain ? **Guilherme Cristelli**, Environment Specialist dans notre usine de Sete Lagoas (Brésil), vous en parle lui-même :

Pourriez-vous résumer le projet en quelques mots ?

Il s'agit d'un effort conjugué de nos équipes environnement et ingénierie fabrication. L'idée était d'installer un système qui collecte et réutilise les eaux de rejet issues du processus de filtration de prétraitement de la peinture. L'eau est filtrée à l'aide d'une technologie d'osmose inverse, puis réutilisée dans d'autres processus industriels. Le défi majeur a été de mettre en place un système permettant de récupérer l'eau de rejet provenant du processus de filtration et de la recirculer vers le réservoir d'eau technologique. Pour autant, l'équipe de gestion des processus a toujours cru dans la viabilité du projet, et c'est ce qui a permis de le mener à bien.

Le projet a-t-il changé des choses ? Comment ?

Absolument ! Outre une réduction considérable de notre consommation d'eau, nous avons augmenté notre taux de réutilisation, contribuant ainsi directement à la préservation de l'eau et de l'environnement. Grâce à ce projet, nous pouvons désormais recycler environ 10 600 mètres cubes par an, ce qui réduit considérablement nos prélèvements sur le réseau municipal. Pour vous donner une idée : cela représente une quantité d'eau suffisante pour couvrir les besoins quotidiens de près de 100 000 personnes pour un usage personnel et domestique¹.

⁽¹⁾ Les Nations Unies (ONU) affirment le droit de chaque être humain d'avoir accès à suffisamment d'eau pour ses usages personnels et domestiques, c'est-à-dire entre 50 et 100 litres d'eau par personne et par jour.



DES DÉCHETS QUI ONT UNE UTILITÉ

Équipes concernées	Usines de Córdoba
Période	Depuis 2024
Objectif	Recycler et réutiliser les déchets métalliques
Résultat	94 tonnes de déchets métalliques et environ 8 tonnes de ferrailles d'aluminium reconverties en pièces détachées de véhicules

Dans le cadre de l'une de nos initiatives en faveur de l'économie circulaire, plusieurs équipes de nos usines de Córdoba (Argentine) ont collaboré au recyclage des ferrailles de métal et d'aluminium. Le résultat ? 94 tonnes de déchets métalliques reconverties en 883 volants d'inertie et environ 8 tonnes de ferrailles d'aluminium transformées en 2 004 pédales. Notre engagement et notre travail d'équipe ont alimenté cette réussite, démontrant par là que la collaboration et l'innovation peuvent être des moteurs de la durabilité.

“Mariano Enrique López, Industrial Engineer avec plus de dix ans d'expérience dans le secteur des pièces automobiles, joue un rôle clé au sein de notre service Procurement. Il y combine sa passion pour la durabilité et la circularité à notre mission, qui est de reconvertir les déchets issus de nos usines IVECO et FPT Industrial à Córdoba. Voici ses propos :

Mariano, en quoi consiste ce projet et d'où est venue l'idée ?

Il s'agit de transformer les déchets en opportunités, une démarche naturelle pour nous, étant donné notre engagement en faveur d'une fabrication qui fait appel à l'économie circulaire. Nous avons trouvé un moyen de réutiliser les déchets métalliques, d'aluminium et de fonte grise de nos usines FPT Industrial et IVECO en collaborant avec nos fournisseurs qui sont devenus nos clients.

Plutôt que de vendre ces matériaux comme des déchets ordinaires, nous négocions un prix, puis nous les vendons à nos fournisseurs, qui les utilisent alors comme matières premières pour fabriquer les pièces qu'ils revendent ensuite à nos usines. Tout le monde y gagne : les fournisseurs achètent des matières premières à des prix plus compétitifs, ce qui du coup réduit notre prix d'achat des pièces. Mais surtout, les avantages pour l'environnement sont concrets, puisque l'utilisation des ressources naturelles est minimisée et les déchets réduits. Ce n'est pas là notre première initiative de ce type, car nos départements Procurement et Energy, Environment, Health and Safety (EEHS) collaborent régulièrement pour développer de nouvelles opportunités. Tout dernièrement, nous avons également intégré la circularité dans la fabrication de nos pièces de camions et de moteurs : c'est désormais un pilier essentiel de notre programme *Jaque Mate al Costo* (Échec et mat aux coûts), qui met l'accent sur la réduction des coûts et la création de valeur à travers une coopération interdisciplinaire.

À quels défis avez-vous fait face et comment les avez-vous relevés ?

Plusieurs obstacles se sont dressés devant nous, tant en externe qu'en interne, à commencer par celui de convaincre nos fournisseurs de nous accompagner dans notre démarche de durabilité et d'adopter la même réflexion sur le cycle de vie. Nous avons par ailleurs dû surmonter des difficultés techniques et commerciales liées à l'utilisation et à la tarification des ferrailles. En interne, l'un des principaux défis était d'assurer la coordination et la coopération entre plusieurs services (Procurement, EEHS, Finance, Engineering et Quality). Ce qui a vraiment permis de mener à bien ce projet, c'est l'investissement et la capacité de tous les participants à penser en dehors des cadres préétablis, un facteur déterminant dans la concrétisation de ces initiatives. Et malgré une conjoncture macroéconomique défavorable, personne n'a jamais douté de leur potentiel. Grâce à l'expérience, au travail d'équipe et aux compétences des personnes concernées, nous avons réussi à mener à bien ce projet. Aujourd'hui, après en avoir vu les résultats concrets, notre motivation à continuer d'aller de l'avant avec l'économie circulaire est encore plus forte.

Ce projet a-t-il changé des choses ? Si oui, comment ?

Absolument. Ce projet a démontré que la durabilité peut produire des effets réels, tangibles. C'est pourquoi nous pensons qu'il faut toujours l'intégrer à la fois dans l'innovation produit et dans les pratiques d'approvisionnement. En gérant nos déchets et en leur donnant une seconde vie, nous avons tout à la fois amélioré nos performances environnementales et économiques, renforcé la visibilité de notre marque locale et consolidé nos relations avec nos fournisseurs, nos clients et la communauté. Nous tirons une immense fierté de l'impact qu'ont eu ces initiatives, tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur. C'est exactement dans ce sens que nous souhaitons changer les choses.



NOTRE TRAJECTOIRE DANS LA RÉALITÉ VIRTUELLE ET LA RÉALITÉ MIXTE

Équipe concernées	Technology & Digital, Vehicle Integration
Période	Depuis 2023
Objectif	Transformer notre façon de concevoir et développer nos véhicules
Résultat	Conception de produit et approche de validation revues, avec, à la clé, une réduction du besoin de prototypes physiques

Dans un paysage automobile en constante évolution, la réalité virtuelle (RV) et la réalité mixte (RM) sont devenues des clés de voûte de l'innovation. Ces technologies immersives transforment notre façon de concevoir nos véhicules, modifient notre façon de développer, présenter et mettre en valeur nos produits, tant en interne qu'auprès de nos clients. Elles optimisent également l'utilisation des ressources, facilitent une approche circulaire du cycle de vie et améliorent l'expérience client. Au sein de notre unité Technology & Digital (T&D) Product Engineering, l'équipe Citybus s'est engagée dans cette voie en 2023, annonçant ainsi une nouvelle ère de créativité, d'efficacité et de pratiques de conception durables.

“ Pour un exposé sur cette initiative, nous nous sommes adressés à **Frédéric Tarbouriech**, Vehicle Integration Manager de l'équipe Citybus Product Engineering chez IVECO BUS depuis 2021 :

Frédéric, pourriez-vous nous parler du projet en quelques mots ?

Ce projet visait à transformer notre façon de présenter nos produits. Pour cela, il fallait accélérer la validation conception et rendre les démonstrations clients plus attrayantes à l'aide de la réalité virtuelle et de la réalité mixte immersives, qui remplacent les traditionnelles présentations sur ordinateur, chronophages, qui se traduisent souvent par une lenteur et une inefficacité des décisions. Avec la RV, nous pouvons présenter un projet dans les minutes qui suivent la publication d'une conception assistée par ordinateur (CAO) dans le système.

Le projet a démarré en mars 2023, au début avec la RV, en s'appuyant sur les logiciels existants utilisés par notre service Methods & Tools. Nous avons ensuite introduit la RM en janvier 2024, grâce à l'un de nos développeurs qui, après avoir acheté un casque pour son usage personnel, a vu son potentiel pour notre travail et l'a présenté à l'équipe. Une semaine plus tard, le service s'était doté de nouveaux casques et d'une licence logicielle. Aujourd'hui, toute la gamme d'outils de réalité virtuelle nous permet de créer des démonstrations de produits captivantes et dynamiques. Parmi ces outils, la réalité augmentée (RA), qui combine des maquettes virtuelles à des environnements réels, et la réalité étendue (XR), qui permet de participer à distance à des événements en direct à l'aide de casques pour une expérience totalement immersive.

Quels défis le projet a-t-il présenté et comment les avez-vous relevés ?

Le plus gros obstacle a évidemment été technique, car ces technologies nécessitent du matériel et des logiciels que l'on ne trouve généralement pas dans un service T&D. Nous sommes partis de zéro et avons pratiquement tout construit nous-mêmes. L'un des moments les plus durs a été lorsque notre logiciel de RM s'est vu refuser l'autorisation de sécurité informatique. J'ai vraiment pensé qu'il faudrait abandonner tout le projet. Il a fallu toute une année de discussions et d'efforts conjugués pour enfin pouvoir installer le logiciel et donner à nos développeurs l'accès au serveur en ligne, quoiqu'avec certaines restrictions.

Autre défi : changer notre habituelle façon de penser en termes d'ingénierie en utilisant la RV pour présenter les produits dans des salons professionnels et d'autres événements, en travaillant côte à côte avec des équipes marketing et commerciales. En faisant abstraction de ces obstacles, le moment le plus palpitant pour moi a été en juillet 2024, quand nous avons utilisé notre prototype d'application de RM pour présenter le Next Gen Bus au CEO, à la Présidente et à notre Senior Leadership Team lors de la réunion du Conseil d'administration.

Ce projet a-t-il concrètement changé les choses ? Quels sont les avantages tangibles pour Iveco Group ?

C'est absolument indéniable. À travers des expériences de RV immersives, nous avons rendu des concepts d'ingénierie complexes et très techniques plus accessibles aux non-spécialistes, qu'il s'agisse de collègues ou de clients. Cette nouvelle approche a par ailleurs été déterminante pour l'approbation du programme Next Gen Bus, réduisant par là-même notre dépendance aux prototypes physiques et aux coûts associés. Au-delà des économies réalisées, l'utilisation de la RV élimine les problèmes courants liés à la construction et aux tests de prototypes. Elle permet également aux clients de choisir et de valider les configurations des véhicules très tôt dans la conception, et améliore globalement la communication et le marketing. Depuis décembre 2023, nous avons réalisé 45 tests virtuels sans aucun problème de prototype, 4 revues de style ne nécessitant aucune correction post-prototype et 5 validations de configuration client.

Quand je repense à ces réalisations, j'ai encore plus envie de découvrir la suite. Je suis convaincu que lorsque l'imagination rencontre la réalité, les possibilités sont infinies.





COMPAGNON DE CONDUITE CONNECTÉ

Équipe concernées	Technology & Digital, Software & Analytics Lab
Période	Depuis 2024
Objectif	Atteindre un taux d'accidents proche de zéro et créer des conditions de travail sûres pour les personnes qui conduisent
Résultat	Amélioration du bien-être des personnes au volant et de la sécurité routière, et réduction du nombre d'arrêts imprévus

IVECO Driver Pal est un compagnon de voyage numérique que nous avons créé pour rendre la vie des personnes au volant plus facile, plus productive et plus sûre. Ses fonctionnalités sont facilement contrôlées grâce à l'assistant vocal de dernière génération.

Parce que la santé et la sécurité des personnes au volant sont au cœur de nos préoccupations, nous avons récemment enrichi la plateforme d'une nouvelle fonctionnalité puissante : Driver Health Monitoring. Ce système surveille les signes vitaux de la personne au volant à l'aide d'une montre connectée certifiée médicalement. Il traite ensuite ces données avec des algorithmes générés par l'IA pour analyser des paramètres de santé comme la fréquence cardiaque, la fibrillation auriculaire et la qualité du sommeil, tout en améliorant la sécurité routière. Mais ce n'est pas tout. Corrélant ces données de santé avec le comportement de conduite, le système transmet des alertes et des recommandations de façon proactive, aidant ainsi les personnes au volant à éviter les conditions dangereuses et à réduire les risques d'accidents de la route avant qu'ils ne surviennent.



Mais que fait précisément le Driver Health Monitoring ? Nous avons posé la question à **Fabrizio Conicella**, notre Head of Software & Analytics Lab :

Fabrizio, comment décririez-vous le projet en quelques mots ?

Nous utilisons un dispositif médical connecté qui surveille les signes vitaux de la personne au volant puis les transmet à notre salle de contrôle. À l'aide de l'IA, ces paramètres de santé sont analysés avec les données du véhicule afin de détecter tout écart par rapport à un comportement normal de conduite. Une alerte est alors déclenchée si une anomalie survient ou est sur le point de se produire, qu'elle soit due à des problèmes de santé ou à une perte d'attention.

Comment est née cette idée ?

Ce projet s'inscrit dans une mission plus large destinée à redéfinir la sécurité routière en créant des produits plus intelligents, plus connectés et plus sûrs que jamais. En nous appuyant sur l'IA générative et prédictive, nous faisons franchir une nouvelle étape à la technologie : développement des assistants vocaux de nouvelle génération, des systèmes d'automatisation, de la conduite assistée, de la détection d'obstacles et de la surveillance de la santé des personnes au volant. L'objectif est double : améliorer la qualité de vie des personnes au volant et réduire activement les risques d'accidents.

Le résultat ? Une expérience de conduite non seulement plus sûre, mais aussi plus confortable et plus attentive aux besoins de la personne au volant. L'IA est bien plus qu'un simple outil : c'est un copilote intelligent, qui joue un rôle clé dans l'allègement de la charge cognitive des personnes au volant en automatisant des tâches qui, sinon, pourraient être source de fatigue ou de distraction. Cela se traduit par une concentration accrue, moins d'erreurs et un avenir où les accidents seront considérablement réduits.

En quoi ce projet nous permettra-t-il de changer les choses ?

Driver Health Monitoring n'est pas encore commercialisé, nous le testons actuellement auprès de deux clients. Cela dit, je suis intimement convaincu qu'il révolutionnera la prévention des accidents de la route causés par la distraction ou des problèmes de santé de la personne au volant. Et il ne sera pas autonome. Il fonctionnera en synchronisation avec les systèmes d'assistance avancés à la conduite (ADAS) et les données de surveillance des véhicules en temps réel reçues par notre salle de contrôle. Grâce à la puissance de l'IA prédictive, nous serons en mesure d'intervenir avant qu'un problème ne survienne, prévenant ainsi les événements imprévus avant même qu'ils ne se produisent. En d'autres termes, nous pouvons déjà voir un avenir où les accidents causés par une défaillance du véhicule ou une erreur humaine pourront être évités.



COMITÉ DE DURABILITÉ : UN GENRE DE RETOUR DIFFÉRENT

Équipe concernées	Personnes représentant toutes les fonctions en Espagne
Période	Depuis 2014
Objectif	Mettre en place un comité bien structuré sur la responsabilité sociale de l'entreprise, avec un programme annuel clair et des responsabilités attribuées en fonction des points forts personnels
Résultat	Nombre accru de personnes au sein de l'entreprise qui s'impliquent activement dans les efforts en matière de durabilité et d'inclusion

Les comités locaux de durabilité jouent un rôle vital en ce qui concerne l'intégration de la durabilité dans notre quotidien : ils favorisent les pratiques respectueuses de l'environnement, façonnent une culture de sensibilisation et veillent à ce que les activités de l'entreprise restent alignées sur les objectifs ESG, tant au niveau régional que local.

Le comité de durabilité basé en Espagne est un exemple éclatant de bonnes pratiques. Créé il y a plus de 10 ans par des salariés et salariées qui se sont volontairement réunis autour d'une passion commune pour la diversité et l'inclusion, il compte aujourd'hui 11 membres s'impliquant dans l'organisation d'un large éventail d'activités : bénévolat social et environnemental, inclusion professionnelle, promotion de la santé, accompagnement des jeunes, secours d'urgence et interventions en cas de catastrophe. L'objectif : l'engagement solidaire et responsable auprès des communautés dans lesquelles ces personnes vivent et travaillent.

“ Nous nous sommes entretenus avec **David González Gregorio**, responsable de l'environnement dans l'usine IVECO de Valladolid et membre actif du comité :

David, comment est née l'idée de créer un comité de durabilité ?

Nous l'avons créé pour répondre aux demandes croissantes des initiatives locales mises en place au fil des ans. Nous avons progressivement réuni des personnes issues de tous les services de l'entreprise, en attribuant les tâches en fonction des compétences individuelles. Aujourd'hui, nous formons une équipe solide et proactive, qui ne demande qu'à faire encore plus. Les membres



du comité ont deux points communs : un engagement sincère à aider les autres, ancré dans notre expérience personnelle et notre passion, et un réel enthousiasme pour des réunions de planification d'activités qui ont un impact.

Quels sont les plus grands défis auxquels vous avez dû faire face ?

À nos débuts, la durabilité n'était pas aussi formellement structurée ni ancrée dans notre culture qu'elle l'est aujourd'hui. Notre premier défi, et le plus gros, a donc été de vaincre la réticence de quelques collègues à consacrer du temps à des activités en dehors du périmètre de leurs responsabilités quotidiennes. Changer les mentalités et les habitudes de travail n'a pas été chose facile. Nous avons eu notre lot de moments stressants et cela a nous a demandé beaucoup d'efforts. Nous avons également dû batailler pour faire comprendre aux gens que la durabilité n'est pas une activité périphérique, mais qu'elle est au cœur même de l'activité du but de notre entreprise. Cependant, malgré ces difficultés initiales, voir nos efforts porter leurs fruits de façon aussi significative a rendu tout cela très gratifiant, et chaque succès nous a fait chaud au cœur.

Y-a-t-il eu des moments où vous vous êtes dit « Ça ne marchera jamais » ou « On n'y arrivera pas » ? Si oui, comment avez-vous dépassé ces doutes ?

Bien souvent, nous avons pensé que cela ne marcherait pas, tant au début du Comité que par la suite. Le ralentissement du marché en 2018 et 2019 a compliqué les choses dans nos deux usines espagnoles, nous obligeant à suspendre bon nombre de nos initiatives majeures en raison du manque de ressources financières. Pour autant, nous avions la conviction que la situation finirait par s'améliorer, qu'il fallait juste faire preuve de patience. Bien que les circonstances aient dicté le départ de membres du comité, nous en avons également accueilli de nouveaux. Nous savions au fond de nous que tôt ou tard, nos activités en matière de durabilité reprendraient de plus belle chez IVECO Espagne.

Ce projet a-t-il changé les choses ?

Le Comité nous permet de mener régulièrement plusieurs initiatives simultanément, avec un plan clair qui nous guide et en nous appuyant sur une méthodologie précise pour le suivi des activités et la mesure de notre impact social. La crédibilité de notre travail s'en est trouvée renforcée, ainsi que la confiance que l'on place en nous. Ce qui fait notamment notre fierté, c'est de voir que les personnes participant à nos activités reviennent souvent. Elles tissent des liens émotionnels et s'impliquent véritablement dans ce que nous faisons. Mais à mes yeux, la plus grande différence est de constater le double impact de notre action : sur les communautés locales, qui bénéficient directement de nos initiatives, et sur nos collègues bénévoles, à qui le fait d'être partie prenante d'un changement qui a du sens procure un sentiment spécial d'accomplissement et de fierté.



REPENSER LE HANDICAP, REPENSER L'EMPLOI

Équipe concernées	Human Resources et l'usine de Madrid
Période	Depuis 2017
Objectif	Inclure les personnes en situation de handicap sur les lignes de production
Résultat	Une nouvelle perspective sur le handicap, qui met l'accent sur les capacités et non sur les limitations

Chez Iveco Group, l'inclusion et la participation sont au cœur de notre approche de la durabilité : nous mettons donc tout en œuvre pour créer un lieu de travail inclusif et équitable pour tout le monde. Notre usine IVECO de Madrid (Espagne) en donne un excellent exemple en concrétisant ces valeurs et en montrant ce qu'est un engagement fort. Tout a commencé en 2015 avec le *Plan Aflora*, un projet centré sur l'embauche et l'inclusion de personnes en situation de handicap, mais aussi sur la mobilisation du personnel salarié et des proches dans des actions de bénévolat en collaboration avec des ONG. En 2017, l'usine est allée plus loin : elle a noué un partenariat avec la Fundación Juan XXIII pour lancer le programme *Enclave Laboral*, une enclave de travail qui nous a permis d'intégrer 8 personnes présentant des déficiences cognitives et physiques sur nos chaînes de production.

“ Pour en savoir plus sur l'évolution du projet et son impact, nous avons rencontré **Hildibel Duarte**, Customer Experience and Public Relations Specialist :

Pourriez-vous nous en dire plus sur cette initiative ?

Pour nous, il ne s'agissait pas simplement de respecter une obligation légale en matière d'embauche, mais de mettre en pratique nos valeurs et de créer un lieu de travail et une culture véritablement inclusifs. En travaillant côte à côte avec la Fundación Juan XXIII et le Centre spécial pour l'emploi, nous avons réussi à embaucher des personnes en situation de handicap et à accompagner une intégration sans heurt dans l'atelier.

Une chose était claire pour nous dès le départ : leurs postes devaient être directement liés à notre cœur de métier. C'est pourquoi elles travaillent directement sur la chaîne de production et non en marge, à des tâches secondaires.

Quelles ont été les principales étapes de ce processus ?

La première étape clé a été l'analyse minutieuse de la chaîne de production et l'identification des postes de travail pouvant être adaptés afin d'optimiser l'accueil des nouvelles recrues. Il a fallu ensuite élaborer un programme d'intégration et de formation spécifique pour le personnel existant, puis fournir un accompagnement supplémentaire aux personnes nouvellement embauchées pour les aider à s'intégrer et s'adapter à la rapidité et à la complexité de nos processus de fabrication. Le défi était de taille, notamment lorsqu'il s'est agi de changer les mentalités. Mais nos efforts ont porté leurs fruits et nous avons vu un changement significatif dans le traitement des personnes. Plus encourageant encore, cela a permis à d'autres collègues de se sentir suffisamment en confiance pour parler ouvertement de leur propre handicap.

Pensez-vous que ce projet pourrait s'exporter dans d'autres pays ? Avez-vous des conseils à donner sur sa mise en place ?

Absolument, à condition de l'aborder avec le bon état d'esprit. Il est capital de prendre le temps de préparer le terrain dès le début et d'avoir des partenaires fiables à ses côtés. Ce type de projet exige un profond changement culturel, qui ne peut être réalisé qu'à travers des efforts constants et inscrits dans le long terme. Il est également essentiel d'être véritablement à l'écoute des personnes concernées et de veiller à ce qu'elles bénéficient d'une formation et d'un accompagnement adéquats. Un projet aussi complexe que celui-ci ne peut fonctionner que si tout le monde, de l'atelier à la direction, est pleinement engagé.

Ce projet nous a-t-il permis de changer les choses ? Si oui, comment ?

Sans l'ombre d'un doute. Ce projet a considérablement changé la perception des troubles cognitifs dans le secteur et il n'est pas surprenant qu'il soit devenu une référence ces dernières années. Il montre clairement le potentiel que les gens peuvent développer quand on leur en donne la possibilité, avec le bon accompagnement, une attitude positive et beaucoup de travail. Par dessus tout, il nous aide à abolir la stigmatisation et les préjugés, en mettant l'accent sur les capacités plutôt que sur les limitations.

Sur le plan personnel, pour les personnes embauchées, faire partie d'une entreprise comme IVECO est plus qu'un simple emploi : cela marque un tournant qui leur apporte confiance en elles, stabilité et de meilleures perspectives d'emploi pour l'avenir. Pour ma part, voir tout le monde pleinement intégré à la chaîne de production et travailler côte à côte est une chose qui n'a pas de prix. C'est un puissant rappel des raisons qui nous interdisent d'en rester là.



NOTRE VOICE : DU FEEDBACK À L'ACTION

Équipe concernées	Human Resources et l'usine de Bourbon-Lancy
Période	Depuis 2024
Objectif	Créer un environnement de travail solidaire et inclusif à tous les niveaux de l'usine
Résultat	Plus de 300 plans d'action proposés et gérés, dont 75 % achevés et 25 % en cours

Nous avons la conviction que lorsque nous conjuguons nos qualités uniques, nous suscitons la créativité et l'innovation. Pour y parvenir, nous nous engageons à favoriser un environnement où chaque personne se sent valorisée, prend ses responsabilités et a une vision plus claire de son parcours de développement professionnel. Dès la création d'Iveco Group en 2022, nous avons entrepris notre parcours de transformation culturelle *Voice* : il est fondé sur une enquête annuelle menée à l'échelle de l'entreprise afin d'évaluer les niveaux d'engagement et déterminer si nous évoluons dans la bonne direction. L'objectif : la croissance et le développement des membres de notre personnel et la définition de parcours clairs pour leur avenir au sein d'Iveco Group. Dans le cadre de cette initiative plus large, les *échanges Dialogue et Action* fournissent une plateforme pour un feedback continu, permettant aux salariés et salariées de développer des plans d'action avec leurs responsables.

“ Notre usine FPT Industrial de Bourbon-Lancy (France) prouve que l'inclusion de tous les collaborateurs et collaboratrices, à tous les niveaux, a des répercussions concrètes et positives tant sur la production que sur la communauté locale dans son ensemble. **Giada D'Imprima**, HR Plant Specialist, participe directement à la mise en place d'une culture du feedback forte, qui transforme la voix du personnel en un véritable levier d'amélioration continue.



Giada, pourriez-vous nous parler du processus de suivi des résultats *Voice* mis en place sur votre site ?

Avec l'équipe de direction de l'usine, nous nous sommes posé la question de comment nous pourrions mettre au point des systèmes et processus efficaces pour que nos trajectoires de performance, de développement et de leadership soient en cohérence avec nos valeurs et adoptent une approche centrée sur l'humain. Nous avons ensuite co-conçu la phase *échanges de Dialogue et Action* et placé les managers au centre : ces personnes ont la pleine responsabilité des plans d'action, dont elles vérifient l'avancement et la mise en œuvre. En tant que HR, j'ai analysé la nature des plans d'action qui ont émergé et centralisé leur gestion à travers la mise en place d'une plateforme numérique accessible à tous les managers, garantissant par là une traçabilité et une accessibilité totales. Des réunions mensuelles avec l'ensemble du management ont été mises sur pied pour renforcer le soutien opérationnel. Nous y examinons ensemble la liste des plans d'action, fixons les délais et suivons les progrès réalisés. Parallèlement, les managers ont pris l'engagement de maintenir un dialogue permanent avec leurs équipes à travers des mises à jour mensuelles sur l'état d'avancement des plans, favorisant ainsi une transparence et une implication accrues. Afin d'accompagner le processus de bout en bout, nous avons établi des communications régulières, comme le magazine de l'usine et les assemblées générales, pour communiquer les progrès et les réalisations à l'ensemble du personnel du site.

Cette approche structurée nous permet de transformer *Voice* en un véritable levier d'amélioration continue, concrétisant ainsi l'engagement commun à faire évoluer notre entreprise au quotidien.

Quels sont les plus grands défis auxquels vous avez dû faire face ?

Le principal obstacle est la résistance au changement. L'initiative que nous déployons nécessite un engagement actif à tous les niveaux de l'entreprise. Elle repose sur un effort collectif visant à renforcer notre processus de feedback bidirectionnel et à intégrer pleinement cet outil dans la culture d'entreprise. En outre, nous devons bien sûr répondre aux problèmes concrets que les résultats de l'enquête ont fait ressortir et qui ont été intégrés dans les plans d'action.

Comment vaincre les résistances et les difficultés ? En montrant des résultats : des preuves tangibles, partagées et reconnues par l'ensemble du personnel et qui témoignent de l'impact positif du changement. C'est précisément la force des résultats qui devient le moteur de l'engagement et de la confiance.

Cette approche a-t-elle changé les choses ?

Incontestablement : si l'on examine les chiffres, l'an dernier, plus de 300 plans d'action ont été proposés et gérés, et les managers ont tenu en moyenne 150 réunions mensuelles avec leurs équipes pour parler de l'avancement des activités liées à *Voice*. Ce véritable effort d'équipe s'est traduit par des résultats concrets : 75 % des plans ont été menés à terme et les 25 % restants sont actuellement en cours de réalisation. Ces chiffres témoignent de l'efficacité d'un suivi structuré, élaboré avec méthode et détermination, dont nous sommes particulièrement fiers.



LA COMMUNICATION INCLUSIVE FRANCHIT UN CAP

Équipe concernées	Human Resources, sites de Turin et San Mauro Torinese
Période	Depuis 2024
Objectif	Promouvoir l'inclusion des personnes salariées malentendantes
Résultat	Environ 100 personnes ont bénéficié des initiatives

Nous avons lancé sur nos sites italiens de Turin et San Mauro Torinese plusieurs initiatives pour favoriser la pleine intégration de nos collègues malentendants, tant sur le plan social que professionnel, et sensibiliser le public à la surdité.

Dans le cadre de ce projet, nous avons offert aux superviseurs et aux responsables une formation théorique et pratique portant sur la langue des signes italienne (LIS) et les moyens de communiquer efficacement avec les personnes malentendantes. Nous avons par ailleurs organisé des réunions individuelles régulières entre ces personnes, leurs managers respectifs, une personne représentant des ressources humaines et l'interprète LIS. En outre, nous avons organisé des séances de sensibilisation pour les HR, offert un cours d'introduction aux responsables de la prévention et de la protection, ainsi qu'aux personnes déléguées à la sécurité du personnel salarié, axé sur ce que signifie vivre et travailler avec une perte auditive.



Pour en savoir plus sur ces initiatives, nous nous sommes entretenus avec notre collègue **Annamaria Faragi**, Payroll Specialist de nos HR Services & Payroll :

Annamaria, pourriez-vous tout d'abord vous présenter ?

Je travaille aux ressources humaines, où j'aide mes collègues en Italie dans la gestion de leurs feuilles de présence, par exemple lorsqu'il faut corriger une entrée ou que la sélection du motif d'une absence pose problème. Je m'occupe également des nouvelles fonctionnalités de notre portail pour le traitement des demandes de congé parental et de congé spécial.

Comment avez-vous été amenée à participer à l'initiative ?

Il y a eu plusieurs phases. J'ai participé à la formation LIS destinée aux superviseurs et aux managers sur la meilleure façon d'interagir avec les personnes malentendantes, et j'ai suivi la séance de formation finale. J'ai également participé à des réunions régulières en tête-à-tête avec mon responsable, le représentant des ressources humaines et l'interprète LIS. Cela m'a permis de mieux comprendre la situation et de trouver des moyens plus efficaces de communiquer et d'interagir avec les personnes entendant qui travaillent avec moi. J'ai par ailleurs suivi une formation spécifique qui m'a donné les outils nécessaires pour assumer de nouvelles tâches en toute confiance.

Dans le passé, j'ai eu du mal à bien saisir les difficultés professionnelles des personnes entendant, ce qui compliquait mon travail d'assistance à mes collègues. Maintenant que la communication n'est plus une barrière, je me sens beaucoup plus confiante et détendue.

Cette initiative a-t-elle concrètement changé les choses ? Comment ?

Très certainement. J'ai beaucoup appris, notamment pour ce qui est d'améliorer mon relationnel. Je suis convaincue que ce type d'initiative contribue réellement à créer un environnement plus inclusif, où, ensemble, tout le monde peut mieux se comprendre et donner le meilleur de soi-même.





DES ACTIONS SOLIDAIRES PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Équipes concernées IVECO Australie

Période Depuis 2023

Objectif Mobiliser le personnel salarié dans des actions qui ont du sens

Résultat 200 000 repas distribués à des personnes dans le besoin

Chez Iveco Group, nous croyons fermement au pouvoir du bénévolat d'entreprise : c'est notre façon de nous relier au monde qui nous entoure et d'œuvrer à l'intérêt général. C'est pourquoi nous encourageons activement notre personnel à s'investir dans des initiatives conçues pour avoir des répercussions concrètes sur les personnes, la société et l'environnement. Rien qu'en 2024, environ 2 900 hommes et femmes sur différents sites ont consacré au total 26 711 heures à des causes qui nous tiennent à cœur. Que ce soit pour emballer des repas, faire du mentorat ou soutenir des ONG locales, nous avons été des centaines à nous mobiliser pour accompagner les communautés où nous vivons et travaillons.

“ En Australie, notre équipe locale est fière de son partenariat avec OzHarvest, une association dont la mission est de lutter contre le gaspillage alimentaire et de nourrir les personnes dans le besoin. Pour en savoir plus, nous avons demandé à **Mary-Ann Seebeck**, Conseillère juridique d'Iveco Group pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande :

Pourriez-vous résumer le projet en quelques mots ?

IVECO accompagne OzHarvest depuis mai 2023 en mettant à disposition 16 fourgons IVECO Daily pour collecter les denrées alimentaires récupérées dans les supermarchés et les livrer à des associations caritatives locales, qui se chargent ensuite de les distribuer.

L'association organise par ailleurs des événements culinaires, comme *Cooking for a Cause* en 2024 : 50 personnes d'Iveco ont donné de leur temps pour transformer des aliments récupérés en 600 repas destinés à des personnes en situation de précarité. Au-delà de sa dimension solidaire, cet événement nous a aussi rappelé avec force que tout le monde peut réduire le gaspillage alimentaire chez soi. Et j'ajouterais que cuisiner ensemble, puis voir nos propres fourgons partir livrer les repas que nous venions de préparer a été un moment très fort de cohésion d'équipe.



Qu'est-ce qui vous motive à participer à des activités de bénévolat d'entreprise et quel est l'impact de ces activités sur votre développement personnel et professionnel ?

Je veux m'engager auprès de personnes défavorisées. J'ai la chance d'avoir pu faire des études et d'avoir une belle carrière. Grâce au bénévolat, je mets à profit ce privilège en aidant les personnes qui ont été moins bien loties. Ce projet me permet de soutenir une cause qui me tient profondément à cœur : la réduction du gaspillage alimentaire, qui est devenue un enjeu social majeur.

Sur le plan professionnel, l'organisation d'activités d'équipe a affiné mes compétences en matière de planification. Sur le plan personnel, cette expérience a changé ma façon d'aborder les choses à la maison. Je fais beaucoup plus attention à ce que j'achète et je lutte contre le gaspillage. Elle a également développé mon empathie et m'a fait davantage apprécier ce que j'ai. Par dessus tout, elle a donné à notre équipe un but commun, nous permettant ainsi de devenir encore plus proches.

Selon vous, quels sont les avantages du bénévolat pour l'entreprise dans son ensemble ?

Le bénévolat aide Iveco Group à avoir un impact concret et direct sur nos communautés mais aussi sur nos collaborateurs et collaboratrices. Il donne vie à nos valeurs communes, car nous travaillons ensemble à des objectifs communs. Il renforce également l'engagement des personnes, construit l'esprit d'équipe et donne aux salariés et salariées la possibilité de développer des compétences précieuses, comme la gestion de projet et la communication.

Qui plus est, il a une incidence positive sur la réputation de notre marque. En matière de responsabilité sociale, les clients et les parties prenantes sont sensibles aux actions concrètes des entreprises, qui gagnent ainsi en confiance et crédibilité. En apportant des changements positifs au sein de la communauté, le bénévolat d'entreprise crée un effet boule de neige qui permet aux entreprises et à la société de prospérer ensemble.



LE « COURIER INCUBATOR » : DES FEMMES AU VOLANT

Équipes concernées IVECO Afrique du Sud

Période Depuis 2024

Objectif Autonomiser des jeunes femmes et promouvoir la diversité dans les secteurs de la messagerie et de la logistique

Résultat Plus de 100 femmes formées et accompagnées

Chez Iveco Group, nous voulons donner aux personnes les moyens de réussir et favoriser le progrès, en créant un impact durable là où cela compte le plus. À cet effet, nous avons mis sur pied diverses initiatives ancrées dans nos communautés locales. L'objectif : créer des opportunités d'emploi durables, en mettant l'accent sur la promotion des femmes à travers des formations inclusives et en établissant des liens forts avec des employeurs potentiels. Réduire les inégalités, protéger la diversité et les groupes vulnérables : c'est ce qui sous-tend notre projet *Courier Incubator*, spécialement conçu pour accélérer la carrière des femmes dans le secteur de la logistique.

“ C'est également ce qui motive **Delray Vosloo**, Conseiller juridique et membre du Comité Broad-Based Black Economic Empowerment (B-BBEE¹) chez IVECO Afrique du Sud :

D'où est venue l'idée de cette initiative ?

Un jour, mon codirecteur m'a demandé de proposer un projet passion, quelque chose de significatif qui pourrait susciter un véritable changement. J'ai aussitôt pensé au travail accompli par Nicci Scott Anderson et à sa volonté de faire avancer et d'autonomiser les jeunes femmes dans l'industrie automobile sud-africaine.

C'est ainsi qu'est né le projet *Courier Incubator* : une initiative regroupant plusieurs partenaires, destinée à créer des opportunités d'emploi pour de jeunes femmes issues de communautés



défavorisées en tant que coursiers dans le secteur des biens de grande consommation. Le projet vise à remédier à l'un des obstacles majeurs auxquels elles sont confrontées : le manque d'expérience en matière de conduite et d'autres compétences pertinentes qui entravent leur entrée dans le secteur.

Quelles sont les principales phases de cette initiative ?

Cette initiative, menée par IVECO SA, est le fruit d'un partenariat stratégique avec la Commercial Transport Academy et plusieurs autres entreprises de logistique, de messagerie et d'assurance. Ensemble, nous avons contribué à la mise en place de stages de 12 mois dans des entreprises de logistique pour des femmes ayant déjà le permis de conduire, leur donnant ainsi accès à des véhicules et à l'expérience pratique indispensable à leur réussite. Chaque stage s'accompagne d'un salaire mensuel financé par Iveco Group et ses partenaires assureurs. IVECO SA met à disposition deux fourgons IVECO Daily à tour de rôle pendant trois ans, et prévoit d'augmenter le nombre de véhicules disponibles au fur et à mesure de l'évolution du programme.

Le plus gros défi qu'a posé la collaboration avec des partenaires externes a été de fixer des objectifs réalistes et réalisables, et de maintenir une cohérence pour les atteindre. Un autre obstacle de taille a été l'obtention d'un financement suffisant pour étendre notre portée et aider le plus grand nombre possible de femmes noires. À ce jour, nous avons accompagné 100 femmes, bien plus que nous ne l'aurions jamais imaginé. Heureusement, tous nos partenaires ont conscience de l'importance de cette initiative. Ils sont intervenus en proposant des stages supplémentaires et des financements afin de maintenir cette dynamique.

Quelle a été l'apport d'Iveco Group à ce projet ?

Nous avons joué un rôle important grâce à nos contributions financières et en nature, notamment la mise à disposition des deux fourgons. En tant que seule entreprise automobile du programme, la fourniture de ces véhicules était essentielle pour garantir la participation d'entreprises du secteur des biens de grande consommation. Afin d'optimiser l'apport des véhicules au projet, nous avons défini des paramètres techniques spécifiques. L'objectif : en faire grand usage pour que les participantes puissent bénéficier d'un maximum de temps de conduite pratique.

⁽¹⁾ L'émancipation économique à large échelle des Noirs (Broad-Based Black Economic Empowerment, B-BBEE) est une politique gouvernementale visant à promouvoir la transformation économique et à renforcer la participation des citoyennes et citoyens noirs sud-africains à l'économie du pays.



NOS OBJECTIFS

NOTRE MISSION
EN MOUVEMENT

Avancement vers les objectifs

EMPREINTE CARBONE



2030 ● **-50 %** par rapport à 2019 des **émissions absolues de CO₂** (Scopes 1 et 2)

2026 ● **100 %** de la **consommation** totale **d'électricité** issue de sources renouvelables

2030 ● **-38 %** par rapport à 2022 **d'émissions de CO₂** dues à l'utilisation de produits vendus ^a par véhicule/km (**Scope 3**)

2026 ● **-7 %** par rapport à 2022 de kilos **d'émissions de CO₂** par tonne de **biens transportés**

2030 ● **-30 %** par rapport à 2022 d'**émissions absolues de CO₂** générées **par des fournisseurs majeurs** de biens achetés, services et biens d'équipement

Résultats en pourcentage

-25,2 **-50 %** d'ici 2030

98,2 **100 %** d'ici 2026

-6,6 **-38 %** d'ici 2030

-4,9 **-7 %** d'ici 2026

Activités prévues **-30 %** d'ici 2030

Avancement vers les objectifs

RÉFLEXION SUR LE CYCLE DE VIE



2026 ● **75 %** de l'**eau industrielle recyclée** dans les usines de l'entreprise

2030 ● **100 %** de **récupération de composants** provenant de **pièces détachées** vendues retournées au Groupe

2026 ● **15 %** du **chiffre d'affaires net** des **pièces détachées** généré par des composants remanufacturés

2026 ● **100 %** de **nouveaux produits** développés en utilisant les **critères de conception fondés sur la durabilité/recyclabilité**

Résultats en pourcentage

74,7 **75 %** d'ici 2026

31,4 **100 %** d'ici 2030

6,8 **15 %** d'ici 2026

Activités prévues **100 %** d'ici 2026

^(a) L'objectif se rapporte aux véhicules construits en Europe.

Avancement vers les objectifs

INCLUSION ET ENGAGEMENT



2028 ● **30 %** des postes administratifs occupés par des **femmes**

2026 ● maintenir l'**égalité salariale entre les femmes et les hommes** dans l'ensemble de l'entreprise et la faire **certifier** par une tierce partie

2026 ● **+25 %** par rapport à 2021 du **Net Promoter Score (NPS)** pour IVECO Trucks

2026 ● **100 %^b** des **fournisseurs de 1^{er} rang** participant à des évaluations en matière de durabilité

2026 ● **+50 %** par rapport à 2019 du nombre d'**élèves** participant à des **activités de formation** axées sur les métiers de l'avenir

2026 ● collaborations avec **100 %** des partenaires clés pour améliorer les **conditions de travail** et l'**équilibre travail/vie privée** du **personnel de conduite**

Résultats en pourcentage

27,8 **30 %** d'ici 2028

Obtention de la certification EDGE d'ici 2026

+20 **+25 %** d'ici 2026

89 **100 %** d'ici 2026

+24 **+50 %** d'ici 2026

50 **100 %** d'ici 2026

Avancement vers les objectifs

SÉCURITÉ DES PRODUITS ET DU LIEU DE TRAVAIL



2026 ● **-40 %** par rapport à 2019 en matière de **taux de fréquence des accidents**

2026 ● **100%** du personnel des concessionnaires participant à des **formations sur la sécurité** du portefeuille produits électriques

2026 ● **100%** des nouveaux véhicules en Europe équipés de **systèmes d'assistance avancés à la conduite (ADAS)** et d'**autres fonctions avancées**, comme Adaptive Cruise Control (ACC), Stop & Go, Corrective Steering Function (CSF), Lane Centering (LC)

Résultats en pourcentage

-50,6 **-40 %** d'ici 2026

92 **100 %** d'ici 2026

Activités prévues **100 %** d'ici 2026

^(b) L'avancement vers l'objectif est calculé en pourcentage de la valeur d'achat annuelle d'Iveco Group (Annual Purchase Value, APV).

ÉVALUATION ESG

LA PREUVE DE NOTRE ENGAGEMENT

Le classement d'Iveco Group dans les principaux indices de durabilité et les notes attribuées par des agences spécialisées dans ce domaine reflètent sans équivoque la force et l'intégrité de son engagement en faveur du développement durable, des pratiques éthiques et des décisions responsables.

En 2024, c'est avec fierté que nous avons conservé notre place dans les indices de durabilité Dow Jones (DJSI) Monde et Europe, obtenant un score de 76/100 dans la catégorie Industrie des machines et des équipements électriques de la Corporate Sustainability Assessment (CSA) de S&P Global.

Par ailleurs, dans le cadre du cycle de divulgation 2024 du CDP, nous avons obtenu la note A- pour le climat, la note B pour la sécurité de l'eau et la note C pour les forêts. Ces notes reflètent nos efforts continus pour atténuer les risques environnementaux et créer un impact qui a du sens.

Par ailleurs, nous avons obtenu une notation MSCI ESG de A et un Corporate rating ISS de C. Nos efforts en matière de durabilité ont été récompensés par une médaille de platine dans la notation de durabilité EcoVadis, qui nous place dans la tranche supérieure de 1 % parmi les plus de 150 000 entreprises évaluées à l'échelle mondiale. En outre, Iveco Group fait partie de l'indice ECPI Euro ESG Equity et de l'Integrated Governance Index (IGI), confortant par là même sa position de leader en matière de pratiques commerciales durables.

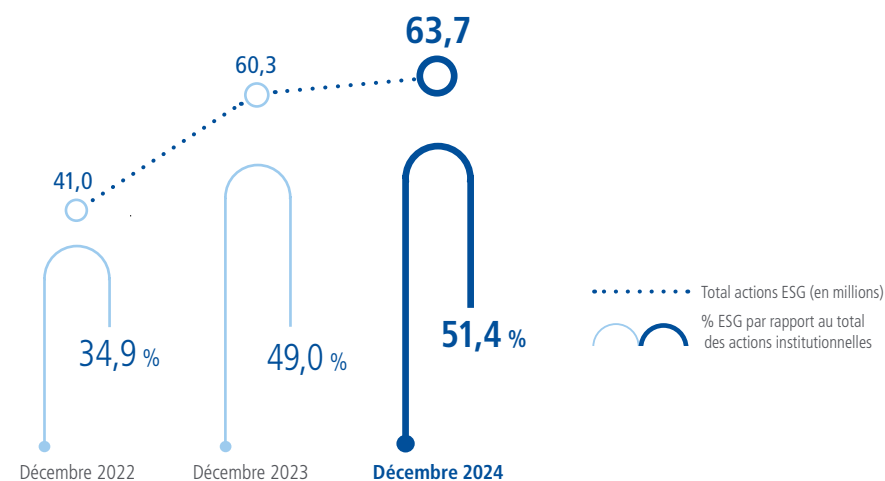
INVESTISSEURS ESG

DES CHOIX DURABLES, DES RETOURS QUI ONT DU SENS

La présence d'actions d'Iveco dans les portefeuilles d'investisseurs ESG, c'est-à-dire ceux qui intègrent les données financières standard aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) lorsqu'ils prennent des décisions d'investissement, en dit long sur l'appréciation portée par d'autres sur notre engagement de longue date en faveur de la durabilité.

À la fin de l'année 2024, l'actionnariat ESG d'Iveco Group s'élevait à 63,7 millions d'actions, soit 51,4 % du total des actions du groupe, en hausse par rapport à l'année précédente. Cela nous place une fois de plus au-dessus de la moyenne au regard de trois des indices de référence du Nasdaq, à savoir le secteur industriel, le marché italien et le marché européen, respectivement.

Tendance de l'actionnariat des investisseurs ESG



NOS USINES

LA CONDUITE DE NOS OPÉRATIONS

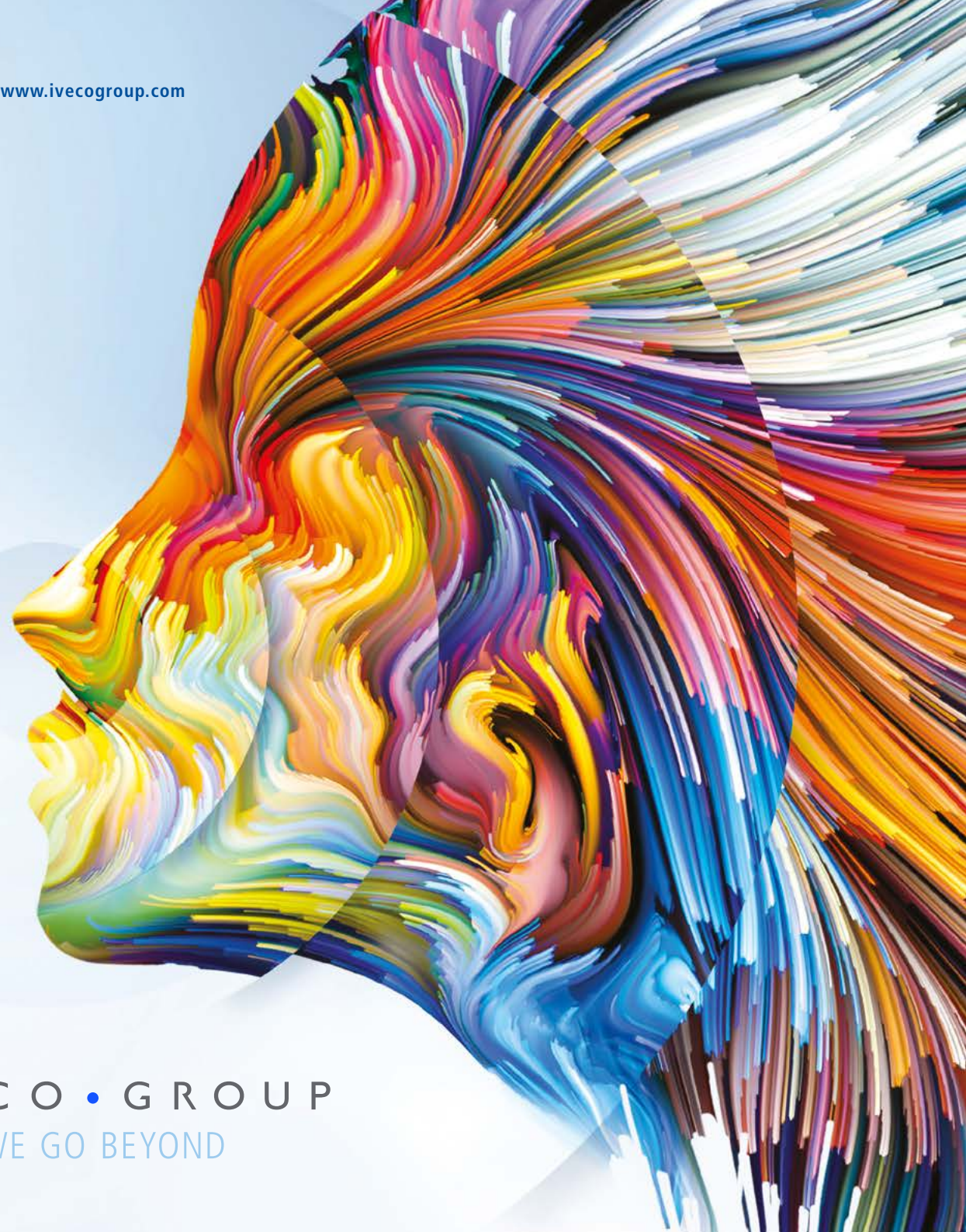
Certifications des usines 2024

Pays	Usine	Business unit ^a	Fonctions principales				
				QUALITÉ	SÉCURITÉ	ENVIRONNEMENT	ÉNERGIE
				ISO 9001 ou IATF 16949	ISO 45001	ISO 14001	ISO 50001
EUROPE							
République tchèque	● Vysoké Mýto	Bus	Autobus (urbains, interurbains)	●	●	●	●
France	● Annonay	Bus	Autobus (autocars, bus urbains)	●	●	●	●
France	● Bourbon-Lancy	Powertrain	Moteurs (lourds)	●	●	●	●
France	● Rorthais	Bus	Autobus (urbains)	●	●	●	●
Allemagne	● Ulm	Firefighting ^b	Véhicules de lutte contre l'incendie	●	●	●	●
Italie	● Bolzano	Defence Vehicles & ASTRA	Véhicules de défense	●	●	●	●
Italie	● Brescia	Truck	Véhicules moyens, cabines, châssis	●	●	●	●
Italie	● Brescia	Firefighting ^b	Véhicules de lutte contre l'incendie	●	●	●	●
Italie	● Foggia	Powertrain	Moteurs (légers), arbres de transmission	●	●	●	●
Italie	● Plaisance	Defence Vehicles & ASTRA	Véhicules de carrière et de construction	●	●	●	●
Italie	● Suzzara	Truck	Véhicules légers	●	●	●	●
Italie	● Torino Driveline	Powertrain	Transmissions, essieux	●	●	●	●
Italie	● Torino Motori	Powertrain	Moteurs (lourds)	●	●	●	●
Italie	● Vittorio Veneto	Powertrain	Composants	●	●	●	●
Espagne	● Madrid	Truck	Véhicules lourds	●	●	●	●
Espagne	● Valladolid	Truck	Véhicules légers, composants lourds cabines	●	●	●	●
AMÉRIQUE DU SUD							
Argentine	● Córdoba	Truck	Véhicules de tonnage moyen et lourd	●	●	●	●
Argentine	● Córdoba	Powertrain	Moteurs (lourds)	●	●	●	●
Brésil	● Sete Lagoas	Truck	Véhicules de tonnage léger, moyen et lourd	●	●	●	●
Brésil	● Sete Lagoas	Defence Vehicles & ASTRA	Véhicules de défense	●	●	●	●
Brésil	● Sete Lagoas	Powertrain	Moteurs (légers, moyens et lourds)	●	●	●	●
RESTE DU MONDE							
Chine	● Chongqing	Powertrain	Moteurs (légers, moyens et lourds)	●	●	●	●

^(a) Truck (IVECO) ; Powertrain (FPT Industrial) ; Bus (IVECO BUS, HEULIEZ) ; Defence Vehicles & ASTRA (IDV, ASTRA) ; Firefighting (MAGIRUS).

^(b) Jusqu'à fin 2024, Iveco Group a conçu, produit et commercialisé des véhicules de lutte contre l'incendie sous la marque MAGIRUS. Le 13 mars 2024, Iveco Group et Mutares SE & Co. KGaA ont annoncé la signature d'un accord définitif pour le transfert de propriété de Magirus GmbH et de ses filiales exerçant des activités dans le domaine de la lutte contre les incendies. Le transfert a été finalisé le 3 janvier 2025.

www.ivecogroup.com



I V E C O • G R O U P
WE GO BEYOND