

ARVAL, ACTEUR RESPONSABLE & ENGAGÉ POUR UNE MOBILITÉ DURABLE

#ARVALBEYOND

Rapport RSE 2024



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

For the many journeys in life*

*Pour tous les trajets de la vie

SOMMAIRE

ÉDITO 03

PRÉSENTATION D'ARVAL
& NOTRE AMBITION 04

CONTEXTE
DU BUSINESS EN 2024 05

NOTRE STRATÉGIE RSE
2020-2025 06

ARVAL BEYOND
NOS OBJECTIFS RSE 2020/2025 07

LES PREUVES
DE NOTRE ENGAGEMENT 08

NOS PARTIES
PRENANTES 09

PRÉSENTATION
DE LA CHAÎNE DE VALEUR 10

MATRIÈRE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ
PAR THÉMATIQUE DE DURABILITÉ 11



PILIER ÉCONOMIQUE
DÉVELOPPER NOS ACTIVITÉS
DE MANIÈRE ÉTHIQUE ET DURABLE

12



PILIER SOCIAL
FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT
ET L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS

19



PILIER CIVIQUE
ÊTRE UN ACTEUR
POSITIF DU CHANGEMENT

29



PILIER ENVIRONNEMENT
AGIR CONTRE LE CHANGEMENT
CLIMATIQUE

35

POURQUOI CE DOCUMENT

L'année 2024 est pour le Groupe Arval l'année de référence de son premier rapport de durabilité publié fin mars 2025 en application de la directive européenne « CSRD » (*Corporate Sustainability Reporting Directive*). Arval y communique des informations extra-financières plus détaillées (impacts ESG, risques et opportunités liés à ses activités), apportant des précisions sur sa stratégie, ses politiques et objectifs majeurs et se montrant résolu à poursuivre ses ambitions en matière de développement durable.

Dans ce contexte, Arval France souhaite continuer à publier un rapport pour continuer de partager en toute transparence et de manière factuelle, ses engagements, ses réalisations et ses ambitions avec l'ensemble de ses parties prenantes et en particulier ses clients, partenaires, fournisseurs et collaborateurs.

Les réalisations de l'année 2024 illustrent la capacité de l'entreprise à soutenir tous ses clients - entreprises et particuliers - dans leur transition énergétique, et d'assurer la mobilité et la sécurité des conducteurs, avec des solutions de mobilité durable adaptées.

Rapport CSRD Groupe Arval ► [cliquez ici](#)

ÉDITO

Pour sa trente-cinquième année d'existence, Arval France a poursuivi sa croissance, avec près de 360 000 véhicules loués en 2024. Grâce à l'engagement de tous au sein d'Arval, nous avons fait face aux défis qui se sont présentés : faisant preuve de résilience, nos équipes ont su s'adapter dans un marché mouvant et ont eu à cœur d'accompagner nos clients vers une mobilité plus durable.

La transition énergétique et la décarbonation des flottes est un enjeu clé pour Arval, pour ses clients, ses partenaires et l'ensemble de ses parties prenantes. Cela nécessite une forte conduite du changement. C'est pourquoi nos équipes commerciales ont soutenu nos clients, grâce à une approche conseil éprouvée, prenant en compte leurs besoins, leurs contraintes et leurs objectifs RSE. En 2024, 46% des véhicules commandés étaient électrifiés, dont 18% électriques.

Au-delà de la décarbonation des flottes, les solutions de mobilité alternatives sont au cœur de notre stratégie, avec par exemple le déploiement de l'Arval Mobility Pass, qui comptabilise aujourd'hui plus de 50 000 utilisateurs en France.

Notre vision de la durabilité ne s'arrête pas là, elle s'étend aussi à la manière dont nous voulons cultiver des relations durables avec nos clients et nos partenaires, des relations fondées sur la confiance et l'équilibre, avec un alignement quant à nos engagements RSE.



Sarah ROUSSEL

Directrice Générale Arval France

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Plus de
1 500
collaborateurs
sur environ

10

sites
dont trois principaux :
Rueil-Malmaison (92),
Saint-Grégoire près
de Rennes (35) et Lyon (69)

84 %

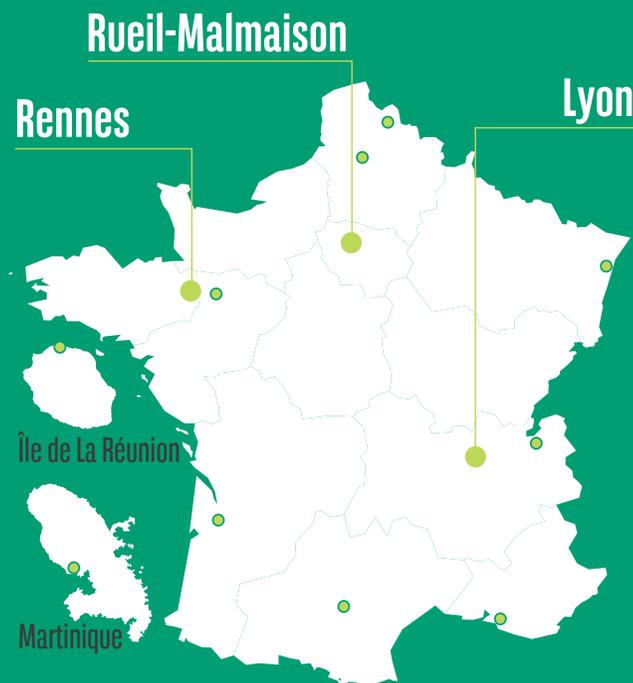
considèrent Arval France
comme une entreprise
soucieuse de l'environnement
(Enquête interne 2024)

Au service de plus de
50 000
clients - PME, grands groupes
internationaux, TPE et acteurs
publics - et des particuliers

Près de
360 000
véhicules
loués

46 %

de véhicules électrifiés
(électriques + hybrides)
dans nos commandes



NOTRE AMBITION

Arval est convaincu qu'une mobilité sûre, responsable et bas carbone est indispensable au bien-être des individus. Nous croyons en l'importance de faire évoluer notre façon d'aborder notre activité, en collaborant avec nos fournisseurs, partenaires, clients et ses équipes pour transformer notre secteur face aux enjeux environnementaux et sociétaux.

Arval s'engage à traiter ces enjeux en adoptant une approche intégrée, articulée autour de 3 objectifs :

- 1. Réduire** les émissions de gaz à effet de serre tout au long du cycle de vie de sa flotte et dans toutes ses opérations.
- 2. Encourager** l'adoption par les utilisateurs de solutions de mobilité bas carbone et de comportements plus sûrs.
- 3. Ancrer** une culture qui incite et aide ses équipes à réaliser cette ambition.

CONTEXTE DU BUSINESS EN 2024

Le secteur de la mobilité connaît une profonde mutation, liée à des enjeux environnementaux et économiques majeurs qui impactent l'ensemble des stratégies de mobilité des acteurs de l'écosystème.

L'Union Européenne, à travers le Green Deal, impose des normes d'émissions plus strictes pour les véhicules neufs, avec des objectifs de réduction des émissions de CO₂ et une accélération de l'électrification des flottes.

En France, le secteur du leasing automobile a continué de s'adapter en 2024 à un environnement réglementaire de plus en plus contraignant, avec des objectifs climatiques européens et nationaux élevés en vue de respecter les Accords de Paris.

En dépit d'un contexte réglementaire complexe, une étude de l'Arval Mobility Observatory indique que 31% des entreprises ont déjà intégré dans leurs flottes des véhicules électriques et 24% envisagent de le faire au cours des trois prochaines années.

UNE AMBITION DE DÉCARBONATION SOUTENUE PAR LES LOUEURS

Arval est résolument engagé dans la décarbonation des flottes d'entreprise. Nous accompagnons nos clients dans leur transformation grâce à des offres et services de conseil adaptés. En juin 2024, Sarah Roussel, Directrice Générale d'Arval France a été élue présidente du « Sesamlld », le Syndicat des Entreprises des Services Automobiles en LLD et des Mobilités. À travers ce mandat, elle représente durant deux ans les acteurs de la location longue durée de véhicules en France, pivot dans l'électrification des parcs automobiles.

“ Pour que soit maintenue une dynamique de l'électrification, l'ensemble des parties prenantes – l'État, les constructeurs, les loueurs, les entreprises et les particuliers doivent soutenir la transition sur la durée. Les loueurs sont un rouage essentiel dans la décarbonation des flottes, partageant une même ambition de décarbonation. ”

Sarah **ROUSSEL**,
Présidente Sesamlld



Sesamlld

Depuis 1978, Sesamlld représente les sociétés commerciales ayant pour activité la location de véhicules en longue durée en France. Sa mission est d'assurer le respect d'une rigoureuse déontologie chez ses adhérents, de représenter la profession auprès de nombreux interlocuteurs, notamment institutionnels, et d'assurer la défense et la promotion de la Location Longue Durée.

Sesamlld – Syndicat des Entreprises des Services Automobiles en LLD et des Mobilités ►► [cliquez ici](#)

NOTRE STRATÉGIE RSE

2020 / 2025

CONTRIBUER À
15 OBJECTIFS DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE DE L'ONU



Les Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été adoptés par les Nations Unies en 2015 lors de l'Accord de Paris. Il s'agit d'un appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que, d'ici à 2030, tous les peuples jouissent de la paix et de la prospérité. Chez Arval, nous contribuons à 15 des 17 ODD pour un meilleur équilibre d'un point de vue social, économique et environnemental.

Notre stratégie de développement durable s'articule autour de **quatre piliers**. Chacun d'entre eux comprend **trois engagements** autour desquels sont fixés nos objectifs et nos actions contribuant à la fois aux ODD et à nos objectifs pour 2025.

PILIER ÉCONOMIQUE

DÉVELOPPER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉTHIQUE ET DURABLE

1. Promouvoir la **mobilité durable** avec un impact positif
2. Avoir les meilleurs **standards éthiques**
3. Partager avec nos parties prenantes des **standards élevés de responsabilité**

PILIER SOCIAL

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT ET L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS

4. Promouvoir la **diversité l'égalité et l'inclusion** sur le lieu de travail
5. Être une « **good place to work** » avec une gestion responsable de l'emploi
6. Être une **entreprise apprenante** offrant une **gestion dynamique** des carrières

PILIER CIVIQUE

ÊTRE UN ACTEUR POSITIF DU CHANGEMENT

7. Influencer et agir pour la **prévention du risque routier**
8. Financer et soutenir la **recherche** sur la mobilité de demain
9. Mener des **actions philanthropiques** en lien avec notre cœur d'activité

PILIER ENVIRONNEMENT

AGIR CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

10. Accompagner nos clients dans la transition vers une **mobilité bas carbone**
11. Réduire l'**empreinte environnementale** liée à notre fonctionnement propre
12. Promouvoir la **connaissance et le partage** des meilleures pratiques environnementales

NOS OBJECTIFS RSE 2020/2025

Avec le plan stratégique Arval Beyond, nous avons posé les bases d'une transformation profonde, visant à réduire l'empreinte carbone des flottes et à proposer des solutions de mobilité durable pour nos clients.

RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE
DE NOTRE FLOTTE

-30%

émissions de CO₂ vs. 2020
dans la flotte louée⁽¹⁾

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

50%

de femmes dans le Comité
exécutif d'Arval France

ACCOMPAGNER LA TRANSITION
ÉNERGÉTIQUE

150 000

véhicules électrifiés
(hybrides + électriques)

POUR ALLER PLUS LOIN

**et continuer à avancer avec ambition,
le plan Arval Beyond se poursuivra jusqu'à
la fin de l'année 2026.**

En ligne avec les attentes du marché et les enjeux environnementaux et sociétaux, Arval France reste résolument engagé à accompagner ses clients dans la décarbonation des flottes d'entreprise.

FACILITER ET OPTIMISER LES TRAJETS

25 000

utilisateurs de solutions de mobilité,
en partie grâce à l'Arval Mobility Pass

DONNER LES MOYENS À NOS COLLABORATEURS
DE CRÉER DE L'IMPACT POSITIF

12 000

heures de bénévolat effectuées
par les collaborateurs d'Arval en France

LES PREUVES DE NOTRE ENGAGEMENT

Au fil des années

Ecovadis



En janvier 2025, le Groupe Arval a obtenu la médaille Platinum par l'organisme d'évaluation RSE Ecovadis.

Avec un score de 83/100, le Groupe Arval se positionne dans le Top 1% des meilleures entreprises évaluées par Ecovadis pour notre fort engagement envers les principes ESG et la durabilité tout au long de notre chaîne de valeur.

Cette progression remarquable au cours des deux dernières années de 63 à 83/100 et à laquelle Arval France a contribué, reflète l'intégration croissante de la durabilité dans l'activité.

Label Alliance



Le label Alliance, marque la reconnaissance de l'engagement, sur la durée, du Groupe BNP Paribas en France – dont Arval France – en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Attribué par l'AFNOR, le label Alliance regroupe :

- Le **label Diversité** qui valorise notre engagement dans la promotion de la diversité, la lutte contre les discriminations et le respect de l'égalité des chances ;
- Le **label Égalité professionnelle** qui certifie notre engagement dans la valorisation de nos collaborateurs et dans le respect de leurs différences.

Cette double labellisation est aussi le fruit d'une mobilisation collective de toutes les équipes d'Arval en France.

ISO 9001



Arval France a mis en place depuis vingt-six ans d'un système de management par la qualité reconnu par la norme ISO 9001.

En effet, depuis 1998, la certification ISO 9001 fournit la preuve de notre engagement au développement continu de notre efficacité et de notre qualité de service.

Parmi les points forts d'Arval France lors du dernier audit 2024 :

- Une forte orientation client ;
- Un management de la qualité pleinement intégré aux pratiques de l'entreprise ;
- Une dynamique d'amélioration continue structurée et efficace.

De même, le processus d'analyse des causes des réclamations reçues et des solutions apportées nourrit l'effort d'amélioration continue d'Arval, **traduisant une implication forte des équipes et de la direction quant à la satisfaction des clients, conducteurs et partenaires.** Des informations quantitatives et qualitatives concernant les réclamations sont transmises régulièrement au Comex d'Arval France.

HappyIndex® Trainees



Le Groupe BNP Paribas est certifié pour la onzième année consécutive « Choose my Company » en obtenant le label HappyIndex® Trainees France 2025.

Chez Arval, parmi la centaine d'étudiants ayant répondu à l'enquête, 92,4% recommandent notre entreprise. Le taux de satisfaction de nos étudiants atteste de la qualité des missions confiées, de l'encadrement quotidien de leurs tuteurs et managers et de la reconnaissance de leur travail au même titre que celle apportée à tous les collaborateurs de l'équipe. Ils apprécient aussi notre environnement de travail moderne et stimulant.

Global compact



United Nations
Global Compact

En 2004, Arval a été la première société de location longue durée à signer le Pacte Mondial des Nations Unies ou « Global Compact ».

Arval s'engage à appliquer, promouvoir et soutenir les dix principes du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, aux principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, au respect de l'environnement et à la lutte anti-corruption.

En 2024, Arval a confirmé son statut de Membre actif en diffusant sa Communication sur le Progrès qui consolide les réponses à plus de 80 questions en matière de performance RSE. Ce rapport est en consultation le site du Global Compact des Nations Unies.

Retrouvez toutes les informations relatives à la **Communication sur le Progrès** du Groupe Arval sur le site Global Compact des Nations Unies [▶▶ cliquez ici](#)

Label Top Employer



Le Groupe BNP Paribas – Arval inclus – confirme pour la douzième année consécutive sa certification Top Employer Europe avec un score général de 91,78% (soit une augmentation de 1,26 point par rapport à l'année précédente).

Cette certification internationale est décernée par le « Top Employer Institute », un organisme indépendant, qui certifie la qualité des pratiques RH des entreprises. Chaque année, un audit d'environ 250 questions est réalisé couvrant 19 thèmes majeurs tels que le bien-être, la diversité & l'inclusion, l'acquisition de talents, le développement des compétences.

NOS PARTIES PRENANTES

Le dialogue avec les parties prenantes est un élément central de la responsabilité sociale et environnementale d'Arval. Arval s'engage à maintenir un **dialogue ouvert et constructif avec ses parties prenantes** afin de mieux identifier et comprendre leurs intérêts, leurs perspectives et leurs attentes, ainsi que l'impact de leurs activités. Ces éléments guident le développement des offres et de la stratégie globale d'Arval.

Arval place ses **clients et utilisateurs finaux au centre** du dialogue avec ses parties prenantes, et l'entreprise met en œuvre des politiques et des pratiques qui préservent ses valeurs sociales dans chaque interaction. Nous nous engageons à nous améliorer continuellement par le biais des retours d'information et la prise de mesures de suivi ciblées.

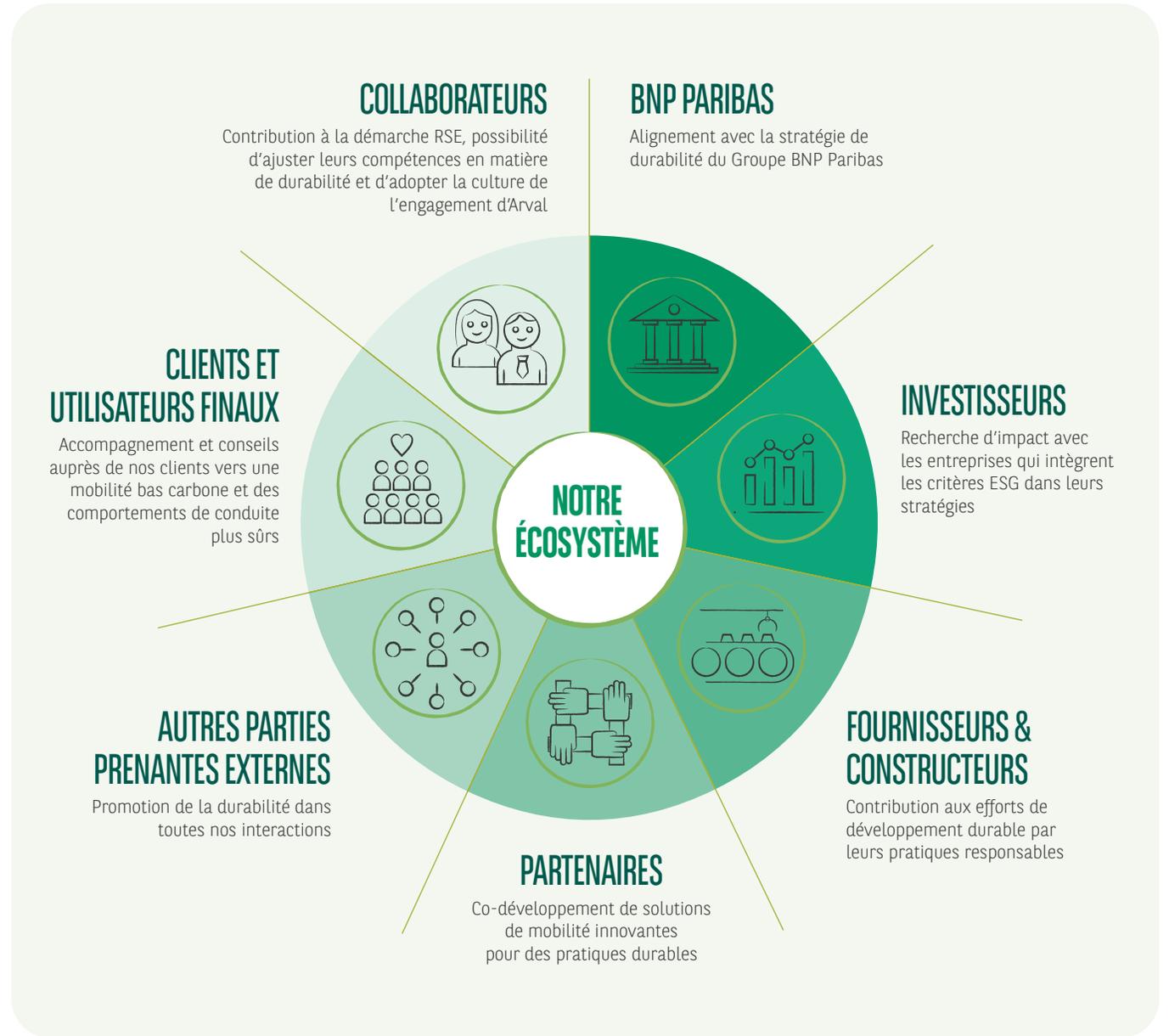
Arval place ses **collaborateurs au cœur de sa stratégie d'entreprise**. L'écoute et le dialogue avec ces derniers se font au travers d'enquêtes internes, du dialogue social, des réseaux internes et de la plateforme « About Me » dont disposent tous nos salariés pour faciliter le feedback, leur gestion de carrière et leur développement personnel.

Les **partenariats** avec les acteurs de la mobilité sont un véritable accélérateur dans l'adoption de comportements de mobilité durable chez les utilisateurs finaux. Grâce à une sélection rigoureuse de ses partenaires stratégiques, Arval souhaite agir ainsi pour une mobilité

plus durable, en proposant des offres et solutions qui facilitent l'utilisation de véhicules à faibles émissions de carbone et l'adoption de moyens de mobilité alternatifs.

Une **sélection rigoureuse de nos fournisseurs et garages** est essentielle pour garantir une gestion efficace de tous les événements liés aux véhicules durant la période de location, de même que l'intégration de pratiques qui réduisent les émissions et la pollution ainsi que la consommation de matières premières. Arval ne fait aucun compromis quant à la sécurité des conducteurs lors de ces opérations.

Arval met en œuvre une **approche structurée** dans ses interactions avec ses parties prenantes qui est guidée par des politiques qui permettent de garantir une approche **cohérente et responsable** dans toutes ses interactions.



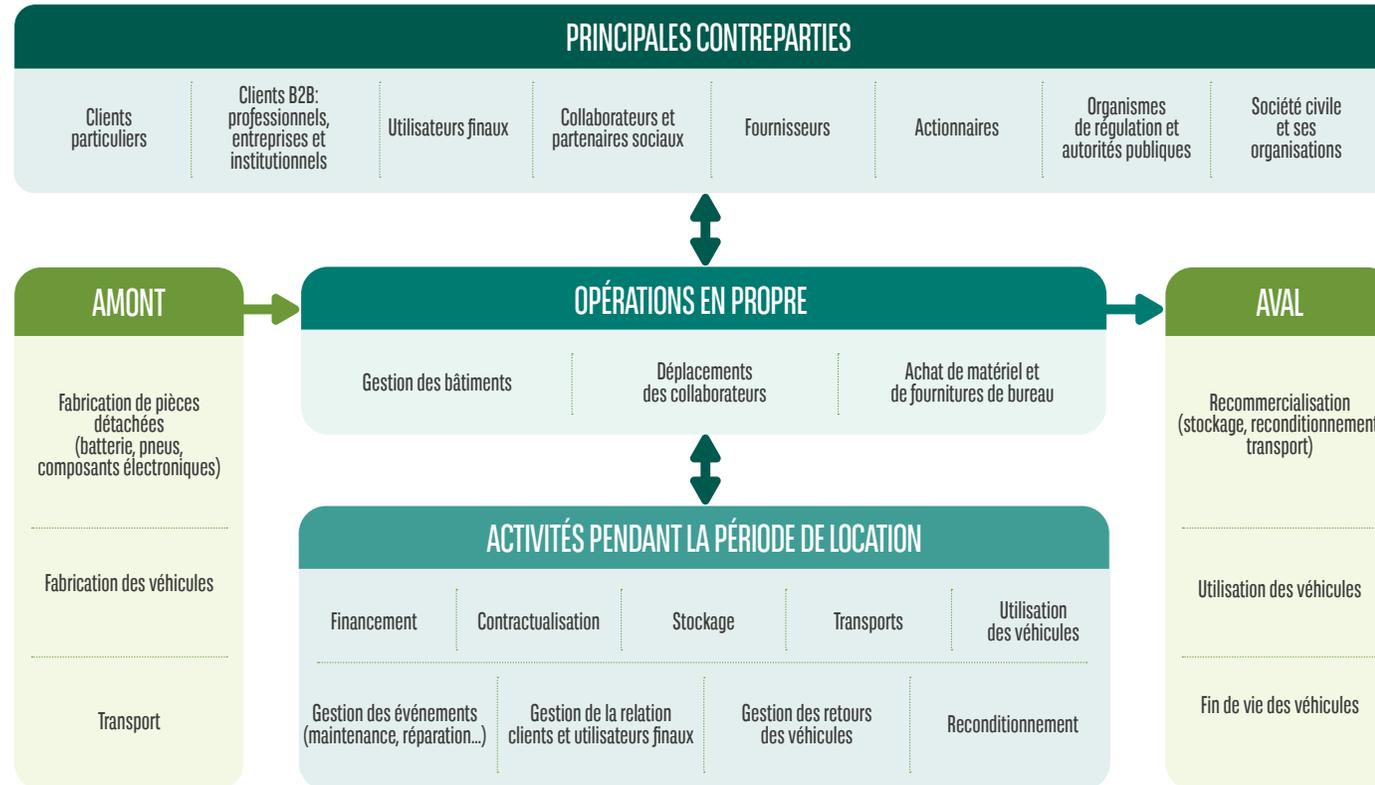
PRÉSENTATION DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Le Groupe Arval a cartographié les principaux **Enjeux environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG)** tout au long de sa chaîne de valeur, en lien avec ses parties prenantes (clients, collaborateurs, fournisseurs, actionnaires, régulateurs, société civile...). La représentation graphique ci-dessous illustre les activités et les acteurs principaux identifiés sur l'ensemble la chaîne de valeur d'Arval :

CHAÎNE DE VALEUR AMONT

Les impacts principaux concernent la fabrication et le transport des véhicules. La production de matériaux (acier, aluminium, plastique) et de batteries est énergivore et émettrice de CO₂, avec des risques environnementaux liés aux opérations minières. Le poids croissant des véhicules (notamment les SUV et modèles électriques) contribue à augmenter leur empreinte carbone. Le transport routier et maritime des pièces et véhicules est également source d'émissions.

Les équipes Arval fournissent des produits et services à une clientèle à la fois d'entreprises et de particuliers, et pour une large part aux salariés de ces derniers. En tant qu'acteur engagé et responsable, Arval encourage ses fournisseurs et partenaires à participer activement à la transformation des usages en matière de mobilité pour favoriser des pratiques plus responsables. Nous agissons via le conseil client et la collaboration avec les acteurs du marché (constructeurs, fournisseurs de services après-vente, partenaires ...) pour délivrer la qualité de service attendue par nos clients qui restent seuls décisionnaires dans l'usage de leurs solutions de mobilité.



CHAÎNE DE VALEUR AVA

Les véhicules loués génèrent des impacts selon leur motorisation, usage, entretien et fin de vie. Arval travaille avec ses partenaires sur l'entretien (pour allonger la durée de vie des véhicules), le reconditionnement, le stockage et le transport, en intégrant des critères environnementaux.

Les enjeux de gestion des déchets et de traçabilité des véhicules en fin de vie ainsi que de sécurité routière sont également pris en compte, avec notamment des formations à l'écoconduite ou à la prévention du risque routier proposées par Arval.

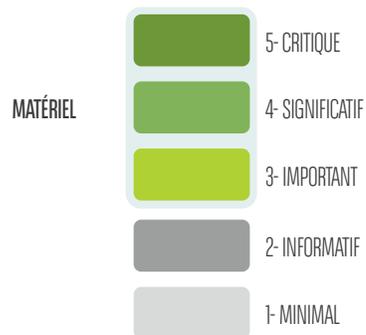
MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ PAR THÉMATIQUE DE DURABILITÉ

La CSRD requiert de décrire l'ensemble des **impacts, risques et opportunités matériels** pour Arval relatifs aux enjeux de durabilité.

En s'appuyant sur la méthodologie développée par BNP Paribas et en conformité avec les exigences de la CSRD, le Groupe Arval a réalisé son analyse de double matérialité, identifiant les **impacts**, les **risques** et les **opportunités** majeurs vis-à-vis de son activité et des **attentes de ses parties prenantes**.

Deux visions sont consolidées :

- **La matérialité d'impact** qui correspond à l'impact des activités d'Arval tout au long de sa chaîne de valeur sur l'environnement et la société ;
- **La matérialité financière** qui correspond à l'impact des enjeux environnementaux et sociétaux sur la performance d'Arval.



IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS POUR ARVAL

	IMPACTS	RISQUES	OPPORTUNITÉS
ENVIRONNEMENT	Atténuation du changement climatique	5-CRITIQUE	4-SIGNIFICATIF
	Adaptation au changement climatique	2-INFORMATIF	4-SIGNIFICATIF
	Pollution	3-IMPORTANT	2-INFORMATIF
SOCIAL	Effectifs de l'entreprise	3-IMPORTANT	3-IMPORTANT
	Consommateurs et utilisateurs finaux	3-IMPORTANT	4-SIGNIFICATIF
	Sécurité des clients, y compris protection de la vie privée	2-INFORMATIF	4-SIGNIFICATIF
GOUVERNANCE	Conduite des affaires, anti-corruption et lanceurs d'alertes	2-INFORMATIF	3-IMPORTANT

NON MATÉRIEL

Eau et ressources marines

Utilisation des ressources et économie circulaire

Biodiversité et écosystèmes

Travailleurs de la chaîne de valeur

Communautés affectées

Relation avec les fournisseurs

Cybersécurité

Rapport de Durabilité Arval 2024 [▶ cliquez ici](#)

PILIER ÉCONOMIQUE

DÉVELOPPER NOS ACTIVITÉS
DE MANIÈRE ÉTHIQUE
ET DURABLE

1. Promouvoir la **mobilité durable** avec un impact positif
2. Avoir les meilleurs **standards éthiques**
3. Partager avec nos parties prenantes des **standards élevés de responsabilité**

90 %

DE MISSIONS DE CONSEIL
délivrées par Arval Consulting
France à ses clients en 2024 ont
concerné la mobilité durable⁽¹⁾

Soit un cumul de 1 047 jours depuis
2020 (sur un total de 7 800 jours
de consulting pour le Groupe Arval –
objectif 12 000 heures à horizon 2026)



Pouvez-vous nous parler de Sodiaal et de la solution vélo d'Arval que vous utilisez ?

Dans le cadre de notre démarche RSE, chez Sodiaal nous travaillons à la réduction de notre empreinte carbone en agissant sur notre catalogue de véhicules de fonction mais nous cherchons également comment accompagner nos collaborateurs qui n'y sont pas éligibles, dans l'utilisation d'une solution de mobilité leur permettant aussi de réduire leur empreinte carbone dans le cadre de leurs déplacements.

Depuis avril 2024, nous proposons en test sur le siège de Yoplait, à Boulogne Billancourt, le vélo de fonction en Location Longue Durée à nos collaborateurs en contrat à durée indéterminée. Compte tenu du succès de cette opération, d'autres Business Units devraient très rapidement se lancer dans l'aventure !



Gwennolée THOMAS BERNARDINI

Responsable Environnement de travail Yoplait & Fleet Manager Coopérative de Sodiaal

Quels avantages y voyez-vous ?

Notre objectif est double. D'une part, nous savons que la promotion de la mobilité douce participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail, tout en contribuant à la réduction des émissions de CO₂. Nous croyons que le vélo de fonction booste notre attractivité employeur, fidélise nos talents et contribue grandement au bien-être de nos collaborateurs.

D'autre part, nous souhaitons offrir à nos équipes une alternative pratique et économique aux trajets domicile-travail. Nous finançons le loyer mensuel des vélos à hauteur de 70%.

Nous avons décidé de collaborer avec Arval BNP Paribas pour la mise à disposition, à date, d'une flotte de 17 vélos à assistance électrique, soit 12% des collaborateurs éligibles en année une. Leur expertise en matière de mobilité durable nous a permis de mettre en place une solution simple, clé en main, avec leur partenaire Zenride.

Comment cette offre de mobilité a-t-elle été accueillie et comment s'intègre-t-elle dans les engagements de durabilité de Sodiaal ?

Cette offre de location longue durée vélo nous permet d'apporter de nouveaux services et avantages à nos collaborateurs : financement du vélo à hauteur de 70%, maintien du remboursement du Pass Navigo.

Cette initiative a été accueillie avec beaucoup d'enthousiasme par nos collaborateurs à qui nous avons donné la possibilité de contribuer à la réduction des émissions de CO₂, tout en se déplaçant avec des vélos de qualité. Ils gagnent en temps de trans-

port, ils évitent les transports en commun, souvent source de stress, et agissent sur leur bien-être global par la pratique d'une activité sportive.

La collaboration avec Arval s'inscrit pleinement dans la vision RSE de Sodiaal, car la durabilité est au centre de la stratégie de notre coopérative. Notre démarche RSE couvre l'ensemble de notre chaîne de valeur depuis les fermes de nos éleveurs jusqu'à la table des consommateurs. Elle aborde nos enjeux principaux en réponse à la fois aux analyses d'impacts au plan économique, environnemental et sociétal, ainsi qu'aux attentes de nos clients, consommateurs, partenaires et parties prenantes au sens large.

À propos de Sodiaal

Sodiaal assure à tous ses adhérents la collecte de leur lait sur le long terme. Cette collecte alimente ses 53 sites de production sur tout le territoire et permet à ses marques (Candia, Entremont, Yoplait) d'être présentes dans 93% des foyers français.

Les trois axes de la stratégie RSE de Sodiaal :

- Des élevages tournés vers l'avenir (accompagnement des éleveurs, bien-être animal et respect de l'environnement) ;
- Des produits apportant le meilleur du lait (nutrition & naturalité, réduction empreinte carbone des sites, 71% emballages recyclables, politique d'achats responsables) ;
- Une communauté fière et engagée (santé & sécurité au cœur de notre organisation, 38% collaborateurs salariés-associés, DE&I).

1. Promouvoir la mobilité durable avec un impact positif

Arval est un acteur majeur de la location longue durée multimarque de véhicules et spécialiste des solutions de mobilité pour les grandes entreprises internationales, les PME et les professionnels, et pour les particuliers. En complément de son métier historique de loueur, Arval propose une palette de solutions de mobilité, complémentaire aux véhicules de fonction : autopartage, location longue durée de vélo, offre conseil Arval Mobility Consulting, ou l'Arval Mobility Pass.

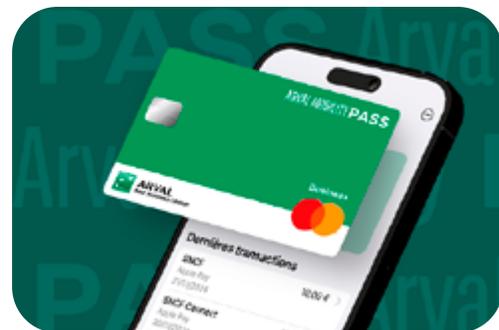
Grâce à nos solutions et services, nos clients sont en mesure d'optimiser la gestion de leur flotte ainsi que la mobilité de leurs employés en adressant l'ensemble de leurs besoins de déplacement pour les rendre fluides et plus responsables.

ARVAL MOBILITY PASS, LA SIMPLICITÉ POUR LA MOBILITÉ DES SALARIÉS

Arval s'est associé à **Betterway**, entreprise Grâce à nos solutions et services, nos clients sont en mesure d'optimiser la gestion de leur flotte ainsi que la mobilité de leurs employés en adressant l'ensemble de leurs besoins de déplacement pour les rendre fluides et plus responsables.

La mise en place de l'Arval Mobility Pass permet aux employeurs de centraliser l'ensemble des subventions. Il attire et fidélise ainsi leurs collaborateurs en les accompagnant dans l'usage d'une mobilité plus durable en réponse à des attentes fortes, et il contribue à un enjeu sociétal pour lequel l'entreprise-citoyenne est attendue. En participant au financement des trajets domicile-travail notamment, les employeurs peuvent augmenter le pouvoir d'achat de leurs salariés avec un outil simple et complet.

Arval Mobility Pass ▶▶ [cliquez ici](#)



Aujourd'hui, plus de

50 000

collaborateurs de BNP Paribas en France bénéficient de l'Arval Mobility Pass, leur permettant d'adopter une mobilité responsable, multimodale, pour leurs déplacements du quotidien

HUB MOBILITÉ ARVAL, UN ATOUT POUR LES ENTREPRISES ET LEURS COLLABORATEURS

Arval agit en faveur de la décarbonation des trajets quotidiens des salariés d'entreprises (domicile-travail, professionnel...). Pour cela, au sein de l'Arval Mobility Hub d'Arval, les entreprises mettent à disposition de leurs équipes des solutions partagées, notamment électriques, y compris automobiles avec les solutions d'autopartage et de covoiturage.

Véritable outil RH d'attractivité employeur, il permet à l'entreprise de proposer des solutions de mobilités alternatives, complémentaires à une démarche d'électrification des flottes, intégrant les objectifs RSE comme la réduction des émissions de CO₂ et l'amélioration du bien-être des collaborateurs.

Objectif RSE

2 000

utilisateurs de solutions de mobilité d'ici 2025

DES SOLUTIONS DE MOBILITÉ PARTAGÉES

Depuis plus de 10 ans, Arval dispose d'une offre d'autopartage **Arval CarSharing**.

Le principe est simple. Il s'agit d'une flotte de voitures partagée par divers utilisateurs. Le salarié, via une plateforme digitale, sélectionne un véhicule et l'utilise en mode partagé. Les bénéfices de cette solution sont nombreux : levier de décarbonation des flottes, amélioration des déplacements professionnels, optimisation du taux d'utilisation des véhicules, rationalisation des dépenses relatives à la mobilité d'entreprise, réduction de l'empreinte carbone.

OFFRE VÉLO LLD, UNE OFFRE COMPLÈTE AVEC NOTRE PARTENAIRE ZENRIDE

Arval s'est associé à **Zenride** pour accélérer le déploiement du vélo chez ses clients avec une offre complète en location longue durée (LLD) :

- Large catalogue de vélos disponibles – vélo à assistance électrique classique, cargo ou pliant – avec plus de 700 points de vente en France et des sites web spécialisés ;
- La disponibilité et la maintenance des vélos sur l'ensemble du territoire français ;
- La simplicité d'une offre « tout-en-un », kit de sécurité, maintenance et assurance inclus ;
- Une sensibilisation aux règles de sécurité, à la prise en main du vélo.

L'ambition d'Arval est de proposer une expérience utilisateur simple et fluide partout en France. C'est aussi l'opportunité d'apporter des solutions adaptées aux attentes et besoins de l'ensemble de ses clients et de leurs collaborateurs.

Vidéo ▶▶ [cliquez ici](#)

BNP Paribas Mobility

En tant que filiale à 100% de BNP Paribas, Arval, du fait de son activité liée à la mobilité, contribue à BNP Paribas Mobility, une marque qui valorise l'expertise des entités du Groupe impliquées sur la mobilité

À cet égard, BNP Paribas Mobility a lancé Mobility4you, une initiative qui fédère: la Banque de détail en France, BNP Paribas Personal Finance, Arval et BNP Paribas Cardif. Avec un point d'entrée unique, cette plateforme dédiée à la mobilité a pour mission d'accompagner les clients de la banque de manière personnalisée dans leurs projets.

Vidéo Mobility4you ►► cliquez ici

Paris, Lyon, Marseille, Toulouse, le **BNP Paribas Mobility Tour** a été l'occasion pour nos clients, partenaires, représentants du secteur institutionnel et la presse de :

- Découvrir l'expertise du **Groupe BNP Paribas** en matière de mobilité durable et accessible ;
- Rencontrer les experts de nos différentes entités ;
- Participer à des conférences thématiques ;
- Échanger autour de cas clients très concrets avec les solutions de mobilité personnalisées mises en œuvre.

Au travers de cas concrets, nous avons pu faire découvrir, de façon simple et percutante, nos solutions Arval de mobilité domicile-travail pour les salariés, les solutions de mobilité dans la vie professionnelle quotidienne et tout notre savoir-faire d'accompagnement dans l'électrification des flottes.

DES MODES DE FINANCEMENT ADAPTÉS À CHAQUE MOBILITÉ

Dans la gestion de flottes, Arval propose tous types de location de 1 jour à 60 mois.

- Location Longue Durée (24 à 60 mois)
- Location Moyenne Durée (1 à 24 mois)

La Location Longue Durée de véhicules neufs et multimarque

En 35 ans, Arval est devenu un acteur majeur de la location longue durée (LLD) multi-marque de véhicules. Notre objectif : fournir à nos clients le bon véhicule pour le bon usage : des véhicules neufs, en LLD, avec des services associés pour faciliter leur mobilité et simplifier leur quotidien : assurance, entretien, carte carburant, pneumatiques... avec un enjeu : accompagner nos clients dans la décarbonation de leur flotte.

360 000

véhicules loués en France
(+1,6% vs 2023)

46%

des véhicules commandés
électrifiés à fin 2024,
dont 18% de véhicules
électriques à batterie

Arval Re-Lease, une offre de location longue durée de voitures d'occasion

Avec un large choix de véhicules, de modèles, de marques et de motorisations disponibles dans des délais courts, Arval Re-lease permet à nos clients de profiter de véhicules sûrs, aux loyers attractifs, et prolonger la vie des véhicules.

L'offre Arval Re-lease est à destination des entreprises, des professionnels et des particuliers. Elle est proposée sur le site Internet de vente des véhicules d'occasion, Arval AutoSelect et sur la plateforme Mobility 4 You.

Arval AutoSelect ►► cliquez ici

Arval Flex, l'offre de location moyenne durée

L'offre Arval Flex permet d'avoir accès sous cinq jours ouvrés (sous réserve de disponibilité) à plus de 15 000 véhicules en parc disponibles en France, intégrant des services (maintenance, pneumatiques, assistance Arval, véhicule relais et assurance). Il est possible de sélectionner l'énergie la plus adaptée à ses déplacements ou à ceux de ses collaborateurs. La durée de la Location Moyenne Durée, entre 1 et 24 mois, et le nombre de kilomètres que l'on pense parcourir sont à déterminer. Cette offre Arval Flex accompagne nos entreprises clientes dans le développement de leur activité, elle leur permet de répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines ou à des pics d'activités. C'est également une opportunité pour l'électrification de leur parc automobile et pour développer une mobilité éco-responsable.

ARVAL STAR

Arval Consulting a lancé en 2024 la méthode STAR (Strategic Transformation through Actionable Recommendations), qui propose un cadre structuré en cinq étapes (Ambition, Exploration, Conception, Déploiement et Mesure) pour délivrer des conseils sur les principaux enjeux du secteur, notamment l'électrification des flottes, la diversification des solutions de mobilité ainsi que l'optimisation des coûts et l'amélioration des politiques et processus internes.

Arval STAR permet de définir et d'enclencher l'ensemble des étapes qui permettent la conduite du changement au sein des entreprises, de la définition des objectifs à l'analyse des résultats à partir d'indicateurs clés de performance.

Arval Star ►► cliquez ici

90%

des missions de conseil délivrées par Arval Consulting France à ses clients en 2024 ont concerné la mobilité durable (vs 85% en 2023)



2. Avoir les meilleurs standards éthiques

L'application des standards les plus élevés en matière de Code de conduite et de respect des règles et réglementations est un prérequis fondamental à l'exercice de nos métiers.

Ce parcours permet aux collaborateurs d'Arval (100% sont concernés) de prendre connaissance des principales règles de conduite à retenir et de les mettre en pratique au travers de cas concrets.

En complément, une sensibilisation sur l'intranet pour tous, intitulée « **En 2024 La Conformité, tous concernés !** », a été réalisée par les équipes Conformité, Ressources Humaines et RSE : deux saisons sur le Code de conduite et l'anti-corrupcion.

98,32 %

des collaborateurs Arval France ont réalisé le Conduct Journey

UN PARCOURS GROUPE DE SENSIBILISATION DÉDIÉ AU CODE DE CONDUITE

Récemment, le dispositif de formations obligatoires Groupe s'est étoffé avec la mise en place d'un « **Conduct Journey** » consacré au **Code de conduite du Groupe BNP Paribas** et adapté au profil des collaborateurs.

Sécurité Financière, Lutte contre la Corruption, Engagement dans la société, Cyber protection attitude, Protection des données, Droit de la concurrence, Communication responsable, sept modules ont été couverts en 2024, avec des vidéos et podcasts pour faciliter l'apprentissage.

FOCUS CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite détaillé donne des règles de conduite et des éclairages précis à nos collaborateurs sur comment agir au quotidien sur les sujets tels que : la protection des intérêts des clients (PIC), l'éthique professionnelle, la lutte contre la corruption, la sécurité financière.

Code de conduite du Groupe BNP Paribas ▶ [cliquez ici](#)



Le code de conduite donne à la fois une direction et le chemin à emprunter : c'est un objectif commun à tous qui vise le respect des valeurs du Groupe ; un parcours tout au long duquel notre comportement doit être exemplaire.

Nathalie **SABEK**,
Directrice Conformité
pour Arval France



Procédure d'alerte éthique

Aligné sur la politique du **Groupe BNP Paribas**, le dispositif d'alerte d'Arval est conforme à la loi française Sapin II sur « la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de l'économie » et aux réglementations locales en vigueur. Le mécanisme est ouvert à tous les salariés et, conformément à la loi Wasserman, également aux tiers externes, notamment aux anciens collaborateurs du Groupe, ainsi qu'aux fournisseurs et sous-traitants. Les collaborateurs bénéficient d'un dispositif de signalement dédié et indépendant. Les parties prenantes externes peuvent utiliser un formulaire sur le site du **Groupe BNP Paribas** et d'Arval. Tous les signalements sont traités de manière confidentielle, conformément aux dispositions en vigueur.

DES ENGAGEMENTS RSE EN TERMES DE GOUVERNANCE

La stratégie de durabilité d'Arval est alignée sur celle du **Groupe BNP Paribas** dont il fait partie. Ainsi, Arval applique notamment les politiques sectorielles élaborées par le Groupe lors de son analyse crédit, dans le cadre de leur applicabilité face aux activités spécifiques de l'entreprise.

Un comité de crédit traite du risque de crédit et de contrepartie selon le corpus de politiques de crédit d'Arval où la dimension ESG est intégrée, notamment au travers de politiques sectorielles ou de procédures d'évaluation ESG renforcée.

Ce comité se réunit régulièrement, avec notamment les Directions RISK, Commerce et la Direction générale. Il statue principalement sur les demandes de location des clients d'Arval (demandes crédit qui relèvent de sa délégation), en s'appuyant sur l'analyse financière et sectorielle des clients ainsi que sur les éléments qui pourraient avoir des impacts positifs ou négatifs sur la performance financière, la solvabilité ou la réputation de ces derniers (comme la résilience au changement climatique, la gouvernance des droits sociaux).

L'ÉVALUATION DES TIERS

Des politiques Groupe définissent les mesures d'évaluation sur les clients – y compris sur les personnes politiquement exposées – les intermédiaires, les fournisseurs et autres tiers. Ce dispositif permet l'identification et la gestion des contreparties les plus exposées au risque de corruption, auxquelles sont appliquées des mesures d'atténuation spécifiques.

Enfin, un outil d'analyse des informations défavorables relatives aux tiers est déployé dans l'ensemble du **Groupe BNP Paribas** et accessible à l'ensemble du personnel sur l'intranet.

La politique interne « Know Your Client » définit les normes de vigilance de BNP Paribas en matière de connaissance du client, d'évaluation du risque et de prise de décision. Elle est applicable à Arval pour gérer le risque lié à la conduite des affaires.

Pour faciliter l'entrée en relation avec les prospects et fluidifier le parcours client, Arval France a mis en place, une organisation dédiée pour gérer cette première étape de la relation clients, regroupant les équipes crédit, KYC et création clients.



LA PROTECTION DES DONNÉES

À l'occasion de la Journée mondiale de la protection des Données, les équipes DPO et Data Privacy Arval France ont sensibilisé les collaborateurs aux enjeux de la protection des données. Intelligence artificielle, quantité et conservation des données, sous-traitance, registre, chaque jour pendant une semaine, une série mettait en lumière un sujet de protection des données avec des définitions, des infographies et les bons réflexes mais également une bande dessinée ludique et les contacts clés chez Arval.



ARVAL CONNECT

Certification ISO 27001 renouvelée avec succès pour Arval Connect, notre solution de télématique embarquée.

L'obtention de ce certificat permet de gagner et de consolider la confiance de nos parties prenantes – essentielle au bon déploiement de nos services qui requièrent un traitement de données personnelles.

Arval Connect permet aux clients de renforcer la sécurité des conducteurs, améliorer leur performance opérationnelle, et développer leur politique RSE, notamment en vue de réduire le risque d'accidents et la consommation d'énergie. En tant que responsables de traitement indépendants, ils disposent de données d'utilisation, de consommation d'énergie, des émissions de CO₂ et des comportements de conduite de leurs collaborateurs. Les conducteurs disposent de fonctionnalités permettant de protéger leurs données privées, et de conseils pour une conduite plus sûre et responsable.

3. Partager avec nos parties prenantes des standards élevés de responsabilité

Arval porte des valeurs fortes en matière de RSE et souhaite développer avec ses partenaires commerciaux des relations placées sous le signe de la responsabilité. Cela passe par une évaluation de nos pratiques mutuelles sur la base de critères RSE mais aussi par le développement de partenariats avec des entreprises engagées notamment en matière d'inclusion.

RÉSEAUX APRÈS-VENTE ARVAL, UNE QUALITÉ DE SERVICE PARTOUT EN FRANCE

Pour gagner en efficacité, offrir une qualité de service optimale, une expérience client fluide et différenciante, Arval France sélectionne un **réseau préférentiel de centres d'entretien et de réparation** des véhicules pour optimiser le temps de réalisation des

opérations de maintenance et des réparations de carrosserie.

Un maillage toujours plus dense sur le territoire français avec davantage de garages labellisés Arval pour plus de proximité avec les conducteurs :

- Les « **Arval Centers** », spécialistes dans leur domaine, connaissent parfaitement les clients et apportent tout leur savoir-faire, en lien avec les équipes techniques d'Arval. Situés sur tout le territoire français, ils sont en mesure de proposer des solutions de mobilité aux conducteurs d'Arval, telles que le véhicule de remplacement ou bien encore le service à domicile ;
- Les « **Arval Premium Centers** », sont de véritables centres multi-services « tout-en-un », où toutes les opérations peuvent être réalisées au même endroit (carrosserie, pare-brise, révision,

pneumatique, etc.) afin de limiter le nombre et le temps d'immobilisation pour le conducteur et donc lui offrir la meilleure expérience client.

Nos centres sont présélectionnés sur la base d'un questionnaire de 130 questions, incluant des **critères RSE** (économie circulaire, social, recyclage, etc.). Ils répondent à un cahier des charges strict, qui nous permet de les évaluer en complément des enquêtes après-vente réalisées auprès des conducteurs.

À date,

430

Arval Centers

25

Arval Premium Centers



ACHATS RESPONSABLES, ARVAL S'ENGAGE POUR UNE ÉCONOMIE PLUS DURABLE ET PLUS INCLUSIVE

Arval développe avec ses fournisseurs des relations de confiance, en cohérence avec ses engagements en faveur du développement durable. La notion d'achats responsables est une réalité dans nos contrats, avec la mise en place d'indicateurs qualité précis et la signature d'une **charte d'achats responsables** qui résume nos engagements partagés. L'intégration de critères RSE dans nos partenariats nous permet de sélectionner des entreprises partageant nos valeurs et de les accompagner dans leur démarche d'amélioration continue.

En parallèle, Arval souhaite faire appel toujours plus largement à des prestataires qui travaillent avec des entreprises du secteur de l'insertion et du handicap, un sujet qui nous tient particulièrement à cœur.

En 2024, nous avons vu croître de +55% nos achats inclusifs par rapport à l'année précédente correspondant principalement à des prestations de saisie de factures et de gestion des cartes carburant.

+55 %

de progression des Achats Responsables Arval France en 2024

PILIER SOCIAL

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT ET L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS

4. Promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion sur le lieu de travail
5. Être une « good place to work » avec une gestion responsable de l'emploi
6. Être une entreprise apprenante offrant une gestion dynamique des carrières

83 %

COLLABORATEURS
fiers de travailler
pour Arval⁽¹⁾

50 %

DE FEMMES
au Comex Arval France





Philippe NOYER,
DRH Arval France

À votre prise de fonction en avril 2024, quelles observations avez-vous faites concernant les équipes d'Arval et leur état d'esprit ?

Arriver chez Arval, c'est arriver dans une entreprise dynamique et en transformation. J'ai rencontré des équipes motivées pour atteindre les résultats et mobilisées autour de la **culture de service et de l'engagement**. Les RH, par sa fonction, contribuent à la coopération des équipes, en étant à **l'écoute, engagée et facilitatrice**, les trois valeurs de la culture d'entreprise d'Arval. Je remercie les équipes pour les nombreuses actions enclenchées : un plan de formation riche et efficace, des mobilités et des recrutements répondant aux besoins de l'entreprise, la gestion efficace des évolutions de carrière. Le tout dans un contexte de forte activité : 413 recrutements ont été effectués au cours de l'année 2024 (composés de 295 mobilités intra-Arval et Groupe BNP Paribas et 118 recrutements externes), 257 alternants et stagiaires de longue durée et 105 stagiaires de courte durée ont été accueillis dans nos équipes.

Quelles ont été vos priorités d'action ?

Continuer d'accompagner la **transformation de l'entreprise, le développement professionnel des collaborateurs et des managers**, dans un environnement de travail où chacun est inclus et traité avec **équité et respect** et vient travailler avec plaisir.

Il y a eu deux temps forts cette année en matière d'égalité professionnelle et d'inclusion :

- Un **nouvel accord en matière d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. Les principes d'égalité des chances et de traitement entre tous les collaborateurs constituent des valeurs prônées par l'entreprise et respectées dès l'embauche et tout au long de la carrière ;

- Un **nouvel accord sur le handicap** négocié pour les collaborateurs par la direction avec les organisations syndicales, permettant la mise en place d'un nouveau dispositif en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles actions Arval a-t-il mis en place pour soutenir les collaborateurs dans leur vie au travail ?

Le rôle des RH est de tout mettre en œuvre pour positionner les bonnes personnes au bon endroit et au bon moment pour servir les ambitions de l'entreprise, à savoir accompagner nos clients dans leur mobilité de manière durable. La qualité de vie au travail est importante pour garantir une bonne qualité de service.

En 2024, nous avons poursuivi la **régionalisation** d'Arval. Être une entreprise où il fait bon travailler, c'est l'un de nos engagements d'entreprise socialement responsable, avec des locaux agréables et optimisés.

Nous sommes attentifs au bien-être de nos collaborateurs, c'est pourquoi nous mettons en place **des dispositifs de reconnaissance** « Arval vous dit merci ! », d'accompagnement pour les collaborateurs aidants, et d'accompagnement des collaborateurs seniors (notamment avec l'organisation d'un webinar à destination des collaborateurs seniors « Gen50+ » avec plus de 200 collaborateurs connectés). Nous mettons également en place des **sensibilisations** au respect sur le lieu de travail, au sexisme ordinaire, au respect entre collègues, et pour les managers sur les biais et stéréotypes.

Enfin, l'enquête interne PULSE fait ressortir un Net Promoter for Employees (NPE) à +20, en forte progression et 83% des collaborateurs sont fiers de travailler pour Arval.

4. Promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion sur le lieu de travail



Tout collaborateur peut, s'il agit de manière désintéressée, utiliser le **dispositif Alerte Éthique** pour signaler en interne, dans un cadre protégé, toute violation avérée ou soupçonnée d'une loi, d'une réglementation ou du **Code de conduite**.

Les **Inclusion Days** de BNP Paribas ont également permis de mettre en lumière les acteurs de l'inclusion et de l'engagement chez Arval et à nos collaborateurs de participer à des événements telle une conférence LGBTQ+ avec l'association Le Refuge et la traditionnelle journée de présentation des réseaux professionnels de collaborateurs internes.

Offrir un environnement de travail inclusif à tous est important pour Arval. C'est pourquoi, nous nous engageons pleinement à promouvoir une culture de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion au sein de l'entreprise.

Titulaire depuis 2015 du **Label Alliance** délivré par l'AFNOR, Arval agit au quotidien pour la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette réalisation est le fruit d'une mobilisation collective de toutes les équipes d'Arval en France.

Nous avons confirmé notre engagement au travers de la **Charte des Engagements Diversité, Équité & Inclusion d'Arval**, qui aborde cinq piliers clés :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- L'inclusion des personnes en situation de handicap ;
- Le multiculturalisme ;
- L'intergénérationnel ;
- L'orientation affective et identité de genre.

La diversité est une richesse. En valorisant toutes nos différences, nous proposons chez Arval un environnement inclusif où chacun peut s'épanouir, contribuer à la réussite de l'entreprise et innover.

Sophia **RADOUANE**,
Responsable Diversité,
Égalité et Inclusion
et Mission Handicap,
Arval France



Charte DE&I Arval ► [cliquez ici](#)

NOS RÉSEAUX DE COLLABORATEURS

Vecteurs de dialogue, les réseaux professionnels jouent un rôle actif dans la promotion de la diversité et de l'inclusion. Un moyen pour les collaborateurs au sein du Groupe BNP Paribas de partager leurs engagements. Voici un panorama de nos réseaux :

BNP Paribas PRIDE France réunit les collaborateurs et collaboratrices s'identifiant comme LGBTQI+ et leurs alliés, pour contribuer à créer un environnement professionnel dans lequel chacun et chacune puisse s'intégrer et s'épanouir, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.

BNP Paribas Mixcity contribue à faire progresser l'égalité professionnelle au sein du **Groupe BNP Paribas** ; un levier majeur pour aider les femmes et les hommes du Groupe dans leur développement professionnel et personnel.

CULTURAL a une ambition : créer un environnement équitable et inclusif, où tous les collaborateurs issus de la diversité ethnoculturelle peuvent exceller.

WE GENERATIONS facilite les échanges entre les jeunes et les seniors du **Groupe**, avec tout ce que cela comporte en matière de transmission de connaissances et de savoirs, de réinterprétation des stéréotypes liés à des critères d'âge.

LATAMIGOS est ouvert à tous les collaborateurs en **France** « amis » des pays de l'Amérique Latine, qui souhaitent découvrir ce continent ou partager son art et sa culture.

ABILITY ambitionne de faire changer le regard sur les handicaps et dépasser les a priori qui y sont traditionnellement associés. Ce réseau de collaborateurs facilite la coopération, l'émulation et la solidarité autour des thématiques du handicap.

Des événements pour promouvoir la diversité et l'inclusion

En 2024, de multiples animations ont été organisées par Arval, tels les **Arval Diversity Days**, pour célébrer la diversité et l'inclusion et renforcer notre engagement en faveur de l'égalité et de l'inclusion, avec notamment la présentation du nouvel accord Handicap et les réseaux de collaborateurs.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Promouvoir des politiques ambitieuses d'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, cela passe par des actes forts d'engagement contre le sexisme au travail et de formation des collaborateurs, par la politique salariale, par les réseaux de promotion des femmes aux postes à responsabilités (exemple BNP Paribas MixCity), ou par l'adhésion à des initiatives externes de type **JamaisSansElles**, ou notre partenariat avec Wave les Elles de L'Auto.

L'Association **BNP Paribas MixCity** accompagne les femmes et les hommes du **Groupe BNP Paribas** dans leur développement professionnel et personnel grâce à de nombreux événements : rencontres de rôle modèles, mentoring, coaching individuel et collectif... Et sans oublier un important networking international avec plus de 8 500 membres (collaborateurs du **Groupe BNP Paribas**). Arval se fait le relais de cette démarche à travers l'organisation d'actions spécifiques.

L'égalité professionnelle dans nos instances dirigeantes chez Arval

Arval s'engage en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes, en ligne avec les engagements du **Groupe BNP Paribas**. Cela se traduit par une attention accrue portée à l'équité des décisions en matière de rémunération ainsi que par la promotion des femmes à des postes clés et la féminisation de la population dirigeante.

Nos leviers d'accélération pour le Groupe Arval :

- Une vigilance vis-à-vis de potentiels comportements discriminants au cours des processus de recrutement et de promotion des collaborateurs ;

- Un effort dans la durée pour réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes ;
- La garantie d'un environnement de travail sécurisé qui préserve la santé des collaborateurs ainsi que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Score égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ▶ [cliquez ici](#)

52 %

de femmes chez Arval France

50 %

de femmes au Comex Arval France

LUTTER CONTRE LE SEXISME DIT « ORDINAIRE »

En France, 60% des salariés constatent des impacts négatifs sur leur travail après avoir subi un comportement sexiste. Conscients du poids du sexisme ordinaire y compris encore aujourd'hui dans le secteur de l'automobile, nous nous engageons avec le **Groupe BNP Paribas** afin de **sensibiliser et agir au quotidien** sur le sujet via des actions concrètes :

- Un **e-learning dédié** ;
- L'organisation d'**une table ronde** dans le cadre de la première édition de la journée nationale contre le sexisme. Un événement en présence de nos dirigeants, d'acteurs engagés et de personnalités publiques venues partager leurs expériences afin de nous guider vers une meilleure compréhension des différentes formes du sexisme, que ce soit dans le monde du travail, dans l'espace public et dans l'environnement familial

Il est essentiel pour Arval d'accompagner les collaborateurs, les femmes comme les hommes, afin qu'ils développent leurs compétences et accèdent aux responsabilités auxquelles ils peuvent prétendre. L'entreprise a beaucoup progressé dans sa capacité à identifier, accompagner et promouvoir les talents féminins. Cela s'inscrit évidemment dans une évolution de la société vers une exigence de davantage de parité entre femmes et hommes. Les lois paritaires ont permis de faire bouger les lignes. L'obligation de publier l'index égalité femmes-hommes pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés est une avancée considérable pour donner un outil de mesure, de communication et donc d'action, sur le sujet. Nous avons publié notre index d'égalité pour Arval, qui ressort à 88/100. Malgré les progrès accomplis, j'ai conscience qu'il nous reste des marges de progression.

Cécile **PINET-QUÉNARD**,
DRH d'Arval



ARVAL S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA MIXITÉ AVEC JAMAIS SANS ELLES

À l'occasion du cinquième anniversaire de la signature de la charte #JamaisSansElles par le Comité Exécutif du **Groupe BNP Paribas**, le comité exécutif d'Arval France a réitéré son engagement en faveur de la mixité en signant la charte avec les porte-paroles d'Arval France. Chaque signataire s'est engagé volontairement à ne plus participer à des événements, internes ou externes, en présentiel ou à distance, de plus de trois intervenants sans la présence de femmes (débat, panels d'experts, tables rondes, etc.).

Signer cette charte, c'est un acte concret pour faire changer les mentalités, en contribuant notamment à :

- Renforcer la visibilité des femmes, leur participation et leur influence dans les débats et décisions.
- Assurer une meilleure représentativité des femmes dans les manifestations publiques et médiatiques, etc.

Un programme pour booster la carrière des femmes

Accompagner des femmes à haut potentiel dans l'atteinte de postes de direction, en leur donnant les moyens nécessaires pour développer leurs compétences et leur réseau : c'est l'objectif de notre programme de carrière « Arval Women in Action » créé en 2021. Il représente aussi un levier pour promouvoir une culture de mixité au sein du Groupe et faire évoluer les mentalités sur l'égalité homme-femme. Depuis 2021, ce programme a permis d'accompagner le parcours professionnel de 27 collaboratrices d'Arval en France qui inclut coaching et ateliers.

À lire, l'interview croisée de notre DRH Arval France et d'une collaboratrice Arval à propos du mentorat Arval Women in Action

▶▶ [cliquez ici](#)

69

collaboratrices Arval ont participé au programme Women in Action depuis 2021, dont 27 collaboratrices Arval France

PROMOUVOIR LA MIXITÉ DANS LA FILIÈRE AUTO ET LA MOBILITÉ

Arval a décidé de soutenir l'association Wave Les Elles de l'Auto en 2024. Cette association reconnue d'intérêt général œuvre pour la mixité dans la filière auto et la mobilité.

Wave Les Elles de l'Auto rassemble plus de 3 000 membres dont 40 % d'hommes. L'association souhaite donner envie aux femmes de rejoindre la filière auto et la mobilité. Elle encourage la féminisation des postes dans un environnement traditionnellement dominé par les hommes. Wave Les Elles de l'Auto mène de nombreuses initiatives : mentoring, conférences, networking, ateliers... qui permettent aux professionnels du secteur (femmes et hommes) de se rassembler et de faire progresser la mixité.

Nous sommes ravis d'accueillir Arval France au sein de notre association. En rejoignant l'association Wave en qualité de partenaire, Arval France propulse ses actions en faveur de la diversité au-delà de son entreprise.

Elisabeth **YOUNG**,
Présidente de Wave



Arval renforce son dispositif Handicap avec un nouvel accord

Par la signature d'un nouvel accord Handicap qui s'étale sur les quatre prochaines années, Arval et les organisations syndicales entendent poursuivre et améliorer les actions mises en œuvre dans le cadre des précédents accords afin de faire progresser le taux d'emploi.

Arval s'efforce de développer l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap, et également des collaborateurs « aidants », afin de favoriser tant leur maintien dans l'emploi que leur développement et épanouissement professionnels.

Les dispositions de l'accord concernent le recrutement, le maintien dans l'emploi, le recours facilité au secteur protégé et adapté, l'information, la formation et les actions de sensibilisation.

Pour mettre en œuvre ces engagements, Arval dispose d'une Mission handicap qui partage les engagements d'Arval auprès des équipes et communique régulièrement sur la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) via notamment des sensibilisations.

L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le handicap au travail est l'affaire de tous, qu'on soit en situation de handicap ou non. Nous appliquons la charte de l'Organisation Internationale du travail (OIT) sur l'entreprise et le handicap signée

par **BNP Paribas** et dont le but est de promouvoir l'emploi et l'inclusion des personnes atteintes d'un handicap sur le lieu de travail, et d'impliquer les collaborateurs handicapés de nos partenaires.

À travers cette charte, Arval s'engage à veiller à ce que :

- Notre processus de **recrutement** reste inclusif, à l'écoute des personnes touchées par un handicap, qu'il soit visible ou invisible ;
- Chaque entité mette en place au moins une initiative concrète pour **promouvoir et inclure les personnes touchées par un handicap**. En 2024, nous avons organisé des actions de sensibilisation, dont un challenge pour nos collaborateurs en France avec l'association Jaccede pour l'accessibilité des lieux publics.

Les collaborateurs sont acteurs autour de la thématique du handicap dont les maladies invalidantes ou chroniques avec le **réseau professionnel Ability**. Depuis plus de 10 ans, ce réseau accompagne les collaborateurs du **Groupe BNP Paribas** et encourage l'écoute, le partage et l'entraide.

MULTICULTURALISME

La diversité apporte une richesse culturelle indispensable à l'épanouissement des collaborateurs et de l'entreprise.

C'est pourquoi, chez Arval nous luttons contre le racisme ordinaire principalement au travers de sensibilisations. Nos collaborateurs sont notamment invités à participer aux événements du réseau interne **CulturALL** qui promeut la diversité ethnoculturelle, avec notamment les réseaux **Afrinity** ou **Latamigos** en France.

INTERGÉNÉRATIONNEL

Chez Arval, nous avons la conviction que la coopération intergénérationnelle fait partie des moyens à notre disposition pour aiguiser notre intelligence collective, et qu'une collaboration renforcée entre les différentes générations nous permet de révéler pleinement les compétences de chacun.

C'est pourquoi, le Groupe Arval s'engage à :

- Faire en sorte que chacun atteigne le niveau de compétences adéquat (langue, digital, etc.) ;
- Développer des opportunités spécifiques en vue de mettre à profit les connaissances et le savoir-faire des talents les plus expérimentés ;
- Créer un espace d'écoute bienveillant pour les collaborateurs de tous âges, pour travailler, aider et guider, tout en facilitant les connexions interpersonnelles.

En 2024, diverses actions ont été réalisées :

- La mise en place d'une saga de regards croisés entre des collaborateurs de générations différentes, illustrant la richesse de travailler ensemble ;
- Une conférence animée par les équipes RH intitulée « GEN50+ les solutions d'accompagnement », pour donner de la visibilité sur les actions RH à nos collaborateurs de plus de 50 ans.

GENRE/ORIENTATION AFFECTIVE

La création d'un environnement de travail plus inclusif implique que les collaborateurs se sentent respectés, et méritent **tous une considération égale** et le droit à être traités sans discrimination, ni préjugés quant à leur genre ou orientation affective.

Une conférence avec **Le Refuge**, une association qui accueille des jeunes personnes rejetées par leur famille, a été organisée pour nos collaborateurs au siège d'Arval pour sensibiliser sur ce sujet.

Par ailleurs, nos collaborateurs peuvent participer aux temps forts proposés par le réseau **BNP Paribas PRIDE** et leurs alliés LGBTQ+.

En 2024, Arval France s'est associé pour la première fois au **Baromètre LGBTQ+ L'Autre Cercle / Ifop**, une initiative unique en France, dans le cadre du partenariat entre **BNP Paribas et la Charte de l'inclusion de L'Autre Cercle**. Cette enquête réalisée tous les deux ans vise à mesurer le climat d'inclusion des personnes des minorités sexuelles et de genre LGBTQ+ dans le monde du travail.

L'autre Cercle ▶ [cliquez ici](#)

FOCUS SOCIAL

TILIA, DISPOSITIF POUR NOS COLLABORATEURS AIDANTS

Perte d'autonomie d'un parent ou d'un proche atteint d'une pathologie lourde, au grand âge, à la maladie ou à un handicap, Arval souhaite porter une attention particulière à ses « collaborateurs aidants » en leur proposant gratuitement les services de Tilia. Tilia, c'est un accompagnement personnalisé et anonyme, au moyen d'une application mobile : soins, démarches administratives, soutien psychologique, protection juridique, congés, etc.

75

salariés accompagnés personnellement en 2024, dont **18 diagnostics réalisés** (respectivement **56** et **14** en 2023)

92% de satisfaction globale du service Tilia

5. Être une « good place to work » avec une gestion responsable de l'emploi

Parce que nos collaborateurs constituent un atout pour l'entreprise, nous voulons qu'Arval soit un lieu de travail attractif qui favorise leur engagement et leur développement professionnel.

Chaque année, une enquête sur la qualité de vie au travail de nos collaborateurs est réalisée afin de mesurer la perception de leurs conditions de travail (cadre et outils de travail, relation managériale, conciliation vie professionnelle/personnelle, etc.).

Nous sommes continuellement à l'écoute des attentes et de la satisfaction de nos collaborateurs afin de toujours répondre au mieux à leurs besoins. Cela passe notamment par un accompagnement à l'évolution de carrière, un aménagement du temps de travail (via le télétravail et le « temps à la carte ») et la mise à disposition de solutions de mobilité douce.



ARVAL PULSE, UN DISPOSITIF D'ÉCOUTE

Le Groupe Arval a à cœur d'améliorer l'expérience de ses salariés à travers la mise en place d'actions efficaces. L'avis de nos collaborateurs collecté à travers l'enquête interne Arval Pulse est important pour nous et nous permet de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Le **Net Promoter for Employees (NPE)** est un indicateur clé de la satisfaction et de l'engagement des équipes. Il reflète à quel point un collaborateur ou une collaboratrice est susceptible de recommander Arval comme lieu de travail à d'autres personnes. Le score global du NPE d'Arval Groupe n'a jamais été aussi élevé. En 2024, pour Arval France c'est un score de + 20 points (soit +6,5 points vs 2023).

Ainsi, **BNP Paribas** (Arval inclus) confirme pour la douzième année consécutive sa **certification Top Employer Europe** avec un score général de 91,78% (soit une augmentation de 1,26 point par rapport à 2024).

NPE Arval France : +20 points

Enquête interne Pulse octobre 2024 :
98% des collaborateurs répondants déclarent « s'investir pleinement dans leur travail pour contribuer à notre réussite » (1 101 répondants)

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, ARVAL OFFRE LA FLEXIBILITÉ À SES COLLABORATEURS

Pour répondre à notre engagement « good place to work », Arval propose depuis plusieurs années aux collaborateurs qui le souhaitent **du télétravail (avec accord de leur manager)**, négocié dans le cadre d'un accord d'entreprise. Il contribue à satisfaire aux enjeux d'attractivité, de rétention et de mobilité interne, communs aux entités du Groupe BNP Paribas. Nos collaborateurs bénéficient de matériel informatique pour travailler dans de bonnes conditions au bureau et en télétravail.

Arval a également mis en place un dispositif de « **temps à la carte** » permettant aux collaborateurs en CDI de bénéficier de congés supplémentaires non rémunérés. Ce dispositif offre davantage de souplesse dans l'organisation de son temps de travail et permet de répondre à des besoins particuliers (accompagnement d'un enfant ou d'un conjoint malade par exemple).

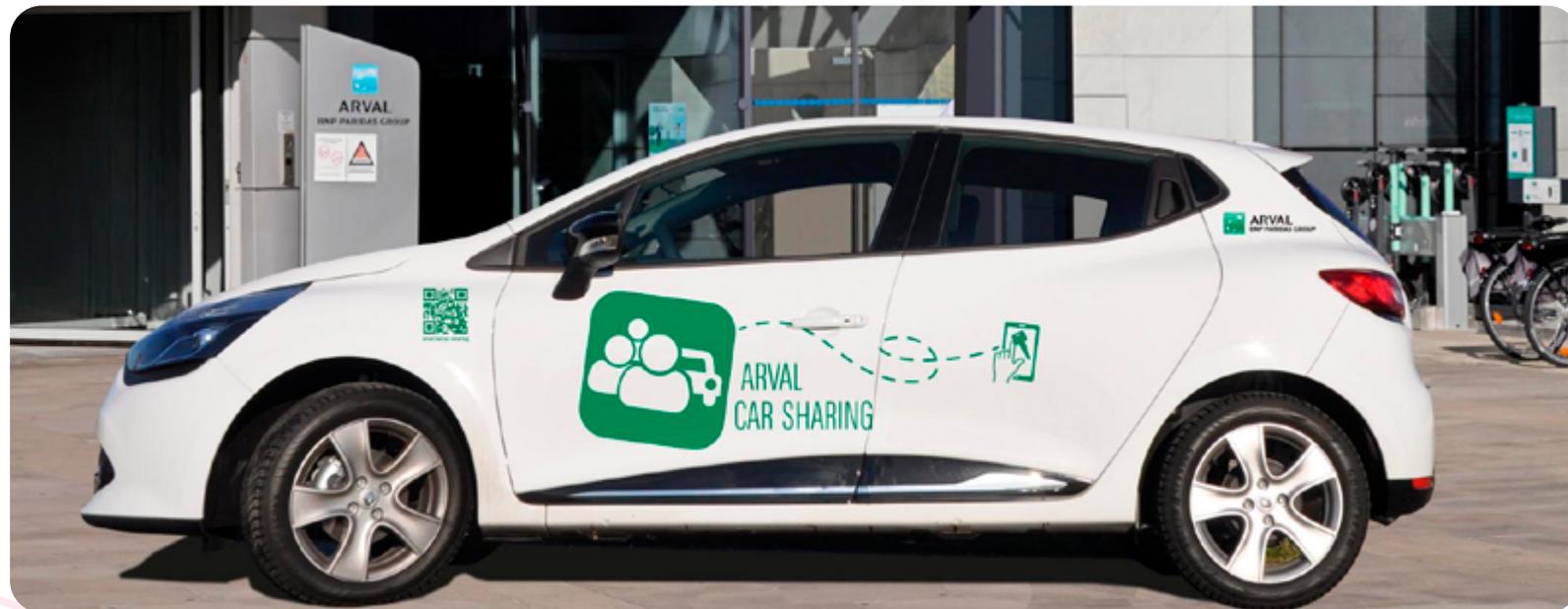


MOBILITÉ DOUCES OU PARTAGÉES À MOINDRE COÛT POUR NOS COLLABORATEURS

Arval France s'est associé à la **start-up Zenride** afin de renforcer son offre de location vélo en location longue durée qui permet de contribuer aux enjeux environnementaux. Une prise en charge est effectuée par l'entreprise de 70% du coût total de la location. Au bout de trente-six mois, le vélo loué peut être racheté par le collaborateur.

Mobility Hub, les solutions de mobilité partagées, comme le Car-sharing, proposées à nos clients sont à disposition de nos collaborateurs pour faciliter leurs déplacements.

Avec une flotte de véhicules basée dans nos trois hubs de Rueil-Malmaison, Saint-Grégoire et Lyon, plusieurs voitures sont en libre-service pour les collaborateurs dans le but d'optimiser l'usage réel des véhicules de notre flotte automobile, notamment 100% électrique.



RÉGIONALISATION D'ARVAL

Notre stratégie d'implantation régionale sur l'ensemble du territoire vise à renforcer notre présence dans 3 principaux sites en France : Rueil-Malmaison en Île-de-France, Saint-Grégoire en Ille-et-Vilaine et Lyon en Auvergne Rhône-Alpes.

L'objectif est de fidéliser nos talents en proposant des évolutions de carrières en régions et proposer à nos collaborateurs des opportunités professionnelles.

+31 %

de collaborateurs en 3 ans, dont **51%** à Lyon, permettant l'intégration des nouveaux métiers sur ces sites.

Désormais, **100%** des agences commerciales sont intégrées dans des centres d'affaires bancaires de **BNP Paribas en France** pour une meilleure synergie avec le Groupe BNP Paribas.

Notre ambition est de proposer des espaces de travail agréables et inspirants pour que les collaborateurs aient envie de venir travailler dans les locaux d'Arval, sur tout le territoire.

Diane **MARZET**,
Responsable
de la Stratégie Régionale,
Arval France



8 585

collaborateurs dans le Groupe Arval, dont **2 389** collaborateurs Arval en France⁽¹⁾.

Une partie importante des collaborateurs répartis sur les 3 principaux sites :

- **1 730** collaborateurs en Île-de-France
- **340** collaborateurs à Saint-Grégoire
- **150** collaborateurs à Lyon

⁽¹⁾Arval en France = les équipes Arval France ainsi que les collaborateurs du Corporate Center Arval et l'IT situés en France.

6. Être une entreprise apprenante offrant une gestion dynamique des carrières

Chez Arval, nos équipes sont notre atout. Dès l'arrivée d'un collaborateur ou d'une collaboratrice un parcours d'intégration permet de s'approprier durablement son nouveau poste et de devenir opérationnel plus rapidement.

Pour accompagner l'évolution de nos collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel, nos RH sont des partenaires pour les collaborateurs et les managers. Nous offrons un très large panel de formations pour développer ses compétences pour les enjeux d'aujourd'hui et de demain, et évoluer professionnellement, tels que :

- **Arval Learning Trail 2024** : en mars, la troisième édition du Learning Trail a été une occasion

unique de partager entre collègues ses compétences sur la RSE, les nouvelles technologies, l'intelligence artificielle ou encore ses compétences comportementales ;

- **Arval Talent Care Programme 2024** : pour booster les talents d'Arval huit équipes ont travaillé à trouver des solutions aux challenges stratégiques en matière notamment d'économie circulaire. Certaines des solutions seront implantées à la suite du programme.

J'ai apprécié la diversité des événements organisés, l'accompagnement des mentors et des sponsors, ainsi que la richesse des échanges réunissant des collègues d'Arval issus de différents pays et départements. Je suis fier de faire partie du Groupe Arval et cette expérience est une source de grande motivation.

Guillaume,
collaborateur Arval France

4

collaborateurs Arval France ont participé au programme Arval Talent Care en 2024 (31 au total depuis son lancement en 2018)

Faire évoluer nos collaborateurs et leur proposer des mobilités transversales ou géographiques, au sein d'Arval ou du Groupe BNP Paribas, est la préoccupation quotidienne des gestionnaires de carrières, véritables partenaires RH immergés dans chaque métier. Leur mission est d'accompagner nos collaborateurs, via des rendez-vous individuels réguliers, à toutes les étapes clés de leur vie professionnelle.

Karine **ROCHA**,
responsable
Gestion des carrières
Arval en France



59 628

heures de formation ont été réalisées par les collaborateurs contre **55 756** heures en 2023, dont **10 763** heures au titre des formations réglementaires

413

recrutements effectués au cours de l'année
Composé de **295** mobilités intra-Arval et **Groupe BNP Paribas**
Et de **118** recrutements externes



Avec Arval RH Early Careers, un accompagnement dès le début de carrière

Une équipe Arval RH Early Careers dynamique à l'écoute des besoins des jeunes apprenants :

- Participation d'Arval au **programme Égalité des Chances de BNP Paribas** : Arval a accueilli dans ses locaux 58 collégiens et lycéens venus à la rencontre des métiers d'Arval dans toutes nos Directions ;
- **L'enquête Happy Trainees** permet au **Groupe BNP Paribas** de recueillir la perception des étudiants en stage et en alternance, notamment sur leur environnement de travail, leur management, l'ambiance au quotidien, etc. En 2024, nous avons obtenu le **label HappyIndex®Trainees** ;
- **Présence d'Arval au Forum 1^{er} emploi et alternance de la ville de Rueil-Malmaison** : les jeunes ont pu échanger avec l'équipe Arval RH Early Career d'Arval France et déposer leur candidature pour une alternance ou un premier emploi au sein de l'entreprise.



257

alternants et stagiaires de longue durée et **105** stagiaires de courte durée accueillis dans nos équipes en 2024

HappyIndex®Trainees : **94%** d'étudiants recommandent de travailler chez Arval



La reconnaissance des collaborateurs au cœur du programme « Arval vous dit merci ! »

Valoriser les collaborateurs engagés depuis plusieurs années au sein d'Arval, qui portent les valeurs de l'entreprise, c'est l'objectif du programme « Arval vous dit merci ! ». Depuis 2023, une dizaine de collaborateurs ont intégré ce programme : un accompagnement collectif et individuel pour développer ses compétences au travers de formations, de sessions de coaching, de la Fresque du climat, d'opérations "vis ma vie" avec un membre du Comité Exécutif, etc.

HÉLÈNE, UNE COLLABORATRICE DU PROGRAMME « ARVAL VOUS DIT MERCI ! »

« J'ai ressenti une immense fierté d'intégrer ce programme "Arval vous dit merci" et de reconnaissance après une carrière de 24 ans au sein d'Arval. J'ai notamment particulièrement apprécié de partager un "Vis ma vie" avec un membre du COMEX d'Arval France ».



PILIER CIVIQUE

ÊTRE UN ACTEUR POSITIF DU CHANGEMENT

7. Influencer et agir pour la **prévention du risque routier**
8. Financer et **soutenir la recherche** sur la mobilité de demain
9. Mener des **actions philanthropiques** en lien avec notre cœur d'activité

523

CONDUCTEURS CLIENTS FORMÉS à la sécurité routière en 2024, contre 878 en 2023

9 414

HEURES SOLIDAIRES dédiées par nos collaborateurs à des actions de volontariat en 2024, contre 7 004 en 2023



Patrice DOURET,
Président bénévole des
Restaurants du cœur



L'urgence alimentaire est-elle toujours autant d'actualité en France ?

Aujourd'hui, il y a entre 3 et 5 millions de personnes en France qui ont besoin d'une aide alimentaire. On compte beaucoup de retraités, d'étudiants, de familles, de personnes sans emploi... Notre niveau d'activité reste très élevé avec une précarité qui ne diminue pas, voire même qui augmente dans le pays.

Pour fonctionner et continuer d'offrir une aide alimentaire aux plus démunis, nous sommes aidés et soutenus. C'est cette aide, cette générosité de tous qui nous permet d'agir partout en France.

Pour cela, nous avons besoin de nos partenaires, comme **BNP Paribas** et Arval, et de nos bénévoles durablement.

Comment Arval vous-a-t-il apporté son soutien en 2024 ?

En 2024, pour l'événement « Les Enfoirés ont 35 ans ! » nous avons réalisé plusieurs concerts à Bordeaux. Arval nous a mis à disposition gratuitement plusieurs dizaines de véhicules pour couvrir nos besoins de transport.

Ce soutien logistique et l'appui des bénévoles qui conduisent ces véhicules nous permettent de

dégager des économies de plusieurs milliers d'euros qui vont être consacrées à nos missions sociales. Et tout ce qui n'est pas dépensé sur le budget de concerts est converti en dons pour nos missions sociales !

Les collaborateurs d'Arval BNP Paribas se mobilisent pour la collecte nationale des Restos du Cœur. En quoi ce double engagement peut-il faire une différence ?

Cet engagement pour notre collecte annuelle permet aux collaborateurs d'Arval de faire preuve, eux aussi, de toute leur générosité. C'est un don de temps pour nous important, qu'ils peuvent faire sur leurs heures de travail durant l'événement.

Plus nous avons de bénévoles occasionnels, plus nous pouvons être présents dans un grand nombre de magasins et donc augmenter le volume de denrées collectées. Cela nous permet de tenir encore plus longtemps dans les semaines qui suivent la collecte.

Je tiens à remercier très sincèrement et chaleureusement la **Fondation BNP Paribas** pour son soutien financier durable et pour la qualité de son écoute ces dernières années. Je remercie aussi Arval pour son soutien logistique, renouvelé en 2025, pour l'organisation des concerts des Enfoirés qui je le rappelle reste un événement unique au monde.

À propos des Restaurants du cœur ► [cliquez ici](#)



7. Influencer et agir pour la prévention du risque routier

Le risque routier est la première cause de mortalité au travail. C'est pourquoi, Arval France assure la sécurité de ses collaborateurs dans l'exercice de leur profession, notamment en matière de prévention des risques routiers (PRR).

Dans le cadre de sa politique RSE, Arval s'engage à influencer l'ensemble des parties prenantes et agir pour la prévention du risque routier, notamment vis-à-vis de ses clients et de ses collaborateurs. Alors que notre entreprise porte cet engagement depuis de nombreuses années, nous souhaitons le poursuivre, en 2024, à travers des campagnes de sensibilisation.

La prévention du risque routier est un enjeu d'exemplarité pour Arval. En nous appuyant sur les campagnes de sensibilisation proposées par le ministère de la sécurité routière, nous organisons des campagnes de sensibilisation à la prévention du

risque routier (PRR) à destination de l'ensemble de nos équipes. De plus, les collaborateurs Arval dotés d'un véhicule de fonction doivent suivre des formations obligatoires, en présentiel et en digital. Une grande campagne de PRR a été lancée en 2024, avec la mise en lumière de témoignages divers de nos collègues ayant suivi nos formations : coaching sur route, e-learning sur la prévention des risques routiers, etc.

Arval Connect

Grâce à Arval Connect, les entreprises analysent les données en provenance de boîtiers installés dans les véhicules (comportement de conduite, données kilométriques, consommation de carburant, etc.) et peuvent agir sur la sécurité de leurs conducteurs. Ces derniers sont ainsi sensibilisés aux bonnes pratiques de conduite et cela contribue à limiter les comportements à risques sur les routes.



ARVAL SENSIBILISE TOUS LES PROFILS CONDUCTEURS À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET À L'ÉCO-CONDUITE

Pour accompagner ses clients, Arval propose une approche de PRR dont les impacts sont triples :

- Impact sociétal (sécurité au travail) ;
- Impact environnemental (éco-conduite) ;
- Impact budgétaire (baisse du TCO⁽¹⁾ conducteur, compensation de la hausse des coûts liés à l'inflation, etc.).

Nous mesurons le niveau des risques routiers des entreprises et nous analysons leur sinistralité avec l'identification des objectifs à atteindre. Trois types de formations à la conduite sont proposées par Arval :

- **Eco-Conduite** : pour réduire sa consommation de carburant et adopter de bonnes habitudes de conduite. En somme pour consommer moins, en conduisant mieux !
- **Sécurité Routière** : pour mieux appréhender les dangers de la route, prendre conscience des situations à risque, adopter une conduite préventive et ainsi limiter la survenance d'un accident.
- **Eco-Sécurité** : pour concilier mobilité, sécurité, économies et écologie.

Prévention du risque routier ▶ [cliquez ici](#)

En tant qu'entreprise engagée dans la mobilité durable, il en va de la responsabilité d'Arval de montrer l'exemple. Nos collaborateurs bénéficient de formations à la prévention du risque routier destinées à les protéger des dangers de la route.

Anne-Hélène **LAMÈTHE-AVRIL**,
Directrice Communication
et Engagement, Arval France



⁽¹⁾TCO : Total Cost of Ownership aussi appelé coût d'usage.

8. Financer et soutenir la recherche sur la mobilité de demain

Le secteur des mobilités est en forte mutation en raison des enjeux environnementaux forts qui le concernent. Arval souhaite être partie prenante dans la réflexion sur le sujet et la recherche des solutions de demain.

ARVAL ENERGY

ARVAL energy

Lancé en avril 2024, Arval Energy vis à faire le pont entre le monde de la mobilité et celui de l'énergie.

Confirmant sa position d'acteur clé du secteur de la mobilité, Arval anticipe, au travers du lancement d'Arval Energy et de ses premières actions en faveur de l'adoption du véhicule électrique, les sujets qui seront ceux de la transition énergétique de demain.

Conscient de la complexité de ces nouveaux enjeux notamment pour les entreprises, Arval Energy

s'appuie sur Arval Consulting pour accompagner les clients dans la définition de la stratégie la plus adaptée à leur situation et à celle de leurs collaborateurs.

COMPRENDRE LES TENDANCES EN MATIÈRE DE MOBILITÉ AVEC ARVAL MOBILITY OBSERVATORY



L'Arval Mobility Observatory (AMO) a pour mission d'informer, de former les acteurs du marché et de réfléchir avec eux sur les évolutions de la mobilité.

Optimisation de la gestion des parcs, coûts d'usage, fiscalité, prévention des risques routiers, technologies automobiles, énergies, mobilités du futur, voitures connectées, audit de mobilité, etc. L'AMO aborde toutes les thématiques liées au déplacement des collaborateurs d'entreprises.

Il publie de nombreuses études sur ces thèmes, une lettre mensuelle, organise des conférences, et réunit des groupes d'utilisateurs pour mieux connaître leurs besoins dans ces domaines.

En 2024, l'AMO a publié trois cahiers (Le Baromètre des flottes et des mobilités, le Mémento des flottes et des mobilités et le TCO Scope) qui nourrissent la réflexion sur les sujets RSE tels que l'électrification des flottes. En janvier 2024, l'observatoire a organisé un webinaire sur la mutation du marché entreprise face aux enjeux de la mobilité, et a participé à de nombreux salons et événements clients Arval.

Site AMO ▶ [cliquez ici](#)



La technologie Vehicle-to-Grid

Grâce à la technologie Vehicle-to-Grid (V2G), la batterie d'un véhicule charge de l'énergie produite grâce au soleil ou au vent, et la renvoie sur le réseau électrique soit la nuit, soit lorsque le vent s'arrête, mais que la demande augmente. Associée à des panneaux solaires et à la technologie Vehicle-to-Home (V2H), elle permet à un utilisateur de « fabriquer » sa propre électricité, la stocker dans son véhicule et la consommer le soir ou la nuit pour les besoins de son domicile.

À cet égard, Arval a rejoint le projet EVVE, aux côtés d'EDF et de Dreev, pour accélérer le déploiement de la recharge bidirectionnelle des véhicules électriques en Europe.

Lire la suite ▶ [cliquez ici](#)

9. Mener des actions philanthropiques en lien avec notre cœur d'activité

Agir en tant qu'entreprise responsable, c'est aussi soutenir des organisations de la société civile dans leurs actions et contribuer activement au bien-être de nos communautés locales. Il nous tient à cœur d'avoir une politique de philanthropie liée à notre cœur d'activité.

Pour ce faire, nous mettons à disposition des véhicules, des moyens financiers et du temps de nos collaborateurs pour contribuer à des actions en lien avec nos engagements.

ARVAL FRANCE, AUX CÔTÉS DE LA FONDATION BNP PARIBAS, SOUTIENT LES RESTOS DU CŒUR

Plusieurs dizaines de véhicules ont été prêtés à titre gracieux par Arval aux Restos du cœur pour soutenir la logistique du concert « Enfoirés 2024, on a 35 ans ! » à Bordeaux.

Par ailleurs, notre engagement commun pour l'inclusion et la solidarité s'est renforcé avec la mobilisation de nos équipes pour la collecte alimentaire nationale des Restos du cœur au printemps 2024. Cette action est essentielle pour permettre à l'association de remplir sa mission.



DES ÉQUIPES ARVAL ENGAGÉES ENVERS LES COMMUNAUTÉS LOCALES



Arval s'inscrit dans une démarche durable et inclusive pour répondre aux défis environnementaux et sociétaux de notre époque. Le programme 1MillionHours2Help permet à nos collaborateurs et collaboratrices de participer à des actions solidaires sur leur temps de travail.

Ce programme s'appuie sur les quatre priorités d'engagement du Groupe BNP Paribas :

- Accélérer la transition énergétique et la préservation de la biodiversité ;
- Promouvoir l'inclusion sociale (notamment de la jeunesse) et lutter contre la pauvreté ;
- Améliorer les communautés locales là où nous sommes implantés ;
- Soutenir les initiatives entrepreneuriales.

Cette année encore, le programme 1MillionHours2Help proposé par Arval a été le moyen d'agir concrètement pour une cause : à titre individuel, en équipe ou dans le cadre de programmes internes. Nos collaborateurs ont participé à des missions de mentorat, de mécénat, d'accueil de collégiens et lycéens, de collectes, de distributions alimentaires, de dons de sang, de courses solidaires, etc., avec un point commun : participer activement à une mission à impact.

9 414

heures de volontariat réalisées
par nos collaborateurs en 2024

MOBILITÉ INCLUSIVE: SOUTENIR LE PERSONNEL SOIGNANT

Premières commandes de véhicules à prix coûtant, notamment par des infirmières de l'institut Gustave Roussy ! Soutenir la mobilité des personnels soignants, en leur dédiant une offre de LLD à prix coûtant, est l'un des engagements sociétaux pris par Arval, pour que ceux qui sont en première ligne de notre santé aient les moyens d'assurer la continuité de leurs missions.

Vidéo de BNP Paribas à Gustave Roussy ► [cliquez ici](#)

Challenge pour l'accessibilité des lieux publics

Un challenge organisé pour nos équipes afin de référencer, à proximité de nos sites de travail, les commerces, pharmacies, hôtels, cafés et autres établissements accueillant du public pour les personnes à mobilité réduite. Dans le cadre des **Inclusions Days 2024**, nos collaborateurs en France ont référencé, pendant une demi-journée, autant d'établissements que possible, avec leur smartphone, sur la plateforme collaborative JACCEDE dédiée au recensement des lieux accessibles en France.



Jac
cede
.com

GÉNÉRATIONS SOLIDAIRES, UN PARTENARIAT AUX MULTIPLES FACETTES

En soutenant Générations Solidaires, Arval souhaite agir en faveur de l'insertion professionnelle. Notre objectif est d'apporter un soutien global à l'association au travers de différentes actions. Nous accompagnons depuis 2023 l'association, également soutenue par le Projet Banlieue du **Groupe BNP Paribas**, avec le prêt gracieux d'un véhicule utilitaire. Cet utilitaire leur permet de mener à bien leur activité de recyclerie numérique mais également leur activité de recyclerie textile.

Accueil de générations solidaires au siège Arval

Une vingtaine de collaborateurs du siège d'Arval ont pu mettre leur créativité, leur savoir-faire et leur solidarité en action durant un atelier couture organisé avec l'association Générations Solidaires au siège d'Arval.

Lors de cet événement, Arval a pu contribuer à la confection de créations originales destinées à être revendues par l'association.



Agir pour la précarité numérique

La non-connectivité reste encore aujourd'hui un facteur majeur d'inégalité en France, ce pour lequel l'association Générations Solidaires agit au quotidien en récupérant des biens ou des équipements numériques. Objectif ? Leur donner une seconde vie, les réparer, les reconditionner, les vendre et sensibiliser.

En début d'année, Arval a décidé d'organiser en son siège une collecte numérique pour l'association. Des appareils d'occasion ont été donnés gracieusement par les collaborateurs Arval (anciens téléphones, tablettes, ordinateurs, imprimantes, etc.) pour être réparés, reconditionnés et revendus par l'association à prix modestes à des personnes à faibles revenus.

100 kg

de matériel numérique ont été collectés pour Générations Solidaires



LA CRAVATE SOLIDAIRE, UN PARTENAIRE HISTORIQUE

Une grande collecte a été réalisée en octobre 2024 pour l'association La Cravate Solidaire, partenaire philanthropique d'Arval depuis plus de dix ans ! Grâce à la générosité de nos collaborateurs sur nos sites de Lyon, Lille, Saint-Grégoire et Rueil-Malmaison, plus de 140 kilos de vêtements et accessoires ont été collectés au profit des bénéficiaires de l'association pour des entretiens d'embauche.

Début novembre, le Comité Exécutif d'Arval France s'est mobilisé à l'occasion d'une opération de tri de vêtements avec l'association. En participant activement à des missions solidaires, nos dirigeants incarnent eux aussi les valeurs de solidarité et

d'inclusion que porte notre culture de l'engagement. Pas moins de 800 pièces de vêtements ont été triés, issus de dons de sociétés du textile et destinés aux quatorze implantations locales de l'association.

À cette occasion, un don financier a été effectué à La Cravate Solidaire. Cet apport a été constitué grâce à nos clients : à chaque questionnaire de satisfaction rempli par ces derniers, nous nous sommes engagés à verser un euro à l'association. Arval prête par ailleurs à l'association plusieurs véhicules utilitaires pour la collecte des dons afin de soutenir son action en faveur de l'insertion professionnelle et sa lutte contre les discriminations à l'embauche !

PILIER ENVIRONNEMENT

AGIR CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

10. Accompagner nos clients dans la transition vers une **mobilité bas carbone**
11. Réduire l'**empreinte environnementale** liée à notre fonctionnement propre
12. Promouvoir la **connaissance et le partage** des meilleures pratiques environnementales

-14,6 %

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS
CO₂ de notre flotte louée
Arval France vs janvier
2020

+54 %

CROISSANCE DES
VÉHICULES ÉLECTRIQUES
dans notre parc Arval
entre 2023 et 2024

77 %

DE SATISFACTION DES
CLIENTS corporate sur
notre accompagnement
à la politique RSE



Sébastien BOTIN,
Directeur des Ressources Humaines
du groupe Socotec

Pouvez-vous nous parler du groupe Socotec et de son engagement en termes de transition énergétique ?

Le groupe Socotec est l'entreprise leader du testing, de l'inspection et de la certification dédiés à la durabilité des bâtiments et des infrastructures depuis plus de soixante-dix ans. Fidèle à sa vision, l'entreprise contribue à **bâtir un monde plus sûr et durable pour tous** grâce à ses 6 000 experts, ingénieurs et techniciens en France, qui agissent pour aider à gérer les risques concernant les projets de construction, d'infrastructures ou d'équipements au sein du bâtiment.

Inspecter et auditer les bâtiments, les infrastructures et les installations industrielles nécessitent des **visites sur sites** et des **déplacements quotidiens** permettant une grande proximité avec nos clients. Nos **collaborateurs de terrain** sont donc **extrêmement mobiles grâce à leurs véhicules**, qui leur permettent d'effectuer leurs missions sur l'ensemble du territoire.

Pouvez-vous nous expliquer la transition énergétique que vous opérez dans votre flotte automobile et comment Arval vous accompagne ?

Avec une flotte automobile - vitale à l'exercice de notre activité - qui représente **91%** de notre bilan carbone en France en 2023, nous avons fait le **choix d'être accompagnés par Arval dans l'électrification de notre flotte** de véhicules en location longue durée à destination de nos collaborateurs.

Grâce à l'accompagnement d'Arval, nous avons identifié des opportunités d'électrification. Celles-ci se sont concrétisées par la livraison en 2024 de **708 véhicules électriques**, sur un total de 2 005 véhicules, soit un taux d'électrification de plus de **35%** sur ce volume de livraison. Grâce à l'accom-

pannement d'Arval nous maintenons notre dynamique de transition énergétique, engagée depuis quelques années déjà, afin d'atteindre nos objectifs de décarbonation : une **flotte automobile 100% électrique en 2028**.

À l'échelle du groupe Socotec, les véhicules 100% électriques à batterie (BEV) représentent 30% de la flotte globale pour un total de 1 500 véhicules à la route en France, ce qui en fait un acteur résolument engagé dans la décarbonation.

Quels sont les avantages de cet accompagnement ?

En tant qu'acteur majeur de la location longue durée et spécialiste des solutions de mobilité, Arval nous a donné accès à une expertise qui tient compte de nos réalités. Leurs équipes ont pris le temps d'analyser notre activité ainsi que notre flotte existante, avant de nous proposer des **leviers d'optimisation** à travers le choix des **bons véhicules pour le bon usage**. Cette approche méthodique nous a permis d'**optimiser notre flotte automobile tout en répondant aux objectifs de décarbonation** fixés dans le cadre de nos activités, à travers une **électrification réfléchie et sereine**.

Cet accompagnement nous a également permis de **renforcer l'attractivité de notre marque employeur** et de **répondre aux attentes de nos collaborateurs** qui y voient une plus grande cohérence entre nos actes et la raison d'être même de nos métiers, ainsi que celles de nos clients et de nos parties prenantes.

Socotec ► [cliquez ici](#)

10. Accompagner nos clients dans la transition vers une mobilité bas carbone

En France, plus d'un véhicule sur deux à la route est un véhicule d'entreprise sous formule locative (LLD et LOA). C'est pourquoi Arval, acteur majeur de la location longue durée, a un rôle à jouer dans le verdissement des flottes et l'accompagnement des entreprises dans leur décarbonation.

Pour faciliter l'électrification, Arval a développé une **approche conseil unique** avec la méthodologie STAR⁽¹⁾ ainsi qu'un éventail d'offres de solutions de mobilité durable (Arval Switch pour bénéficier ponctuellement d'une voiture thermique pour de longs trajets, Arval Charging @Home pour faciliter la recharge des véhicules électriques à domicile, ou encore Arval CarSharing permettant la mise en place d'une flotte de véhicules à disposition des collaborateurs).

Découvrez l'approche conseil Arval ► [cliquez ici](#)

LA DÉCARBONATION, UN ENJEU POUR ARVAL ET SES CLIENTS, AUTOUR DE LEVIERS CLÉS

Afin d'accompagner nos clients, nous travaillons avec eux sur différents leviers.

La composition de la flotte constitue le **principal levier** :

- **Travailler le mix énergétique de la flotte** : répartition entre les différentes énergies de véhicules (électrique, hybride, essence, diesel, etc.), promouvoir l'électrification, tout en nous adaptant et répondant aux besoins de nos clients ;
- **Maîtriser le poids des véhicules** qui affecte à la fois les émissions de fabrication mais également les émissions à l'usage : plus un véhicule est lourd, plus la consommation d'énergie est élevée.

Concrètement, accompagner nos clients dans la transformation de leur car policy, c'est choisir des véhicules qui seront moins émetteurs de CO₂.

- Augmenter progressivement la durée de détention des véhicules, avec des contrats de location plus longs, de la location de véhicules d'occasion offrant plusieurs cycles de location pour un même véhicule : c'est réduire le nombre d'immatriculations de véhicules neufs et les émissions liées à leur production.

45,4 %

La part des véhicules électrifiés (motorisations électrique et hybride) dans nos commandes en constante progression ces dernières années : de 4% en 2018 à 45,4% en 2024, dont 18% sont 100% électriques



Un second levier est d'agir sur l'usage des véhicules en premier lieu, par exemple la pratique de l'éco-conduite permet des économies d'énergie (carburant ou électricité) et donc d'émissions de CO₂, pouvant aller jusqu'à 20%. Autre exemple, le bon usage d'un véhicule hybride rechargeable aura un impact : la recharge plus fréquente permettra de réduire l'usage du moteur thermique et donc de diminuer les émissions CO₂.

Notre rôle est également d'encourager l'usage des véhicules électriques en proposant des solutions qui favorisent la conduite du changement et l'adoption de l'électrique. C'est le cas des offres comme Arval Switch, Arval CarSharing, Arval Flex, la solution de moyenne durée.

Et, enfin, un dernier levier est l'utilisation de solutions de mobilités :

L'autopartage qui permet d'optimiser le nombre de véhicules en flotte, réduisant les émissions liées à la fabrication, et d'encourager l'essai de véhicules électriques.

Le développement des mobilités alternatives (LLD vélo, vélo partage, Pass Mobilité, etc.) permet également de transférer des trajets parcourus avec un véhicule vers des trajets avec un autre mode de transport plus bas carbone.

On the Move #6 : Comment les entreprises développent-elles leurs flottes de véhicules électriques ? ► [cliquez ici](#)

ARVAL STAR, NOTRE APPROCHE CONSEIL

Arval STAR a pour objectif d'offrir à nos clients une méthodologie uniformisée afin de garantir l'atteinte d'objectifs qui s'articulent autour des 3 axes suivants : optimiser les coûts, promouvoir le développement durable et garantir la satisfaction des collaborateurs de nos clients.

Les 5 étapes d'Arval STAR :

- 1. Définition** des objectifs de l'entreprise en matière de gestion de flottes et de mobilité ;
- 2. Analyse** de l'ensemble des solutions applicables en réponse au diagnostic réalisé ;
- 3. Création** d'un plan sur-mesure tenant compte des réalités de l'entreprise qui intègre un panel de solutions innovantes ;
- 4. Accompagnement** dans l'implémentation du plan de solutions afin d'assurer une bonne transition ;
- 5. Suivi** des indicateurs de performance définis afin d'ajuster la stratégie mise en place.

Notre méthode nous permet ainsi d'accompagner nos clients dans le renouvellement de leur flotte automobile à travers le levier de l'électrification, en mettant l'accent sur l'optimisation des coûts et la diversification des offres de solutions de mobilité.

L'impact des solutions de mobilité se mesure notamment à travers une double optimisation, aussi bien du TCO véhicule (Total Cost of Ownership ou coût moyen d'usage du véhicule) que du TCO conducteur qui tient compte du style de conduite.

Pour le TCO véhicule, afin de pallier l'augmentation des prix entre autres, Arval propose à ses clients l'extension des durées de contrats ou des kilométrages. Par ailleurs, Arval soutient ses clients dans l'accélération de leur transition énergétique :

- Les gestionnaires de flotte doivent poursuivre l'évolution de leur politique de flotte en élargissant le panel des constructeurs référencés. L'expertise multimarque d'Arval tenant compte de la disponibilité des véhicules, des budgets et objectifs RSE de ses clients ainsi que des attentes de leurs collaborateurs, lui permet d'adapter ses conseils à la réalité du marché ;
- En les accompagnant dans le choix des énergies.

Découvrez l'approche conseil Arval ►► [cliquez ici](#)



L'INTÉGRATION DE L'ENJEU DE LA RECHARGE DANS L'ÉLECTRIFICATION DE LA FLOTTE

Face à l'électrification, l'enjeu est également celui de la recharge pour lequel nous déployons une gamme de service afin de faciliter l'expérience de recharge pour les gestionnaires de flotte mais également pour les conducteurs :

- Au bureau, en entreprise, avec **Arval Charge & Lease** ;
- Au domicile des salariés, avec **Arval Charging @ Home** ;
- En itinérance, avec les **cartes multi-énergies**.

Arval Charging Services ►► [cliquez ici](#)

Arval Charging @Home, une borne de recharge proposée pour faciliter la location d'un véhicule électrique

Arval Charging @Home c'est la mise en place d'une borne de recharge au domicile – et plus particulièrement en maison individuelle – sous la forme d'une offre tout-en-un qui comprend l'installation, l'entretien, ainsi que la désinstallation et le recyclage de la borne si besoin. Pour les entreprises qui le souhaitent, le suivi et remboursement des consommations d'électricité au domicile du collaborateur peut être mis en place pour les usages professionnels.

Charing @Home ►► [cliquez ici](#)



CONDUIRE LE CHANGEMENT ET FAVORISER L'APPROPRIATION

Arval a développé diverses offres pour aider à opérer cette transition : Arval Switch, Arval Flex et Arval Connect.

Arval Switch : Pour pallier les besoins de déplacements occasionnels longue distance notre offre Arval Switch permet de favoriser l'adoption du véhicule électrique, en intégrant le prêt d'un véhicule thermique 20 jours dans l'année, utilisable en complément du véhicule électrique en location longue durée (LLD). Tout en conservant leur véhicule 100% électrique le reste de l'année, les collaborateurs de nos clients peuvent « switcher » sur un véhicule thermique ou hybride 20 jours par an utilisables en 1 fois, 2 fois ou 3 fois. Ils roulent ainsi sans contraintes sur de longues distances.

Arval Flex : Avec un parc de plus de 15 000 véhicules disponibles en France, intégrant les services de maintenance, pneumatiques, assistance Arval, véhicule relais et assurance, vous pouvez sélectionner l'énergie la plus adaptée aux déplacements des collaborateurs de nos clients. Le client détermine la durée de sa Location Moyenne Durée, entre 1 et 24 mois et le nombre de kilomètres qu'il pense parcourir. Cette solution est également un moyen d'encourager l'électrification en facilitant la mise à disposition des véhicules électriques et de les tester sur une durée moyenne.

Arval Connect : Cette offre de télématique permet aux entreprises de mieux suivre les données et indicateurs de leurs véhicules. Ainsi chaque client connaît mieux ses usages (fréquence, longueur de trajet, itinéraire) et donc le véhicule le plus approprié à son besoin. Un client faisant moins de 50 km par jour pourra par exemple facilement comprendre l'intérêt du passage à l'électrique.

Taux croissance des véhicules électriques dans le parc Arval entre 2023-2024 : + 54 %
Pourcentage moyen de véhicules électriques dans nos commandes 18 % en 2024

29 574 Véhicules électriques en flotte à fin 2024

Plus de
150 000
véhicules connectés en France dans la flotte louée

LA VOITURE, UNE SOURCE D'ÉNERGIE AVEC LE V2G ET LE PROGRAMME EVVE

Grâce aux bornes de recharge *Vehicule-to-Grid* (V2G), une voiture électrique peut stocker de l'électricité pour la redistribuer au réseau. Il s'agit d'un changement de paradigme : passer d'une distribution verticale (producteur au consommateur) à une distribution horizontale, ou plus exactement « bidirectionnelle ». C'est toute l'idée derrière le projet EVVE lancé en 2021 par Dreev, filiale du Groupe EDF et partenaire d'Arval. Le projet vise à déployer plus de 800 bornes de ce type.

Cet engagement s'intègre dans l'initiative stratégique Arval Energy.

ARVAL
energy

Mondial de l'Auto 2024, une opportunité de sensibiliser nos clients à l'électrification des flottes

Arval était présent au Mondial de l'Auto aux côtés de **BNP Paribas**, avec un programme sur mesure, via des parcours de visite, pour faire découvrir à ses clients de nouveaux modèles de ses constructeurs partenaires et faire bénéficier de conseils pour les accompagner dans leur transition énergétique.

Cette année, le Mondial de l'Auto a fait la part belle aux véhicules 100% électriques : les batteries et la recharge étaient au centre des discussions. Une opportunité unique pour Arval d'échanger avec ses clients notamment sur ce sujet : leur expliquer l'intérêt du passage à l'électrique et leur présenter nos offres en la matière.

8 300
véhicules électriques testés à la revente dont l'état de santé moyen de la batterie ressort à 93%⁽¹⁾

LES DÉFIS LIÉS À LA DURÉE DE VIE DE LA BATTERIE

Représentant entre 20% et 30% du coût d'un véhicule électrique à l'achat, la batterie est un composant essentiel mais aussi une source potentielle d'inquiétude pour les acheteurs de véhicules d'occasion. Les batteries des véhicules restent efficaces après plusieurs années. Les résultats d'une analyse menée par les équipes de Remarketing et Consulting d'Arval sur l'état de santé des batteries de ses véhicules électriques démontrent une longévité au-delà des garanties constructeurs, avec un taux d'efficacité de la batterie à 93%.

Arval est le premier loueur à proposer systématiquement un certificat d'état de santé de la batterie des véhicules électriques, certificat SOH (State Of Health), lors de leur revente sur le marché de l'occasion. Les acheteurs de véhicules d'occasion ont accès à un QR code leur permettant de générer le certificat de santé de la batterie. Ce certificat indique le pourcentage de capacité de la batterie par rapport à son état neuf, ainsi que le calcul de l'autonomie en kilomètres en fonction du type de trajet ou des conditions météorologiques.

En délivrant ces certificats de santé et en exploitant les informations de cette analyse, Arval vise à **rassurer les acheteurs sur les performances des batteries** après plusieurs années d'utilisation, éliminant ainsi l'un des obstacles à leur adoption, pour soutenir la transition énergétique. En prônant la **transparence des données** de santé des batteries, Arval encourage son secteur à continuer dans cette direction et à généraliser l'utilisation des certificats de santé des batteries.

⁽¹⁾100% étant l'état de santé théorique de la batterie lors de la première mise à la route du véhicule.

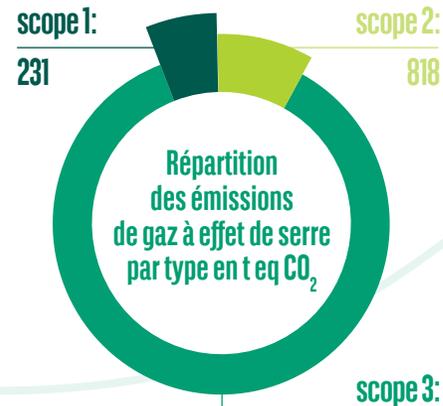
11. Réduire l'empreinte environnementale liée à notre fonctionnement propre

Inciter nos clients à aller vers une mobilité plus durable, oui ! Mais cela implique une exemplarité en interne et de s'appliquer en premier lieu à nous-mêmes les conseils que nous prodiguons à nos clients. Arval agit au quotidien pour réduire son empreinte environnementale en s'appuyant sur une politique forte et ambitieuse au niveau de **BNP Paribas** fondée sur l'évaluation et la réduction de nos impacts.

NOTRE BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Chiffres Arval France 2024 :
Émissions du périmètre opérationnel d'Arval

- **Scope 1** : 231 tonnes eq.CO₂
- **Scope 2** : 818 tonnes eq.CO₂
- **Scope 3** :
 - pour la catégorie des **voyages professionnels** : 1 593 tonnes eq.CO₂,
 - pour la catégorie liée à la **flotte de véhicules à la route** : 4,33 millions de tonnes eq.CO₂, dont :
 - **Biens d'investissements** : 0,84 million de tonnes eq.CO₂ ;
 - **Véhicules loués** : 1,68 million de tonnes eq.CO₂ ;
 - **Véhicules vendus** : 1,81 million de tonnes eq.CO₂.



4 331 593 dont 1 593 pour la catégorie des voyages professionnels et 4 330 000 pour la catégorie liée à la flotte de véhicules à la route

ÉMISSIONS ISSUES DES ACTIVITÉS COMMERCIALES

Scope 1 : Émissions directes liées à la combustion de carburants fossiles liées aux équipements et installations détenues ou contrôlées par Arval (l'extraction et le transport des combustibles sont exclus de ce calcul).

Scope 2 : Émissions indirectes issues de la production d'électricité achetée : comprend tous types d'électricité achetés par Arval, et toute l'électricité consommée par les systèmes de chauffage et de refroidissement. Émissions fondées sur la localisation.

Scope 3 : Émissions indirectes réparties en deux catégories :

- La catégorie des **voyages professionnels**, calculée en tonnes de eq.CO₂ et divulguée avec les émissions des scopes 1 et 2 relatifs aux émissions en propre d'Arval ;
- La catégorie liée à la **flotte de véhicules à la route** d'Arval, calculée en millions de eq.CO₂. Cette catégorie comprend les sources d'émissions suivantes :

- **Biens d'investissement** : pour Arval cette catégorie couvre l'achat des véhicules loués à ses clients, correspondant aux émissions liées à la fabrication des véhicules ;
- **Véhicules loués par Arval** : cette catégorie couvre les émissions associées à la phase d'utilisation des véhicules loués par les clients au cours de l'année, comprenant les émissions directes de la combustion de carburant, les émissions indirectes de la production d'électricité et les émissions en amont liées à l'énergie (puits-à-la-roue). Lorsque celles-ci sont disponibles et exploitables, les informations de consommation d'énergie sont utilisées avec les Facteurs d'émissions correspondants. A défaut, pour s'approcher des valeurs d'émissions réelles, le facteur d'émissions à l'immatriculation normalisée en WLTP (conversion des valeurs NEDC

en équivalent WLTP) est appliqué aux données de kilométrage. Les valeurs WLTP ainsi obtenues sont ensuite retraitées en utilisant le ratio d'écart moyen entre les valeurs d'émissions théoriques et mesurées publié par l'Agence Européenne de l'Environnement ;

• **Utilisation des véhicules vendus** : cette catégorie couvre les émissions associées à la phase d'utilisation jusqu'à la fin de vie des véhicules qu'Arval a vendus au cours de l'année de publication, comprenant les émissions directes de la combustion de carburant, les émissions indirectes de la production d'électricité et les émissions en amont liées à l'énergie (puits-à-la-roue). En l'absence de données de consommation d'énergie ou de kilométrage une fois le véhicule vendu, les émissions sont estimées sur la base d'une hypothèse de kilométrage total sur la durée de vie du véhicule de 200 000 km, auquel est déduit le kilométrage effectué avant la revente. Données auxquelles est appliqué le facteur d'émissions à l'immatriculation WLTP. Pour s'approcher des valeurs d'émissions réelles, les valeurs WLTP sont retraitées en utilisant le ratio d'écart moyen entre les valeurs d'émissions théoriques et mesurées publié par l'Agence européenne de l'environnement.

⁽¹⁾L'équivalent CO₂ (eq.CO₂) est l'unité créée par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) pour comparer les impacts des différents gaz à effet de serre en matière de réchauffement climatique (dont le dioxyde de carbone, le méthane et protoxyde d'azote) et pouvoir cumuler leurs émissions.

LA RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE, UNE DYNAMIQUE PORTÉE AU NIVEAU GROUPE

Les engagements pris par Arval pour réduire notre empreinte carbone font partie intégrante du programme transverse et participatif « **Green Company For Employees** » (GC4E) du Groupe **BNP Paribas**. GC4E vise à accélérer la réduction de ses impacts environnementaux directs, en donnant une place centrale à l'action des collaborateurs. Les axes prioritaires sont :

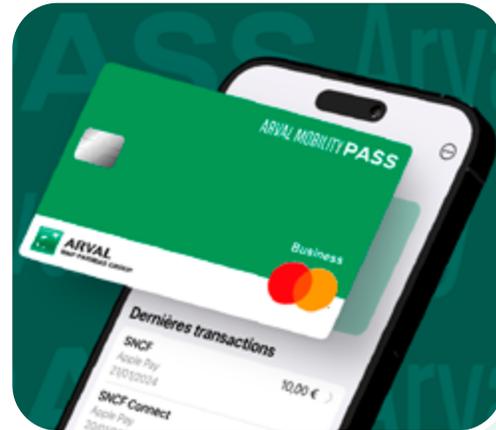
- La mobilité durable ;
- La suppression du plastique à usage unique ;
- L'alimentation durable ;
- La transition vers un numérique durable.

LA MOBILITÉ DURABLE, AU CŒUR DE LA DÉMARCHE D'ARVAL DE RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO₂

Dans le cadre des programmes mis en place par **BNP Paribas**, Arval a choisi de mettre particulièrement l'accent sur la mobilité durable de nos collaborateurs :

- Développer l'électrification de notre flotte interne, avec 100% des commandes en électrique : la part des véhicules électrifiés (véhicules électriques et hybrides) dans notre flotte interne est de 81% à fin 2024 (vs 59,4% en 2023). La part des véhicules électriques représentant la moitié de notre parc total en 2024 ;
- Équiper nos immeubles de hub de mobilité (autopartage, ...);
- Proposer l'Arval Mobility Pass pour nos collaborateurs : une carte, physique ou virtuelle, pour facilement dépenser les subventions mobilité tel que le FMD (Forfait Mobilité Durable) octroyé par l'employeur ;

- Poursuivre déploiement de l'offre de vélos en LLD pour nos collaborateurs ;
- Sensibiliser en interne aux enjeux climatiques, à la sobriété énergétique, former à l'écoconduite, etc. ;
- continuer de réduire nos émissions de CO₂ liées à nos activités, par une politique voyage privilégiant le train pour les courtes/moyennes distances, etc.



100 %

véhicules électriques en commandes

81 %

de véhicules électrifiés (véhicules électriques et hybrides) dans notre flotte interne

Réduire les émissions de nos locaux

Le programme **BNP Paribas Green Buildings** – auquel Arval contribue – pilote et anime la démarche environnementale de BNP Paribas à travers **IMEX BNP Paribas (certifiée ISO 14001)**. Dans le cadre du programme Green Buildings, les principaux piliers et actions visent à réduire les consommations d'énergie (-35% depuis 2019) et d'eau, à limiter les déchets issus des activités immobilières et à réduire et recycler leurs déchets et enfin à faciliter la mobilité durable.

Chez Arval, nous nous engageons et contribuons activement à ce programme avec la mise en place de :

1. Système de chauffage et d'éclairage sobres en énergie (détection de présence, LED, etc.) ;
2. Mesures d'économie d'eau (détecteur de fuites d'eau, coupures d'eau chaude dans les sanitaires) ;

3. Sources d'énergie bas carbone (raccordement au réseau de chauffage urbain par exemple) ;
4. Fermeture de certains étages ou compartiments pendant les périodes de congés d'été ou de Noël sur les sites de Rueil, Lyon et Rennes, ayant permis depuis 2 ans une baisse significative de nos consommations électriques.

Pour exemple, la fermeture d'un même compartiment du siège d'Arval sur tous les étages de l'immeuble s'est traduite par une baisse de 7% de sa consommation électrique, soit 11 986 kWh de moins par rapport 2023.

À l'image du Groupe, cela se traduit par une économie globale générée de 268 MWh ;

5. Tri des déchets, recyclage et élimination du plastique ;
6. Emploi de mobilier de bureau reconditionné ;
7. Réduction de l'utilisation du papier.

FOCUS

PROMOUVOIR L'ALIMENTATION DURABLE – UN « DÉFI VEGGIE » AU RESTAURANT D'ENTREPRISE

En juin, les collaborateurs d'Arval ont participé à un « défi veggie », un challenge proposé par le programme Green Company for Employees de BNP Paribas et le Gam Restaurant pour proposer de faire évoluer leurs habitudes alimentaires, en privilégiant des plats végétariens.

Un compteur a été mis en place dans chaque restaurant pour suivre l'évolution des choix. En fin de semaine, les chiffres ont été comparés afin de découvrir dans lequel des 15 restaurants de **BNP Paribas** les collaborateurs auront été les plus nombreux à participer.

12. Promouvoir la connaissance et le partage des meilleures pratiques environnementales

Faire changer les pratiques et les modes de consommation passe d'abord par la sensibilisation. Il est nécessaire de mieux comprendre les enjeux climatiques et de mobilité durable pour être convaincu de la nécessité d'agir et savoir comment s'y prendre.

C'est dans cette optique qu'Arval s'attelle à former ses collaborateurs à travers diverses fresques, et ses clients via une campagne dédiée. Nous approfondissons également cet engagement à travers le financement d'un programme en faveur de la biodiversité.

SENSIBILISER AUX ENJEUX CLIMATIQUES ET À LA DÉCARBONATION

Arval France accélère la sensibilisation du marché, de ses clients, partenaires et collaborateurs, aux enjeux du changement climatique et de RSE, en développant de nombreuses actions (fresques, campagnes mobilité et véhicules électriques, etc.)



FOCUS « EN ROUTE VERS LES MOBILITÉS DURABLES »

Arval France a lancé une campagne sur les réseaux sociaux pour partager les enjeux de décarbonation et montrer les solutions qui y contribuent : l'approche conseil, l'offre Arval Charging @Home, Arval Mobilty Pass, le vélo de fonction, etc.

Marché du véhicule d'occasion: acculturation à l'électrification

Pour permettre l'essor de la location de véhicules électriques il est important d'accompagner le développement du marché de l'occasion. En effet, la maturité de celle-ci influence directement la valeur de revente des véhicules en fin de contrat de location, elle-même contribuant à définir la valeur résiduelle fixée en début de contrat et donc les loyers des véhicules proposés aux locataires. Le loyer étant un critère clé de décision dans le choix des véhicules, le marché de l'occasion a donc une forte influence sur l'essor des véhicules électriques.

L'arrivée de véhicules électrifiés et électriques sur ce marché nécessite auprès des professionnels du véhicule d'occasion de l'acculturation et de la conduite du changement.

En 2024, les équipes Remarketing ont développé de nombreuses initiatives sur l'électrification : formation des équipes, sensibilisation de nos clients VO lors de tables rondes, listes spécifiques aux véhicules électrifiés, installation de bornes dans les locaux de nos partenaires, certificat de santé de la batterie... D'autres initiatives sont à venir en 2025.

PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ : PROGRAMME 1 VÉHICULE ÉLECTRIFIÉ = 1 ARBRE

Arval s'engage auprès de Reforest'Action dans un programme en faveur de la protection des forêts et de la préservation de la biodiversité pour favoriser l'adoption du véhicule électrifié. Le projet permet d'engager nos clients et conducteurs puisqu'en choisissant de louer un véhicule électrifié (électrique ou hybride) avec Arval, ils agissent en faveur de la biodiversité : des arbres sont plantés/régénérés à proximité de nos principaux sites : en Ile-de-France, Courances (Essonne), les Marêts (Seine-et-Marne), également à Chantilly (Oise) ; en région rennaise à Mécé et Val d'Anast (Ille-et-Vilaine) ; et près de Lyon, à Belleville-en-Beaujolais et à Joux (Rhône).

Reforest'Action ► [cliquez ici](#)



Plus de
116 000

arbres plantés depuis 2021 :
 • 17 400 tonnes de CO₂ stockées⁽¹⁾
 • 348 200 abris pour animaux créés
 • 16 600 jours de travail créés
Objectif 150 000 arbres à fin 2025

⁽¹⁾Un arbre stocke environ 150 kg de CO₂ sur 30 ans. Pour obtenir ce chiffre, Reforest'Action s'appuie sur une méthode de calcul prenant pour référence un exemple de projet de plantation en forêt française suivant le mode de gestion durable le plus répandu. Le résultat obtenu donne une quantité de CO₂ par hectare.

MODULES DE FORMATION SPÉCIFIQUES SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ÉLABORÉS PAR ARVAL ET LE GROUPE BNP PARIBAS

Arval a développé un module de formation obligatoire intitulé « **Arval CSR & ESG Awareness** », destiné à l'ensemble de nos collaborateurs. Son déploiement contribue à ancrer la culture RSE auprès de tous. Cette formation donne les clés essentielles pour appréhender le sujet de la RSE, être en mesure d'expliquer notre stratégie et susciter le passage à l'action notamment auprès de nos clients.

Lancée fin 2024, « **On the road to sustainable mobility** » est une formation cocrée avec les entités du pôle opérationnel « Commercial, Personal Banking & Services » (CPBS) de **BNP Paribas**. Elle met en avant les tendances et chiffres clés de la mobilité en Europe, l'impact environnemental et



social associé, ainsi que les solutions de mobilité durable existantes au sein des entités CPBS, dont Arval. L'objectif est de sensibiliser les collaborateurs du Groupe, notamment les équipes en relation directe avec le client qui assurent la promotion de nos offres en la matière.

La **Sustainability Academy du Groupe BNP Paribas** regroupe une sélection des meilleurs savoirs et techniques, qui permet à tous les collaborateurs quels que soient leur maturité, leur profil ou géographie, de choisir les formations qui leur conviennent et ainsi se doter des compétences nécessaires en matière de développement durable pour passer à l'action.

CAMPAGNE #ARVALELECTRICJOURNEY

À l'occasion la Journée mondiale du véhicule électrique (World EV Day), une campagne de communication du Groupe Arval sur les réseaux sociaux et également adressée à l'ensemble de ses collaborateurs a été mise en place pour les **sensibiliser aux avantages du passage du véhicule thermique au véhicule électrique**.

Nos collaborateurs ont été invités à consulter le Guide du conducteur du véhicule électrique. Sur nos réseaux sociaux, une **série de vidéos (Arval Electric Journey – lever les barrières à l'adoption du véhicule électrique)** a été partagée. Cette série fait partie de l'initiative #ArvalEnergy qui vise à développer les synergies entre les mondes de la mobilité et de l'énergie. Des épisodes de la série étaient partagés chaque semaine avec l'hashtag #ArvalElectricJourney.

Vidéo ► [cliquez ici](#)

FRESQUE DU CLIMAT ET FRESQUE DE LA MOBILITÉ

Arval a décidé de déployer massivement la **Fresque du Climat** auprès de ses collaborateurs après son lancement en 2022.

Et quelles nouveautés à partir de 2025 ? Afin d'accueillir toujours plus de collaborateurs aux enjeux du changement climatique et comment accompagner les enjeux de transition écologique, Arval France intègre une fresque du climat au programme du Parcours d'Accueil des Nouveaux Arrivants. L'objectif est de faciliter leur intégration sein d'Arval en leur donnant toutes les informations nécessaires (RH, Stratégie, Enjeux de l'année, Présentation des directions, ...) et replacer les enjeux RSE au centre de la stratégie d'Arval France.

Après avoir proposé un atelier sur la Fresque du climat, nous proposons de participer à la **Fresque de la Mobilité**. Les cibles prioritaires sont les commerciaux et les équipes Global Operations. L'enjeu est de sensibiliser de façon ludique les collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociaux de la mobilité et d'identifier les leviers (individuels et entreprise) de mobilité durable et faire le lien avec les offres Arval. Cela s'inscrit notamment dans un chantier plus large, lancé en 2024, de sensibilisation des forces commerciales d'Arval.



450

collaborateurs ont participé à une fresque du climat ou une fresque de la mobilité. Objectif : **700** collaborateurs participants à fin 2025.

DES OBJECTIFS POUR UN AVENIR MEILLEUR ET PLUS DURABLE POUR TOUS

TABLE DE CONCORDANCE



Les Objectifs de Développement Durable (ODD) aident à parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés.

Il existe 17 ODD, Arval contribue à 15 d'entre eux, répartis dans les 4 piliers et 12 engagements de la stratégie RSE d'Arval France.

<p>PILIER ÉCONOMIQUE / DÉVELOPPER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉTHIQUE ET DURABLE</p>	<p>1 Promouvoir la mobilité durable avec un impact positif</p> <p>2 Avoir les meilleurs standards éthiques</p> <p>3 Partager avec nos parties prenantes des standards élevés de responsabilité</p>	
<p>PILIER SOCIAL / FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT ET L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS</p>	<p>4 Promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail</p> <p>5 Être une « good place to work » avec une gestion responsable de l'emploi</p> <p>6 Être une entreprise apprenante offrant une gestion dynamique des carrières</p>	
<p>PILIER CIVIQUE / ÊTRE UN ACTEUR POSITIF DU CHANGEMENT</p>	<p>7 Influencer et agir pour la prévention du risque routier</p> <p>8 Financer et soutenir la recherche sur la mobilité de demain</p> <p>9 Mener des actions philanthropiques en lien avec notre cœur d'activité</p>	
<p>PILIER ENVIRONNEMENTAL / AGIR CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE</p>	<p>10 Accompagner nos clients dans la transition vers une mobilité bas carbone</p> <p>11 Réduire l'empreinte environnementale liée à notre fonctionnement propre</p> <p>12 Promouvoir la connaissance et le partage des meilleures pratiques environnementales</p>	