

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF) 2021







Ce document constitue la DPEF du Groupe Loxam pour l'année fiscale 2021. Bien que non soumis à l'obligation règlementaire NFRD (Non-Financial Reporting Directive), il est structuré selon les exigences de la directive en matière de Déclaration de Performance Extra-Financière.

Loxam s'est engagé dans une démarche d'audit volontaire de ce rapport par un Organisme Tiers Indépendant, afin de faire vérifier la conformité et la sincérité des déclarations.

Notre stratégie RSE s'applique à l'ensemble de nos unités d'affaires. Cependant, les indicateurs de performance présentés dans ce rapport portent, pour la première fois et en l'absence de mentions contraires :

- Sur la totalité du Groupe pour les données en introduction de ce rapport, relatives à notre organisation (modèle d'affaires, gouvernance, etc.) et à notre stratégie de développement durable;
- Sur la totalité du Groupe pour les données sociales et sociétales à l'exception de quelques unités d'affaires listées en annexe à ce présent rapport (> 95% des effectifs représentés);
- Sur un périmètre restreint à 7 pays pour les données environnementales et notamment les données de bilan carbone. Ces pays représentent plus de 80% du chiffre d'affaires du Groupe. La liste est disponible en annexe.



SOMMAIRE



Préambule	p.05
Sommaire	p.06
Le mot de notre Président	p.08
Le mot de notre Directeur Général Groupe	p.10
Nos faits marquants 2021	p.12
2021 en quelques chiffres	p.14



Notre modèle d'affaires	p.18
Nos différents métiers	p.20
Nos parties prenantes	p.21
Notre gouvernance et dispositif d'audits	p.22



Nos risques et opportunités extra-financiers	p.28
Nos engagements	p.30
Nos engagements certifiés, évalués et récompensés	p.31



humain, au cœur de nos priorités	p.36
egards croisés	p.37
ontribuer au développement des collaborateurs	p.38
arantir la sécurité, toujours et partout	p.44
nover en faveur de la sécurité de nos clients	p.48
romouvoir une économie inclusive	p.52
oxam, entreprise responsable, ancrée localement	p.54
egards croisés	p.55
aloriser les diversités	p.56
arantir des relations éthiques et responsables	p.60
avoriser le développement des territoires	p.64
environnement, cap sur 2030	p.66
egards croisés	p.67
ne politique environnementale volontaire	p.68
éduire notre impact environnemental direct	p.70
roposer des offres bas carbone	p.78
roposer des solutions durables	p.82



Le mot de notre Directrice Prospective et Développement	p.84
Annexes	p.86
Nos indicateurs de performance	p.88
Notre méthodologie de notre reporting extra-financier	p.90

LE MOT DE NOTRE PRÉSIDENT

LOXAM DPEF 2021

LE MOT DE NOTRE PRÉSIDENT

GÉRARD DÉPREZPrésident du Groupe Loxam



S'investir pour demain



Une entreprise ne peut plus être jugée seulement à l'aune de ses performances commerciales et financières. On attend d'une entreprise qu'elle n'ait pas une attitude prédatrice vis-à-vis de son environnement et de ses parties prenantes. Mieux, elle doit même être exemplaire et contribuer de façon positive à améliorer les conditions de vie de ses salariés, à favoriser la diversité comme facteur d'enrichissement, à minimiser son empreinte écologique dans l'exercice de sa vocation.

Cette prise de conscience du rôle que chacun pourrait jouer dans l'atteinte de ses performances extra-financières s'est accélérée ces dernières années, et en particulier lors de la pandémie Covid qui a « déstabilisé » nos références et nos pratiques antérieures. Aujourd'hui au sein du groupe Loxam, l'engouement autour du rôle que chacun peut avoir a gagné tous nos pays, tous nos services, tout notre personnel.

Dans un groupe aussi décentralisé que le nôtre, les initiatives en matière de sécurité, comme l'organisation de conférences avec des tierces parties, se sont multipliées dans chaque pays. Les financements de projets pour promouvoir les nouvelles énergies ou l'utilisation des nouveaux matériels ont été favorisés. Les initiatives pour améliorer les conditions et la qualité de vie au travail ont foisonné dans tout le Groupe.

Mieux encore, chacun a à cœur de s'étalonner aux meilleures pratiques. C'est ainsi que le Groupe peut s'enorgueillir de figurer dans le haut des classements des organismes de certification.

L'entreprise Loxam vit une transformation du rôle de ses salariés-citoyens d'une ampleur égale à celle de sa transformation digitale.

Nous avons encore un long chemin pour parvenir à l'idéal auquel nous aspirons.
Mais en mesurant nos progrès année après année, nous ne perdrons pas de vue nos objectifs, que nous avons souhaités ambitieux pour être contraignants.
Cette exigence que nous avons en matière de responsabilité sociale et sociétale est finalement un gage de la pérennité et de l'attractivité de notre entreprise.

Pour 2022, nous souhaitons ouvrir davantage notre Groupe aux coopérations avec d'autres entreprises, tant pour enrichir nos pratiques que pour les bienfaits que nous pouvons obtenir collectivement. Le temps fort que nous aurons en interne sera notre convention d'entreprise qui mettra en exergue nos projets, nos réalisations en matière de RSE et valorisera ainsi le travail et l'engagement de nos collaborateurs qui s'investissent aujourd'hui pour un monde meilleur demain.

GÉRARD DÉPREZ

Président du Groupe Loxam

LE MOT DE NOTRE DIRECTEUR GÉNÉRAL GROUPE

LE MOT DE NOTRE DIRECTEUR GÉNÉRAL GROUPE

STÉPHANE HÉNONDirecteur Général Groupe



Nous disposons désormais d'une vision globale de notre performance RSE à l'échelle du Groupe, point de départ essentiel pour nous fixer des objectifs et stimuler le partage d'expérience.

En 2021, nos équipes au sein de l'ensemble de nos unités d'affaires ont réalisé un important travail d'homogénéisation et de consolidation des indicateurs de performance, pour tous nos grands engagements RSE (sécurité, développement des collaborateurs, qualité de vie au travail, environnement, etc.). Nous disposons désormais d'une vision globale de notre performance RSE. Il s'agissait pour nous d'un travail essentiel, pour être en capacité de mesurer l'impact de nos actions à travers le Groupe, de se fixer des objectifs et d'encourager le partage de bonnes pratiques.

Un autre grand marqueur de 2021 est notre engagement fort et impliquant en matière de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre. Nous voulons aller au-delà de la tendance naturelle. Les implications sont nombreuses, que ce soit en termes d'investissements ou d'attention portée par nos collaborateurs à ces sujets, à tous les niveaux de l'entreprise. Ainsi, nous travaillons en parallèle sur de nombreux chantiers. À titre d'exemples, pour réduire nos émissions directes, nous déployons

un plan de rénovation de nos bâtiments, d'adaptation des infrastructures électriques de nos sites et de conversion de notre parc de véhicules internes. Surce dernier point, nous allons aller vite, en restant néanmoins conscients des contraintes liées à la vitesse d'évolution des infrastructures publiques de recharge. Du côté de nos fournisseurs de matériels, nous les incitons fortement à accélérer le développement de matériels à faibles émissions. Nous achetons et testons tous les nouveaux équipements dès leur sortie. Nous menons également des actions de lobbying importantes et un véritable effort de promotion auprès de nos clients (nombreuses démonstrations, premiers essais gratuits, etc.). Aujourd'hui, nous proposons une politique tarifaire motivante. Nous avons fait le choix de partager l'effort pour accélérer la dynamique.

Ainsi, sur le sujet de l'environnement, le virage est enclenché, nous avons engagé la démarche. Elle nous prendra de nombreuses années mais la consigne est claire sur le verdissement de l'entreprise. Nous allons accélérer les échanges en interne et avec nos partenaires, avec une

motivation à aller toujours plus loin, à partager les retours d'expérience, à répliquer les meilleures pratiques. Nous aurons très prochainement une offre LoxGreen / Ramigreen au niveau européen, avec des agences dans toutes les grandes capitales européennes.

Enfin, je soulignerais un troisième marqueur fort de 2021 : notre ambition Great Place To Work®. Peu d'entreprises de notre envergure engagent cette démarche à si large échelle (toutes nos unités d'affaires). Nous pourrions simplement suivre nos indicateurs RH mais nous avons souhaité, sur ce thème également, aller plus loin. Nous portons une écoute attentive à la voix de nos collaborateurs, pour améliorer constamment la qualité de vie au travail Les résultats de cette première enquête, avec 19 de nos 30 unités d'affaires certifiées, sont très encourageants. L'objectif est cependant clair : étendre ce label à toutes nos entités

STÉPHANE HÉNON

Directeur Général Groupe



RETOUR SUR UNE ANNÉE PLEINE D'INITIATIVES

MARS 2021

Loxam reconnu premier de son secteur par l'agence de notation extra-financière V.E. (ex Vigeo-Eiris).

JANVIER 2021

Entrée en fonction de notre référent handicap en France, pour accélérer nos actions en la matière.

AVRIL 2021

Signature du partenariat avec Ecovadis pour l'évaluation des fournisseurs.

AOÛT 2021

Diffusion de nos engagements RSE Groupe, « S'investir aujourd'hui pour demain ». Cette démarche est le fruit de plusieurs semaines de co-construction ayant réuni référents RSE et experts métiers de toutes nos unités d'affaires.

NOVEMBRE 2021

Déploiement en plein cœur de Paris du 1^{er} chantier 100% électrique alimenté par un groupe électro-hydrogène.

SEPTEMBRE 2021

Officialisation du soutien de Loxam à l'initiative Science-Based Targets.

MAI 2021

Finalisation du 1er bilan carbone Groupe, intégrant les scopes 1, 2 et 3.

FÉVRIER 2021

Lancement du comité RSE Groupe, réunissant l'ensemble des référents RSE, pour favoriser le partage d'expérience et faciliter le pilotage des actions engagées.

JUILLET 2021

Formalisation
de la feuille de
route RSE dans
le cadre de notre
partenariat avec la
Coupe du Monde de
Rugby France 2023.

JUIN 2021

Définition de notre trajectoire carbone.

OCTOBRE 2021

Lancement de la plateforme

Degraus Academy, dans notre unité d'affaires au Brésil, qui vient compléter l'offre de e-learning à travers le Groupe. Plusieurs centaines de modules sont aujourd'hui disponibles à travers nos géographies.

DÉCEMBRE 2021

Enquête Great Place To Work® auprès de l'ensemble de nos collaborateurs.

2021 EN QUELQUES CHIFFRES

Les données ci-dessous correspondent aux indicateurs du périmètre de consolidation défini en introduction de ce rapport. La liste des exclusions est disponible en annexe.

HUMAIN

11016 Collaborateurs



19% de collaboratrices



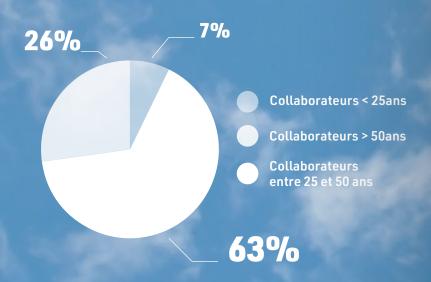
Taux de fréquence des accidents du travail (niveau Groupe)



100% de nos collaborateurs concernés par une enquête de climat social



19 BU certifiées Great Place to Work®



SOCIÉTÉ

100% de nos collaborateurs ont adhéré à la charte éthique Groupe

70% de nos fournisseurs sur le périmètre France évalués par **Ecovadis (volume d'achat)**

DONNÉES FINANCIÈRES

2,2Mds € Chiffre d'affaires

Groupe 2021



+10%

Croissance du chiffre d'affaires entre 2020 et 2021



10%

677

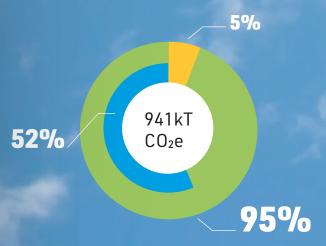
Nombre d'audits internes et QSE conduits en 2021



18%

28%

ENVIRONNEMENT



Matériels non-motorisés

44%

Matériels dont les émissions de gaz à effet de serre sont faibles ou nulles en utilisation

Matériels thermiques qui répondent à la dernière norme européenne

Matériels à motorisations thermiques







Utilisation de nos matériels



NOTRE ORGANISATION - NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES **LOXAM DPEF 2021**

FOURNISSEURS

LOXCALL

INDUSTRIE

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Le modèle d'affaires de Loxam se fonde sur une relation de proximité avec ses clients au travers de contrats de location majoritairement de courte durée. Nos agences sont au cœur de notre fonctionnement. Elles gèrent des relations commerciales de proximité et disposent d'un parc matériel dont elles assurent la maintenance.

Par ailleurs, notre réseau se compose de deux divisions distinctes :

- un ensemble d'agences généralistes, proposant un parc de matériel diversifié et adapté aux besoins les plus fréquents de notre clients;
- un ensemble d'agences spécialistes, réunissant des équipements spécialisés et des experts métiers pour répondre aux besoins spécifiques de nos clients (élévation, énergie temporaire, constructions modulaires, événementiel, etc.).

Enfin, une des spécificités du Groupe est la fabrication de modules en bois, dans notre usine en Estonie, pour répondre aux besoins des marchés nordiques.



En savoir plus sur notre modèle d'affaires

N°1 EUROPÉEN DE LA LOCATION DE MATÉRIEL ET 4^E ACTEUR MONDIAL



VISION

Proposer des solutions sûres, durables et efficientes pour faire de la location une évidence.

VALEURS

Sens du **service**, **volonté d'amélioration** continue, capacité d'**innovation**



NOS ACTIVITÉS

NOUS PROPOSONS TOUJOURS LE SERVICE LE PLUS ADAPTÉ

DÉFIS

Être le **leader** de la location durable

Décarboner nos activités

Accélérer le développement du digital

NOS ATOUTS

DES ÉQUIPES ENGAGÉES ET COMPÉTENTES

- + 11 000 COLLABORATEURS
- Parcours de formation

UN PARC MATÉRIEL DE 650 000 MACHINES

- Profondeur et largeur de gamme inégalées
- Vérification systématique du matériel entre chaque location
- Prise en compte de tout le cycle de vie de chaque machine (Centre de recyclage des matériels intégré)



UNE PRÉSENCE GLOBALE ET UNE PROXIMITÉ LOCALE

4 CONTINENTS

DES MARQUES RECONNUES SUR CHAQUE TERRITOIRE

























ÉVÉNEMENTIEL COLLECTIVITÉS

MYLOXAM



Proposer une offre de service répondant à tous les clients,

quels que soient le secteur et la taille de l'entreprise.



ÉOUIPE

PARTICULIERS

CORNERS

ARTISANS

VALEUR CRÉÉE EN 2021

ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

CA + 2 Milliards €

QUALITÉ DE SERVICE

- Élu Service Client de l'Année (ESCDA) pour la 5^e fois consécutive
- Net Promoter Score

HUMAINE

- Plan de formation annuel des collaborateurs
- Suivi des carrières
- Promotion de la diversité

ENVIRONNEMENTALE

- Augmentation chaque année de la part de nos investissements en matériels à faibles émissions pour le renouvellement de notre parc
- Trajectoire carbone engagée

SOCIÉTALE

- Démarche d'achats responsables
- Relations éthiques et responsables : formations, évaluation des fournisseurs
- Engagement de l'entreprise dans des actions d'intérêt général (mécénat)



UNE ORGANISATION ÉPROUVÉE

- Des processus rigoureux
- Des expertises métiers









NOTRE ORGANISATION - NOS DIFFÉRENTS MÉTIERS

NOTRE ORGANISATION - NOS PARTIES PRENANTES

LOXAM DPEF 2021

NOS DIFFÉRENTS MÉTIERS

Le modèle d'affaires de Loxam repose sur un réseau d'agences décentralisé, cœur de son fonctionnement, et l'appui de différentes fonctions centrales en support des collaborateurs en agences. Les modalités d'organisation varient en fonction des pays et unités d'affaires mais se structurent autour des mêmes rôles détaillés ci-dessous.



Responsable

Interlocuteur privilégié des clients prenant en charge l'organisation de l'activité et la réception des appels au comptoir. Effectue la gestion quotidienne des transports, des offres de location, de la facturation et le SAV.



Chauffeur

Transporte et effectue la manutention des matériels chez les clients dans le respect des délais, de la qualité de service et des normes de sécurité.



Responsable

Gère le centre de profits, les moyens humains et matériels dans le but de développer l'activité commerciale dans le respect des objectifs quantitatifs et qualitatifs.



Responsab

Garantit le bon état (technique, sécurité, présentation) des matériels proposès à la location. Gère l'atelier (gestion administrative, budget de maintenance) et les équipes de techniciens en assurant la sécurité et le respect des règles.



Mécan

Garantit le bon état (technique, sécurité, présentation) des matériels proposés à la location, assure l'entretien du parc et les dépannages sur chantier.



Responsable de parc

Garantit le bon état des machines proposées à la location, assure la prise en main du client en début de location et le contrôle au retour, effectue le nettoyage et le rangement des matériels.

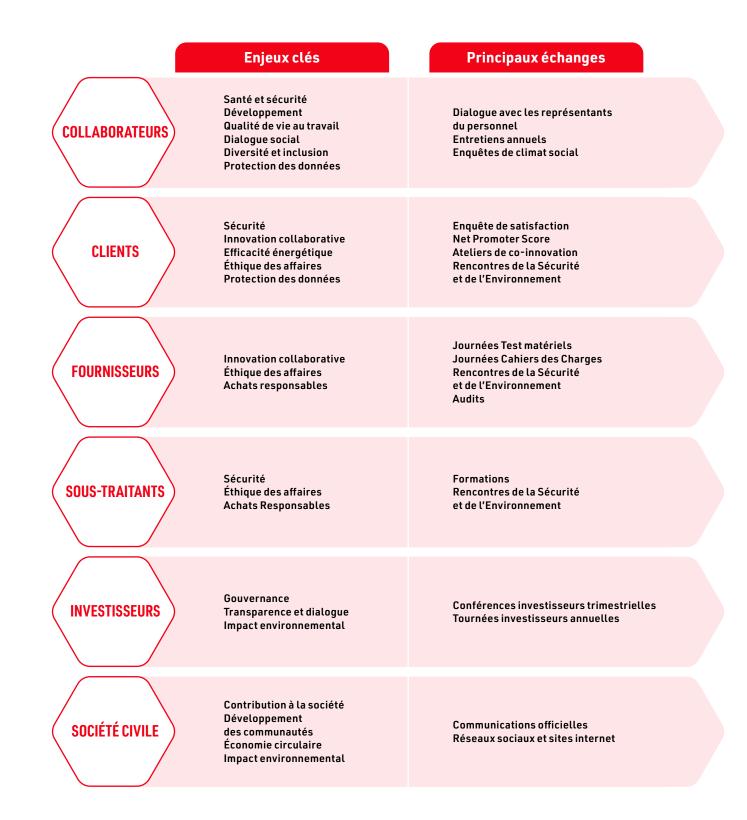


Attaché commercial

En charge du développement de l'agence en fidélisant ses clients et en diversifiant la clientèle par des opérations de prospection

NOS PARTIES PRENANTES

Loxam est au cœur d'un écosystème que nous souhaitons faire vivre pour progresser collectivement. Notre démarche de responsabilité sociétale s'inscrit dans une dynamique de co-innovation avec nos principales parties prenantes listées ci-dessous.



21

NOTRE GOUVERNANCE ET DISPOSITIF D'AUDITS

Nos instances de gouvernance

Loxam a ouvert son actionnariat à ses dirigeants et ses salariés français via un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) afin de les associer à son développement, obligeant le Groupe à avoir une haute exigence d'exemplarité en matière de conduite des affaires. Certains managers et anciens managers de Loxam sont également directement associés de Loxam.

À ce jour, notre actionnariat est partagé entre de l'actionnariat familial et de l'actionnariat salarié de managers actifs et retraités, soit environ 200 personnes en direct.

Les collaborateurs sont également associés à la performance du Groupe

par un dispositif d'intéressement et de participation, ainsi qu'à travers certaines compensations variables associées aux résultats collectifs. Les modalités de versement des rémunérations varient d'un pays à l'autre d'un pays à l'autre en fonction des pratiques managériales locales et de la législation en vigueur.

La gouvernance de Loxam s'adapte à la croissance de ses activités. La composition des comités de gouvernance et de management reflète la diversité des parcours de nos collaborateurs.

Nos comités participent au déploiement d'une gouvernance transparente et robuste dans l'ensemble du Groupe. En amont de chacun, un ordre du jour ainsi que des reportings institutionnalisés (résultats financiers, rapport sécurité, etc.) sont transmis aux participants. Chaque instance fait l'objet d'un compte rendu.

Le détail des membres (noms, parcours, etc.) de nos principales instances est disponible sur notre site internet.



COMITÉ STRATÉGIQUE

(ÉQUIVALENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION)

Le comité stratégique de Loxam SAS est l'équivalent du Conseil d'administration de Loxam. Il conseille le Président de Loxam sur la stratégie de développement du Groupe. Il s'agit d'une véritable instance de gouvernance et de dialogue.

Composition: 9 membres, dont le Président et le Directeur Général du Groupe, et des membres indépendants. Sur proposition du Président, les membres sont élus par les actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle. Leur mandat est de trois ans renouvelable.

Administratrices: 2 (22 %)

Administrateurs indépendants : 5 (56 %)

Fr'equence: Trime strielle

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit est un sous-comité du comité stratégique. Il est en charge de l'examen des comptes du Groupe avant leur présentation au comité stratégique. Il se réunit en présence du Directeur Administratif et Financier du Groupe. Au moins deux fois par an, le comité revoit les risques auxquels l'entreprise est confrontée pour évaluer leur bonne prise en compte dans sa stratégie. Le comité d'audit rencontre également, au moins deux fois par an, les commissaires aux comptes.

Composition:

3 membres dont deux sont indépendants.

Fréquence :

a minima 2 fois par an.

COMITÉ ÉTHIQUE

Le comité éthique est un sous-comité du comité stratégique. Il est en charge du contrôle du bon déploiement de la procédure d'alerte, ainsi que de la bonne prise en charge des alertes remontées.

Composition: Un des membres indépendants du comité stratégique et le référent éthique du Groupe.

Fréquence : 2 fois par an.

COMITÉ DE DIRECTION (AU NIVEAU UNITÉS D'AFFAIRES)

Le comité de direction est l'organe de décision principal au sein de chaque unité d'affaires. Il est en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie du Groupe au sein de chaque entité. Tous les thèmes sont abordés, y compris ceux relatifs à la politique RSE (sécurité, santé, développement des collaborateurs, environnement, éthique des affaires, etc.). Chaque comité de direction rapporte directement au comité exécutif.

Composition, collaboratrices, nationalités:

Variable en fonction des unités d'affaires

Fréquence :

généralement hebdomadaire NOTRE ORGANISATION 2022

COMITÉ EXÉCUTIF

Le comité exécutif est
constitué des dirigeants
des divisions opérationnelles.
Il s'agit de l'organe collégial de
gestion et de pilotage de la stratégie
de Loxam. Ce comité est en charge de
mettre en œuvre la stratégie du Groupe,
tout en veillant à la cohésion de l'entreprise,
composée d'unités décentralisées sur des marchés
aux maturités non homogènes. Chaque membre du
comité est en charge d'une problématique transverse
du Groupe : RSE (dont environnement), sécurité, affaires
sociales, reporting financier, digital, etc. En amont de chaque
comité, des indicateurs qualitatifs et quantitatifs d'avancement sont
centralisés et remontés au membre en charge de la thématique.

Composition: 8 membres dont le Président, le Directeur Général du Groupe, les quatre Directeurs Exécutifs de Pôle, le Directeur Administratif et Financier et la Directrice Prospective et Développement.

Collaboratrices: 1 (12,5 %)
Nationalités: 3

Fréquence: tous les deux mois (6 fois par an)

COMITÉ RÉMUNÉRATION ET DE NOMINATION

Ce sous-comité du comité stratégique est en charge de la revue de la rémunération et des nominations des dirigeants exécutifs du Groupe.

Composition: 4 membres dont le Président et, a minima, un membre indépendant.

Fréquence : a minima annuelle.

/ 23

NOTRE ORGANISATION - NOTRE GOUVERNANCE ET DISPOSITIF D'AUDITS

LOXAM DPEF 2021

Notre gouvernance RSE

Afin de répondre à la nouvelle dimension du Groupe et de structurer le pilotage de ses activités transverses, Loxam a déterminé fin 2020 une nouvelle organisation en matière de RSE:

- une Direction RSE Groupe garante de la politique de l'ensemble des unités d'affaires, de l'animation du sujet en interne, de la mesure de la performance dans le cadre du reporting extra-financier et de la communication externe. Elle fournit un appui aux directions opérationnelles selon leurs besoins et niveaux de maturité. Elle est rattachée à la Direction Prospective et Développement, dont la Directrice siège au comité exécutif.
- une Direction ou des référents RSE au sein de chaque unité d'affaires responsable(s) de l'élaboration du plan d'action opérationnel sur l'ensemble des piliers RSE du Groupe et de la mise en œuvre concrète des actions.

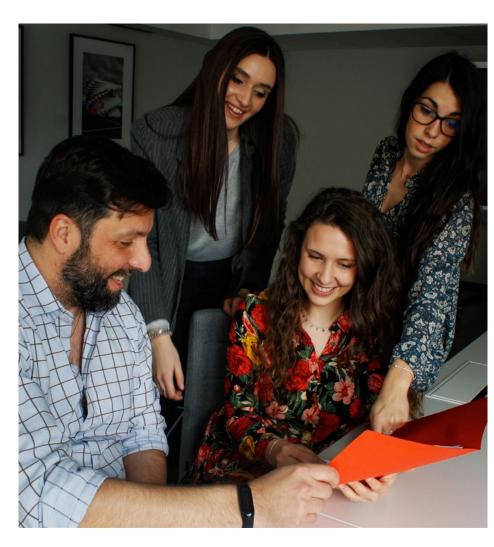
Pour articuler les initiatives, permettre le partage d'expérience et piloter notre performance extra-financière, des comités RSE – réunissant un membre du comité exécutif, la Direction RSE Groupe et les référents RSE de chaque unité d'affaires – se tiennent trimestriellement. Ces comités sont garants du bon déploiement de la stratégie Groupe, du suivi des plans d'action et du partage d'expérience.

En complément, afin d'embarquer l'ensemble des collaborateurs dans la démarche RSE, des formations et des campagnes de sensibilisation sont organisées. Des semaines RSE sont également déployées dans certaines unités d'affaires.

DES SEMAINES RSE POUR SENSIBILISER NOS COLLABORATEURS!

Organisée en France et au Royaume-Uni, la semaine RSE permet de sensibiliser les collaborateurs aux sujets liés au développement durable. Plusieurs activités sont organisées, offrant la possibilité à chacun de tester ses connaissances ou d'apprendre de manière ludique.

Un challenge RSE a également été organisé en France pour permettre à chaque agence de proposer une initiative selon quatre catégories: les Hommes, les affaires, l'environnement et la société. Avec 119 dossiers déposés, ce challenge a rencontré un franc succès, mobilisant les collaborateurs et leur créativité pour en faire des ambassadeurs de la RSE chez Loxam.



Notre dispositif d'audit, fer de lance de notre démarche d'amélioration continue

Les audits font partie intégrante de l'ADN de Loxam. Toutes nos opérations sont aujourd'hui couvertes par notre système d'audit, permettant un suivi précis de l'ensemble de nos risques. Loin de considérer l'audit comme une contrainte, l'entreprise et les collaborateurs le voient comme une opportunité d'amélioration continue et d'excellence.

Différents types d'audits sont entrepris chaque année : ceux confiés à des sociétés externes, et ceux réalisés en interne (Qualité, Sécurité, Environnement et audits internes). Trois piliers garantissent l'effectivité de la procédure d'audit :

- des processus robustes basés sur des outils complets et adaptés;
- une formation poussée des collaborateurs en charge de la réalisation des audits internes;
- un planning d'audits annuel ambitieux pour s'assurer du respect des processus Loxam en place et de l'efficacité du dispositif de contrôle interne. Ainsi, tous les sites de Loxam sont préparés à recevoir tous types d'audits, a minima une fois tous les deux ans.

Notre dispositif d'audits externes

Loxam reçoit en permanence des équipes externes pour la réalisation :

- d'audits financiers et comptables par les commissaires aux comptes réalisés tous les ans pour attester de la régularité et de la sincérité des comptes au regard des règles et des principes comptables;
- d'audits extra-financiers par un Organisme Tiers Indépendant pour attester de la conformité et de la sincérité de notre Déclaration de Performance Extra-Financière;

- d'audits pour le contrôle obligatoire des matériels, issus d'une démarche volontaire de Loxam, qui peuvent également être réalisés par les équipes internes;
- d'audits de certification tels que ISO, MASE, ESCDA (Élu Service Client de l'Année), etc.;
- d'audits ponctuels pour des missions spécifiques, identifiées par exemple dans le cadre de la cartographie des risques;
- d'audits conduits par certains clients.

Notre dispositif d'audits réalisés en interne

Notre dispositif d'audit interne est largement structuré. Il permet un contrôle transverse, fondé sur la cartographie des risques de tous les sujets opérationnels, financiers et extra-financiers tout au long de la chaîne de valeurs. Tous les sites Loxam font l'objet d'un audit externe et/ou interne QSE, a minima tous les deux ans. Le dispositif d'audit interne au Groupe Loxam repose sur deux principaux types d'audits:

- les audits Qualité, Sécurité, Environnement, réalisés par nos équipes qui vérifient, selon une grille précise de critères, la conformité de l'agence aux procédures en vigueur de Loxam;
- les audits internes, réalisés par notre équipe de professionnels de l'audit. Les équipes d'audit interne réalisent ces vérifications de manière indépendante et sur site sur la base d'une liste de critères prédéfinis qui permettent d'évaluer la bonne application des procédures et l'efficacité des mécanismes de contrôle, notamment en matière de politique éthique. Des audits internes transverses ou de processus sont également réalisés et incluent les risques identifiés dans le cadre de notre cartographie des risques Groupe.

NOTRE
DISPOSITIF D'AUDIT
INTERNE EN
QUELQUES CHIFFRES

500 NOMBRE D'AUDITS INTERNES

NOMBRE D'AUDITS QSE



RISQUES ET OPPORTUNITÉS EXTRA-FINANCIERS

Notre stratégie RSE se fonde sur une analyse précise de nos principaux risques et opportunités extra-financiers, à partir d'analyses de matérialité. En 2021, dans le cadre de la structuration des ambitions RSE à l'échelle du Groupe, une synthèse des analyses de matérialité existantes a été effectuée :

- au niveau du Groupe Loxam en 2018, avant l'acquisition de Ramirent;
- par Ramirent sur son périmètre avant l'acquisition ;
- par Loxam Hune (Espagne et Portugal) en 2019, dans le cadre de sa Déclaration de Performance Extra-Financière.

Ce travail de synthèse – réalisé par les membres du comité RSE Groupe, accompagnés d'un cabinet de conseil indépendant – a fait émerger les principaux enjeux de Loxam.

L'analyse de nos risques extra-financiers fait partie intégrante de notre processus de gestion des risques Groupe. Ces derniers sont intégrés à notre cartographie globale et revus au moment de sa mise à jour, en moyenne tous les ans.

Piliers de nos enjeux extra-financiers

Pilier	Enjeu	Matérialité pour Loxam	Parties prenantes concernées	Partie du rapport détaillant notre politique
Transverse	Gouvernance	La décentralisation de notre modèle d'affaires nécessite la mise en place d'une gouvernance structurée pour veiller au bon déploiement de nos ambitions RSE et le suivi de notre performance.	Collaborateurs Clients Sous-traitants Fournisseurs Société civile	Notre gouvernance
Humain	Attractivité et engagement	En tant qu'entreprise de service, avec des niveaux d'exigence de qualité très élevés, l'attractivité et la rétention des talents sont un enjeu majeur, particulièrement sur des emplois aujourd'hui en tension (chauffeurs, mécaniciens, etc.).	Collaborateurs	Contribuer au développement des collaborateurs
	Santé et bien-être	En tant qu'employeur, l'attention portée à la santé et au bien-être de nos collaborateurs doit être constante, avec des impacts forts sur la qualité de service délivrée et sur notre marque employeur.	Collaborateurs	Contribuer au développement des collaborateurs
	Développement	Favoriser le développement de nos collaborateurs est une opportunité majeure pour valoriser notre marque employeur et retenir nos talents.	Collaborateurs	Contribuer au développement des collaborateurs
	Sécurité	Dans le cadre de leurs activités, et notamment à proximité de nos matériels, nos parties prenantes évoluent dans des conditions souvent difficiles. Elles sont exposées à de nombreux dangers.	Collaborateurs Clients Sous-traitants	Garantir la sécurité, toujours et partout

Pilier	Enjeu	Matérialité pour Loxam	Parties prenantes concernées	Partie du rapport détaillant notre politique
Environnement	Impact environnemental direct	Nos agences et la circulation de nos véhicules commerciaux, utilitaires de maintenance et poids- lourds ont un impact quotidien sur l'environnement (consommations d'énergie et d'eau, émissions de gaz à effet de serre, déchets, pollutions accidentelles).	Collaborateurs Sous-traitants Société civile	Réduire notre impact environnemental direct
	Changement climatique	La production, le transport et l'utilisation de nos équipements ont des impacts sur le changement climatique. Engager la transition de notre parc de matériels est l'opportunité et la condition pour continuer, demain, à opérer.	Collaborateurs Clients Sous-traitants Fournisseurs	Proposer des offres bas-carbone
	Économie circulaire	Notre activité de loueur, naturellement au cœur de l'économie circulaire, est une véritable opportunité à valoriser en matière environnementale.	Société civile	Proposer des solutions durables
Société	Diversité et inclusion	Notre environnement industriel, composé de métiers physiques et techniques, induit certaines difficultés en matière de diversité et d'inclusion (intégration de collaboratrices, personnes en situation de handicap, personnes de plus de 50 ans, etc.).	Collaborateurs Société civile	Valoriser les diversités
	Éthique des affaires	En tant qu'entreprise de services avec un modèle très décentralisé, la multiplication de pratiques frauduleuses et contraires à nos principes éthiques est un risque à prendre en compte.	Clients Fournisseurs	Garantir des relations éthiques et responsables
	Maîtrise de la supply chain	Dans le cadre de notre devoir de vigilance, la maîtrise de notre supply chain est essentielle et doit s'accompagner d'une démarche d'achats responsables pour embarquer l'ensemble de nos fournisseurs autour de pratiques vertueuses.	Fournisseurs	Garantir des relations éthiques et responsables
	Protection des données	Dans un contexte de hausse de la cybercriminalité, la protection des données commerciales et personnelles est un véritable enjeu. Les exigences du RGPD doivent également être prises en compte.	Collaborateurs Clients Fournisseurs	Garantir des relations éthiques et responsables
	Développement des territoires	À travers notre réseau de plus de 1000 agences ancrées dans les territoires, nous avons l'opportunité de contribuer au développement local et d'accroître la visibilité de la marque Loxam.	Société civile	Favoriser le développement des territoires

 $_{29}$

NOS ENGAGEMENTS

Nous avons établi en 2021 des ambitions partagées à l'ensemble de nos géographies. Ces ambitions sont structurées autour des piliers précédemment décrits (Humain, Société, Environnement) et de 3 niveaux d'action :

- « pour nous » fait référence aux actions que nous engageons en interne, avec tous nos collaborateurs, et pour lesquelles nous avons une responsabilité directe;
- « pour nos partenaires » définit les actions que nous entreprenons de manière conjointe avec nos clients et nos fournisseurs;
- « pour tous » représente l'ensemble des actions sociétales que nous conduisons pour accroître l'impact positif du Groupe Loxam sur la société.

Des indicateurs de performance ont été définis pour les deux premiers cercles de la stratégie, afin de permettre le pilotage des actions. Ils sont listés en annexe.

Notre démarche « S'investir aujourd'hui pour demain » doit permettre, d'ici 2025, de renforcer notre impact positif sur l'humain. l'environnement et la société.

Concrètement, voici nos objectifs :

- pour nos collaborateurs, favoriser le développement de chacun, avec objectivité et sans discrimination, tout en garantissant la sécurité toujours et partout;
- pour nos partenaires, œuvrer pour une réussite commune reposant sur la confiance, la collaboration et l'innovation en faveur de matériels plus sûrs et durables;
- pour tous, encourager le recours à la location et capitaliser sur notre ancrage au cœur des territoires pour favoriser le développement des écosystèmes.

POUR TOUS POUR NOS PARTENAIRES POUR NOUS POUR NOUS

NOS ENGAGEMENTS CERTIFIÉS, ÉVALUÉS ET RÉCOMPENSÉS

Nos certifications



Depuis toujours, notre culture d'entreprise est indéniablement tournée vers la satisfaction client. Nous avons fait le choix de valider cet engagement par une première certification ISO 9001 en 1997.

Périmètre certifié : toutes les unités d'affaires du périmètre de reporting

En 2010, nous avons été le premier loueur à afficher notre volonté de nous inscrire dans une démarche certifiée ISO 14001. Après une analyse environnementale approfondie de chacune de nos agences, nous avons mené des actions ciblées pour maîtriser nos AES (Aspects Environnementaux Significatifs), telles que l'amélioration de l'exploitation des aires de lavage, la suppression des cuves à fuel enterrées, la gestion des situations d'urgence, l'amélioration du stockage des hydrocarbures, etc. Des engagements qui restent aujourd'hui au cœur de notre stratégie de développement durable.



Périmètre certifié : toutes les unités d'affaires du périmètre de reporting à l'exception de Rapid Access, Loxam Irlande, Degraus (Brésil), Loxam Piattaforme Aeree (Italie)



En 2015, Loxam a été la première entreprise de matériel dans le Monde à obtenir le niveau 3 de la norme ISO26000. Cette norme édicte des lignes directrices pour aider les entreprises à prendre en charge les impacts de leurs décisions et de leurs activités sur la société et l'environnement. Nous avons obtenu le niveau 3, témoignant d'une performance élevée en matière de prise en compte de la réduction de l'impact de nos activités et notre volonté d'agir en faveur de sa réduction. Ce niveau donne confiance aux parties prenantes quant à la transparence de l'entreprise, son comportement éthique dans les affaires et son engagement pour demeurer un acteur actif du développement durable.

Périmètre certifié : France

Fin 2019, nous avons obtenu la certification ISO 45001 illustrant notre priorité donnée à la sécurité. Nous sommes ainsi le premier loueur de matériel au Monde à obtenir la certification à cette échelle.







Cette certification nous permet d'intervenir sur les sites à hauts risques, de type SEVESO.

Périmètre certifié : France filiale Power (groupes électrogènes, compresseurs d'air, groupes froids, etc.), certaines agences Access, notre unité d'affaires spécialisée dans les métiers de l'élévation et quelques agences du réseau généraliste.

Fin 2021, nous avons obtenu la certification ISO 27001. Cette certification démontre que les données dites sensibles – comme les données financières, les documents de propriété intellectuelle, les données relatives au personnel ou les informations confiées par des tiers – sont très bien sécurisées.

Périmètre certifié : nos unités d'affaires « Powered Access Division » au Royaume-Uni et au Moyen-Orient.



Nos évaluations

Le Groupe Loxam est évalué par plusieurs agences de notation extra-financière sur la totalité de son périmètre d'activité. **Nous nous positionnons à chaque fois parmi les meilleurs de notre secteur.**

Évaluant la maturité de la stratégie, de la gouvernance, de l'organisation et de la performance RSE d'une entreprise sur les thématiques sociales, environnementales, éthiques, VE (Vigeo-Eiris) délivre une note sur 100 aux entreprises évaluées.

Note: 47/100. Elle indique une maturité limitée en matière de politique RSE. À noter que très peu d'entreprises ont une maturité dite élevée (> 50/100).





Cette année encore, nous avons obtenu la certification Gold d'Ecovadis qui témoigne de la pertinence de notre politique RSE. La notation EcoVadis s'intéresse aux impacts de nos activités sur les domaines suivants : l'environnement, le social & droits de l'homme, l'éthique et les achats responsables.

En obtenant le niveau Or, Loxam enregistre un score supérieur à 95 % des entreprises évaluées par EcoVadis. Cette récompense est la reconnaissance des efforts continus du Groupe et de l'engagement de ses équipes dans tous les domaines concernés par la RSE.

Cette évaluation atteste du niveau de risque résiduel d'une entreprise sur les thématiques sociales, environnementales et éthiques. Sustainalytics définit des niveaux de risques en fonction des secteurs d'activités et évalue la manière dont une entreprise gère ces risques.

Note : 13,8/50. Loxam se positionne parmi les meilleures performances de toutes les entreprises évaluées et obtient la meilleure performance du secteur.





19 de nos unités d'affaires sont certifiées Great Place To Work®.

Pour la première année, Loxam a répondu au questionnaire complet du CDP sur le volet changement climatique. Gouvernance, méthode d'analyse des risques, bilan carbone, engagements de réduction des émissions et système de suivi de toute la politique climatique de l'entreprise ont été évalués par un comité d'experts.

Note: B sur une échelle de F à A.



Nos récompenses



Notre unité d'affaires en France a reçu pour la 5° année consécutive le Prix « Élu Service Client De l'Année » dans la catégorie location de matériel.

Notre unité d'affaires en Espagne a décroché le label « EFR » (Entreprise Familiale Responsable), décerné par la Fondation espagnole « más familia ». Ce label est issu d'un audit portant sur les conditions générales de travail au sein de la filiale et des entretiens passés auprès de 10 % du personnel Loxam Hune. Il atteste que Loxam Hune mise sur le bien-être de ses collaborateurs.

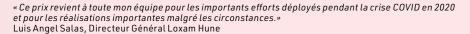




Notre unité d'affaires au Royaume-Uni a reçu pour la 12° année consécutive le « RoSPA President's Gold Award » pour son engagement en matière de sécurité.

Créé en 1956 par la Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA), ce prix récompense les entreprises qui font preuve d'un engagement continu en matière de prévention des accidents et des maladies. Il s'agit de l'un des programmes les plus prestigieux et des plus reconnus au Monde avec près de 2 000 inscriptions chaque année et plus de 7 millions d'employés concernés. Cette récompense est la plus ancienne du secteur de la santé et de la sécurité au Royaume-Uni.

Luis Angel Salas Manrique, Directeur de notre filiale espagnole Loxam Hune, a été nommé Personnalité de l'année lors de la cérémonie des European Rental Awards 2021, organisée par l'ERA (Association Européenne des Loueurs) en septembre dernier.







Notre unité d'affaires britannique et son équipe de formation ont obtenu deux prix à l'occasion des IAPA Awards (*International Award for Powered Access*): l'un pour la contribution à la sécurité du travail en hauteur, l'autre pour le titre de formateur IPAF de l'année pour notre collaborateur Phil Draydon.



1^{ER} PILIER L'HUMAIN, AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS

REGARDS CROISÉS



Dans cette période d'instabilité (pandémie mondiale, métiers en tension, etc.), comment maintenir un bon niveau d'attractivité et retenir nos talents ?

Luis Angel Salas: pour retenir nos talents, plusieurs actions ont été entreprises l'année dernière et pendant la pandémie. Nous avons décidé de ne pas recourir au télétravail en Espagne et n'avons fermé aucune agence, mais nous avons augmenté la flexibilité pour permettre à nos collaborateurs de s'adapter. De nombreuses campagnes de communication ont été déployées, pour tenir nos collaborateurs informés des actions en vigueur et de l'évolution de la pandémie. Nos sessions de formation ont été transformées en modules réalisables à distance et nous sommes restés proche de chacun pour nous assurer de leur bonne santé. Nous avons été certifiés Great Place To Work® et « Entreprise familiale responsable », qui traduisent la bonne atmosphère de travail et l'attractivité de notre entreprise.

Nous sommes fiers d'être Great Place To Work® et « Entreprise Familiale Responsable », véritables gages d'attractivité.

Notre convention annuelle a permis à chaque collaborateur de se rencontrer et de partager un moment de convivialité.

Paul Rankin: pour nous au Royaume-Uni, notre principale attention est déjà de retenir nos talents, avant de chercher à en attirer de nouveaux. Nos collaborateurs ont ressenti une pression importante pendant la pandémie. Quelques-uns étaient en capacité de travailler depuis chez eux mais d'autres, comme les chauffeurs par exemple, ne pouvaient pas. Il a été très important d'être à l'écoute de nos collaborateurs, pour être en capacité de répondre à leurs attentes et demandes. L'enquête Great Place To Work® a été un très bon point de départ pour comprendre où nous en étions. Cela nous a largement aidé à communiquer avec nos collaborateurs. Nous nous sommes également concentrés sur la formation, et particulièrement sur la campagne « Hey... you Okay » dédiée à la préservation de la santé mentale. Nous voulions être sûrs que nos collaborateurs disposaient du soutien approprié.

Paul Rankin Directeur Général Loxam PAD et Luis Angel Salas Directeur Général Loxam Hune

En matière de sécurité, quelles ont été vos dernières actions?

P.R.: la sécurité est une priorité pour nous. C'est la base de notre proposition de valeur. Nous voulons être leader également dans ce secteur. Tous les membres du comité de direction PAD s'engagent à réaliser a minima deux audits sécurité par mois. Nous avons mis en place des objectifs ambitieux de déclaration des situations dangereuses, qui sont ensuite communiquées à toute l'organisation, pour aider à prévenir les accidents et partager les meilleures pratiques.

Nous voulons nous assurer que nos collaborateurs perçoivent l'importance de la sécurité pour l'entreprise.

Nous mettons aussi en valeur les observations positives, pour encourager nos collaborateurs à adopter la bonne approche.

L.A.S: chez nous, quelques mesures ont été renforcées, comme l'implication de l'équipe de direction. Chaque accident doit m'être rapporté: je les revois personnellement pour trouver les solutions et les communiquer aux équipes.

La méthode s'avère être une réussite, comme le démontre la diminution des accidents du travail.

Quelles sont les perspectives pour 2022?

L.A.S: en 2022, nous nous concentrerons sur les moyens d'améliorer nos services et leur efficacité auprès de nos clients, au travers de la digitalisation, par exemple. Mais nous nous concentrerons également sur notre croissance et notre rentabilité.

P.R.: nous avons 3 principaux domaines d'action en 2022 : le développement du management et du « leadership », l'amélioration de la fiabilité de nos machines, par nos investissements dans des plateformes digitales et la maîtrise de l'inflation et de l'augmentation des prix.

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Notre engagement en 3 mots

EMPLOYABILITÉ FIDÉLISATION ÉCOUTE



LE MOT D'UNE COLLABORATRICE

« Le succès de notre entreprise dépend de la façon dont nos employés sont formés et pris en charge. En 2021, nous avons contribué au développement de nos collaborateurs au travers d'actions telles que le lancement de notre nouvelle plateforme d'eLearning Ramilearn, le développement continu de nos managers grâce à la « boîte à outils des Managers » et la participation à l'enquête « Great Place to Work®,»

Anne Luondopää

DRH Ramirent

L'attractivité, le développement et la rétention de nos talents constituent un véritable enjeu pour l'ensemble de nos unités d'affaires, en particulier sur certains postes techniques aujourd'hui en tension. Notre politique s'organise autour de 3 notions clés.

Employabilité. Nous accompagnons nos collaborateurs depuis leur intégration et tout au long de leur carrière, en déployant des dispositifs d'évaluation, de progression et des parcours de formation adaptés.

Fidélisation. Nous veillons à la pérennité des emplois, à l'intéressement des collaborateurs aux résultats de l'entreprise et à la promotion de la qualité de vie au travail.

Écoute. Nous promouvons le dialogue social, quel que soit le pays dans lequel nous opérons et responsabilisons nos managers autour de l'importance des entretiens annuels avec chacun de leurs collaborateurs. Nous conduisons également réqulièrement des enquêtes de climat social et d'engagement.

Notre fonctionnement

Chez Loxam, nos collaborateurs font notre force. Notre fonctionnement se structure autour de trois axes: agir pour le développement de nos collaborateurs, promouvoir la qualité de vie au travail et favoriser le dialoque social.

Développement de nos collaborateurs

La gestion des carrières est dans de nombreux pays un enjeu de conformité au droit du travail, mais elle a également pour objectif d'accompagner les collaborateurs dans la construction d'un parcours professionnel cohérent.

Nous avons mis en place un système qui s'adresse à l'ensemble des salariés à travers les initiatives suivantes :

Des parcours d'intégration

Afin de partager un socle commun de valeurs et accueillir nos talents, des périodes d'intégration de quelques jours à plusieurs semaines sont prévues dans tous nos pays, dès l'arrivée de nos nouvelles recrues. Une réelle immersion

au cœur de notre activité de loueur, permettant de découvrir notre fonctionnement, nos différents métiers, parfois même entre plusieurs pays.

Un processus de gestion des carrières

Chaque collaborateur est tenu d'effectuer un entretien annuel avec son manager. Il permet de passer en revue les performances de l'année passée et d'exprimer attentes et souhaits pour l'année à venir. Des besoins de formation sont alors identifiés, permettant de développer ses connaissances en continu. Certaines unités d'affaires systématisent même les entretiens inversés ou les entretiens biannuels, à l'instar de notre filiale espagnole où tous les managers sont évalués annuellement par les membres de leur équipe. Au sein de notre filiale Ramirent, tous les managers sont invités à réaliser un entretien de mi-année avec leurs collaborateurs avant la pause estivale.



Des parcours de formation

Nous proposons à nos collaborateurs un ensemble de formations adaptées à leurs postes. Certaines unités d'affaires vont même encore plus loin. Par exemple, en France et en Espagne, les compétences de nos mécaniciens sont évaluées avant leur entretien afin d'identifier d'éventuels écarts entre les compétences attendues et acquises. Un plan de formation personnalisé est alors proposé, donnant l'opportunité de développer de nouveaux savoir-faire.

Un dispositif de formation

Notre organisation s'articule autour de centres de formation au sein de nos agences ou de nos directions centrales, et de contenus e-learning accessibles en ligne dans 100 % de nos pays. À Bagneux (France), notre centre de formation accueille depuis 2008 plusieurs centaines de collaborateurs, leur permettant de découvrir notre culture et de renforcer leurs connaissances. Organisé en différents espaces, le centre propose plusieurs ateliers. Du fonctionnement de nos matériels pour les mécaniciens à des présentations d'outils pour nos commerciaux, tous nos métiers sont représentés.

Une reconnaissance des performances et des efforts fournis

Afin de valoriser nos collaborateurs et de les accompagner dans leur développement, nous privilégions la promotion interne. Cette opportunité est le témoignage de notre confiance et de l'écoute de leurs projets professionnels.



Facilitation du dialoque social

En tant qu'entreprise très décentralisée, avec plus de 1000 agences dans le Monde, être à l'écoute de nos collaborateurs est un maillon essentiel de notre politique sociale. Bien que les réglementations diffèrent entre nos 30 pays, nous veillons au dialogue social à l'aide d'instances de représentation du personnel et de moments d'échanges tout au long de l'année. Notre engagement s'inscrit pleinement dans les principes du Global Compact et vise à respecter les principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Nous veillons enfin au respect de plusieurs principes pour nos représentants du personnel : liberté de déplacement, fourniture de moyens de communication avec les salariés, autorisation de dédier du temps à leur activité, etc.

Nous sommes naturellement très attentifs au respect des cadres juridiques en viqueur dans les pays où nous opérons. En France par exemple, le Comité Social d'Entreprise constitue notre instance principale de dialogue social. Les membres du CSE-comité composé du DRH et d'une délégation élue du personnel-, bénéficient de 38 heures de délégation par mois et sont consultés plusieurs fois par an sur 3 thématiques : orientations stratégiques, situation

économique et financière, politique sociale de l'entreprise. Les réunions des instances représentatives du personnel font systématiquement l'objet de comptes rendus.

Promotion de la qualité de vie au travail

Nous sommes convaincus que la force de Loxam repose sur ses collaborateurs qui font vivre chaque jour l'entreprise. Nous veillons à un cadre de travail sain et épanouissant et mettons en œuvre plusieurs initiatives :

Formalisation d'accords Qualité de Vie au Travail

D'ordre réglementaire ou décidé volontairement par certaines de nos unités d'affaires, nous favorisons la formalisation d'accords ou de chartes relatifs à la qualité de vie au travail. Parmi nos exemples les plus récents figurent l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle ou encore le télétravail.

Soutien du bien-être des collaborateurs

Cette initiative est destinée à garantir la motivation et la performance de nos équipes et à développer un sentiment d'appartenance fort. Notre filiale britannique poursuit par exemple

une démarche en faveur de la préservation de la santé mentale des collaborateurs en formant l'ensemble de ses managers à la détection des signes de fatique psychologique.

Écoute de nos collaborateurs

Nous menons régulièrement des enquêtes d'opinion des collaborateurs quant au climat social au sein des équipes. À cet effet, nous bénéficions de l'accompagnement de l'organisme « Great Place To Work® » pour la réalisation d'enquêtes 100 % anonymes. En 2021, tous nos collaborateurs ont été invités à répondre à une consultation complète « Trust Index » (voir partie quelques initiatives).

Valorisation de nos collaborateurs

Nous mettons en place des Awards dans de nombreuses unités d'affaires pour récompenser les meilleures performances individuelles et collectives.

UN PLAN D'ASSISTANCE MÉDICALE DANS NOTRE UNITÉ D'AFFAIRES BRÉSILIENNE

Au Brésil, le bien-être au travail prend en compte des sujets liés à la santé. Le système public ne couvrant pas l'ensemble des besoins des collaborateurs, Loxam Degraus a mis en place un plan d'assistance médicale permettant de bénéficier d'un système de santé. Grâce à ce dispositif, nos collaborateurs n'ont plus à s'inquiéter de l'accès aux soins.

87 %

DE NOS COLLABORATEURS AU BRÉSIL BÉNÉFICIENT DU PLAN D'ASSISTANCE MÉDICALE

Chiffres clés



PROMUS EN UN AN



COLLABORATEURS EN CDI



100%

COLLABORATEURS CONCERNÉS PAR UNE ENQUÊTE DE CLIMAT SOCIAL



79%

COLLABORATEURS **AYANT RECU AU MOINS UNE** FORMATION (EN FRANCE)



COLLABORATEURS COUVERTS PAR DES REPRÉSENTANTS **DU PERSONNEL**



Quelques initiatives

Groupe - Digitalisation de nos modules de formation

La digitalisation de nos modules de formation s'est accélérée en 2021. Dans l'ensemble du Groupe, les collaborateurs ont désormais accès à des supports de formation digitalisés, permettant d'acquérir de nouvelles connaissances et d'augmenter le nombre de formations. De Ramilearn (Ramirent) à la Degraus University (Brésil), ces sessions couvrent des sujets variés tels que le management, l'éthique ou la sécurité. Un suivi de progression individuel est disponible, offrant à chacun la possibilité d'ajuster son parcours et d'approfondir ses connaissances.

Zoom sur quelques exemples.

Pays nordiques - Ramischool

RAMIRENT

Trainings by categories

En 2021, Ramischool en Finlande, en Suède et en Norvège a organisé au total 1722 formations pour 14781 personnes (collaborateurs et clients), faisant ainsi du secteur de la construction un espace plus sûr. Ramischool a fourni environ 50 types de modules de formation différents aux clients (usage des plateformes élévatrices mobiles de travail, protection contre les chutes, sécurité des ascenseurs, certificat de travail dans des conditions de hautes températures, etc.).

Brésil - Degraus University

Depuis octobre 2021, la plateforme
Degraus University propose des
formations sous forme d'un jeu de plateau
sur des thématiques diverses, comme
la sécurité. Les collaborateurs ont la
possibilité de se créer un avatar et sont
classés selon leurs performances.
De quoi apprendre en s'amusant et viser
le podium.

- « Au départ, je n'avais pas accordé d'importance à la plateforme Degraus University. Cependant, quand je me suis connecté, je me suis rendu compte de l'importance de cet outil pour notre développement intellectuel, éthique et professionnel ». Stepan Saulo Souza, Superviseur Technique, Agence Recife.
- « L'université crée une synergie et une empathie entre les employés, améliorant notre qualité de travail et permettant une meilleure compréhension du métier et de nos collègues ». Daiana Maria, Commerciale, Agence Guarulhos.

France et unités d'affaires historiques (Allemagne, Belgique, Danemark, Pays-Bas, etc.)

Les collaborateurs disposent de contenus pédagogiques variés : 250 modules e-learning sur des thèmes liés à la vente,

Home Learning plan Diploma Q Log out ∰English •

Welcome to Ramirent's learning portall We have gathered a lot of useful trainings here, please complete at least all the mandatory trainings. Have a great learning experience!

Hello Hanna!

au management, à la gestion du stress et des conflits, à l'éthique, à l'intégration des collaborateurs, à la bureautique, etc. Nous poursuivrons cette dynamique en 2022 avec de nouveaux projets comme la connaissance de nos matériels, une boîte à outils sur différentes thématiques telles que « mieux accueillirson collaborateur », « maîtriser l'entretien de recrutement » ou encore « mieux assurer son rôle de référent intégration. »

De nombreuses initiatives pour favoriser la qualité de vie au travail!

Nous encourageons nos équipes à multiplier les actions en faveur de la qualité de vie au travail, de la convivialité, du bien-être et de la solidarité.

De nombreuses initiatives très réussies en résultent, parmi les quelles :

La promotion de la pratique sportive

Dans l'ensemble du Groupe, les initiatives se sont multipliées en 2021. De sessions de football ou de touch rugby organisées à proximité de nos locaux à Paris, à des sessions de running pour nos collaborateurs danois, ces moments de proximité contribuent à la coopération et à la bonne ambiance au sein des équipes.

Nos équipes néerlandaises ont même développé Loxfit, un programme proposant des vêtements de course et de cyclisme aux couleurs de Loxam à prix réduits.

La démarche « Ensemble au Cap »

La pandémie a mis à rude épreuve nos interactions sociales. En réponse, au Siège, une démarche a été développée pour donner du sens au retour au travail en présentiel et favoriser la solidarité ainsi que l'entraide. Un plan d'action à l'initiative des directions RH et communication interne a été défini. Il repose sur le partage (atelier participatif mensuel autour d'une thématique animé par un collaborateur, déjeuners aléatoires, etc.), le sport (initiation au rugby touch) ou encore notre engagement sociétal (soutien à

GREAT PLACE TO WORK® 19 UNITÉS D'AFFAIRES CERTIFIÉES!



Nous avons donné la parole à nos collaborateurs à travers l'enquête « Trust Index » de Great Place To Work[®], partenaire externe indépendant et international de référence sur la qualité de vie au travail.

Cette consultation, composée de 71 questions sur 5 thèmes - crédibilité du management, respect du management, équité, fierté, convivialité - a été menée dans nos 30 pays.

Les résultats indiquent une nette progression par rapport à l'enquête menée en 2018 sur les 21 pays que comptait le Groupe à ce moment. 19 de nos unités d'affaires ont été certifiées fin 2021, indiquant que chacune a reçu plus de 65 % d'avis positifs sur l'ensemble des critères évalués.

Fort de ces résultats, des plans d'action seront établis dans chaque pays afin d'améliorer les sujets ayant obtenu les scores les moins élevés et viser prochainement la certification « Great Place To Work® » dans toutes nos unités d'affaires.

Arabie Saoudite Koweit Oman Qatar Emirats Arabes Unis Arabie Saoudite Koweit Oman Qatar Emirats Arabes Unis Aloxam Company Finlande Lituanie Lettonie Estonie Estonie Flace To Work. Oertifide Portugal Aloxam (HUNL) Bravo à tous pour cet excellent résultat!

LE MOT D'UNE COLLABORATRICE

«Je suis fière de travailler pour une entreprise certifiée « Great Place To Work® ». Qu'est-ce que cela signifie pour moi? Que chaque jour je viens travailler avec le sourire. L'entreprise me permet d'évoluer dans des conditions conviviales. Je sens que je peux atteindre mes objectifs avec le soutien de mes collègues. Cela se matérialise par une ambiance conviviale, et ce même dans des conditions difficiles telles qu'une pandémie. Un sentiment d'unité entre les employés, une communication régulière à tous les niveaux et de nombreuses initiatives renforcent l'engagement des employés. »

Magdalena Kurek

Responsable d'agence, Ramirent Pologne

engagement sociétal (soutien à des associations).

 \sim 42

GARANTIR LA SÉCURITÉ, TOUJOURS ET PARTOUT



Notre engagement en 3 mots

EXEMPLARITÉ RIGUEUR FORMATION



LE MOT D'UN COLLABORATEUR

« En 2021, nous avons lancé un projet au niveau Groupe pour soutenir le processus d'amélioration continue de la sécurité dans tous nos pays. Le but est de définir des actions concrètes au niveau local pour améliorer la sécurité de notre environnement et de nos méthodes de travail. Aussi, nous avons lancé des opérations de coopération entre les unités d'affaires Loxam pour favoriser les retours d'expérience. »

Sampo Sipari

Responsable RSE et sécurité, Ramirent

Par notre activité de mise à disposition d'équipements professionnels, nos collaborateurs, sous-traitants et clients font face à un certain nombre de situations à risques qu'il convient d'anticiper pour se protéger. Un engagement sur lequel nous ne transigeons en aucun cas, qui s'articule autour de 3 valeurs.

Exemplarité de tous et pour tous. Les fondamentaux de la sécurité doivent être connus et partagés par tous. Le respect de ces principes est essentiel.

Rigueur de nos processus. Notre certification ISO 45001 à l'échelle du Groupe témoigne de notre organisation. Chaque unité d'affaires doit avoir un système de management en place, permettant la remontée et le suivi des informations et des incidents.

Formation et équipement. Tous nos collaborateurs doivent être régulièrement formés à la sécurité. Nous mettons à leur disposition les équipements de protection individuels et collectifs nécessaires et nous adaptons les postes de travail à leurs besoins.

Notre fonctionnement

Notre organisation

Nous tenons à avoir une politique sécurité qui s'adresse à tous. Son efficacité est garantie par des indicateurs de suivi réguliers qui concernent à la fois la bonne réalisation des plans d'action préventifs, le déploiement des dispositifs de formation et d'accompagnement, l'évolution des chiffres d'accidentologie et des remontées de situations.

Ces résultats sont régulièrement revus par le comité éxécutif et les comités de direction.

Dans chacune de nos unités d'affaires, un comité sécurité constitué des représentants de la Direction Générale, des ressources humaines et du service HSE se réunit a minima une fois par mois pour revoir les indicateurs et les plans d'action. Les référents HSE de chaque unité d'affaires prennent en charge la mise en œuvre de la politique auprès de l'ensemble des collaborateurs, la définition des plans d'action et la démarche d'amélioration continue, ainsi que la pérennité du dispositif.

Certaines unités d'affaires vont plus loin. En France, un comité sécurité a lieu une fois par semaine en présence de la direction HSE, de la direction RH et des directions opérationnelles pour revoir tous les incidents remontés, les analyser et décider d'actions correctives.

Nos actions en faveur du développement d'une culture sécurité

Afin de garantir la sécurité de nos collaborateurs toujours et partout, nous veillons à la transmission d'une culture sécurité prônant l'exemplarité de tous et pour tous, grâce à la formation continue des collaborateurs et à l'application de processus rigoureux en toute situation.

Un processus robuste d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs

Dès les premiers jours, sont dispensés à chaque nouvel arrivant les principes de sécurité et les bonnes pratiques en matière de port des EPI.



Une sensibilisation mensuelle.

Organisés a minima une fois par mois dans toutes les agences du Groupe sous la forme d'un quart d'heure, ces rendezvous constituent un moment d'information et de retours d'expérience dédiés à la sécurité. Dans notre filiale brésilienne, où la législation en matière de sécurité est particulièrement stricte, le quart d'heure sécurité est tenu toutes les semaines.

La formation continue de nos collaborateurs

Dès leur intégration, et régulièrement au cours de leur carrière, nos collaborateurs sont formés aux matériels, aux procédures de travail du Groupe ainsi qu'aux règles de sécurité applicables sur nos sites, sur la route et sur les sites de nos clients. Dans certaines de nos unités d'affaires, comme en Suisse et en Belgique, nous avons également fait le choix de former des collaborateurs aux gestes qui sauvent.

Une communication dédiée

Articulée autour du slogan « La sécurité, toujours et partout », cette communication comprend des flashes sécurité publiés sur l'ensemble des réseaux du Groupe pour informer des situations à risques et diffuser largement des retours d'expérience quant à l'utilisation de nos matériels. Adaptée en fonction des pays où nous sommes implantés, cette communication permet de sensibiliser les collaborateurs et de renforcer les actions de prévention. En Italie, un document intitulé « Could happen to you » est diffusé après chaque accident, afin de permettre aux collaborateurs de comprendre les causes pour éviter une répétition. Au Danemark, tous nos chauffeurs et nos sous-traitants disposent d'une application mobile contenant les consignes de sécurité à respecter.

Des actions de prévention sécurité

Elles sont menées tout au long de l'année dans nos différentes unités d'affaires. En Europe centrale, nos unités d'affaires Ramirent ont organisé l'année dernière cinq journées de la sécurité (une par hub).

Une étroite collaboration avec nos fournisseurs sur l'usage de nos équipements

De nombreuses rencontres sont organisées à travers nos agences pour former nos collaborateurs. Certaines de nos unités d'affaires ont même institutionnalisé des temps dédiés. Par exemple :

Au Brésil

Durant une journée, nos commerciaux et techniciens participent à des « entrainements commerciaux ». Ils échangent avec nos fournisseurs sur les nouvelles caractéristiques des matériels notamment en matière de sécurité. L'objectif ? Faire remonter les bonnes pratiques.

Au Royaume-Uni

Une fois par an, une semaine « Health & Safety » est organisée. Celle-ci est consacrée à des visites de fournisseurs, des formations et des quiz sur plusieurs sujets liés aux chutes, à la sécurité des véhicules ou encore aux troubles musculosquelettiques. Chaque collaborateur a la liberté de s'inscrire aux activités qui l'intéressent.



NOS RÉALISATIONS EN 2021 - GARANTIR LA SÉCURITÉ, TOUJOURS ET PARTOUT

Des processus rigoureux sur l'ensemble de nos sites

L'ensemble de nos unités d'affaires dispose d'un système de management de la sécurité qui s'appuie sur 4 processus et principes de fonctionnement :

- une évaluation par nos agences des risques professionnels, traduits en plans d'action locaux pour continuellement améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs et de nos sous-traitants;
- des procédures de travail claires, telles que des descriptions fournies pour chaque poste de travail dans nos agences, précisant les règles de sécurité à respecter ainsi que les bons réflexes à adopter en cas de problème;
- des aménagements spécifiques avec des outils de travail ergonomiques et adaptés aux tâches à exécuter pour chaque poste de travail;
- la mise à disposition d'équipements de protection adaptés et conformes aux normes en vigueur pour protéger nos collaborateurs et assurer leur sécurité en toute situation. Du port obligatoire des EPI de nos ateliers à celui de harnais pour le travail en hauteur, nous mettons tout en œuvre pour garantir la sécurité toujours et partout. En Italie, nos équipes sont allées jusqu'à équiper la plupart des agences de défibrillateurs.

Quelques initiatives

Ramirent - Une diminution du taux de fréquence entre 2017 et 2020 : Objectif 0

L'objectif chez Ramirent est clair : être un lieu de travail sans accidents. Nous croyons sincèrement que tous les accidents peuvent être évités lorsqu'une bonne attitude et la compétence prévalent.

Les deux éléments les plus importants du parcours de sécurité de Ramirent sont le leadership, visible en matière de sécurité, et l'implication quotidienne de tous les collaborateurs, y compris les sous-traitants, dans le travail quotidien. Parmi les actions menées pour atteindre cet objectif, peuvent être citées les réunions mensuelles ou encore les «marches sécurité» organisées en agences pour détecter les situations dangereuses.

En 2021, nous avons atteint un record en termes de diminution des accidents corporels de nos employés et de nos sous-traitants. Cet exemple montre au reste d'entre nous qu'un tel niveau est accessible et que le succès dépend de la façon dont nos collaborateurs choisissent d'agir.

France - Les 7 principes (#) « Tolérance » zéro



Pour largement (re) diffuser les fondamentaux de la sécurité, nous avons lancé en 2021 les 7 # Tolérance Zéro. Que ce soit pour rappeler l'obligation de port des EPI, les règles d'arrimage des matériels ou le respect des poids de manutention, 7 règles fondamentales ont été rappelées à l'ensemble de nos collaborateurs, qui collectivement sont invités à faire preuve d'exemplarité pour réduire les incidents majeurs.

Chiffres clés





58%

NOMBRE DE COLLABORATEURS
AYANT REÇU AU MOINS
UNE FORMATION SÉCURITÉ
(+17% PAR RAPPORT À 2020)

Une sécurité antichute pour les barrières de chantier

En France, le comité sécurité hebdomadaire a identifié en 2021 un accident récurrent créé par les barrières de chantier. Celles-ci tombaient régulièrement sur les collaborateurs durant leur manipulation. Après plusieurs semaines de réflexion entre les équipes techniques, HSE et les partenaires sociaux, un accessoire antichute, fixé sur le haut des barrières, a été imaginé.

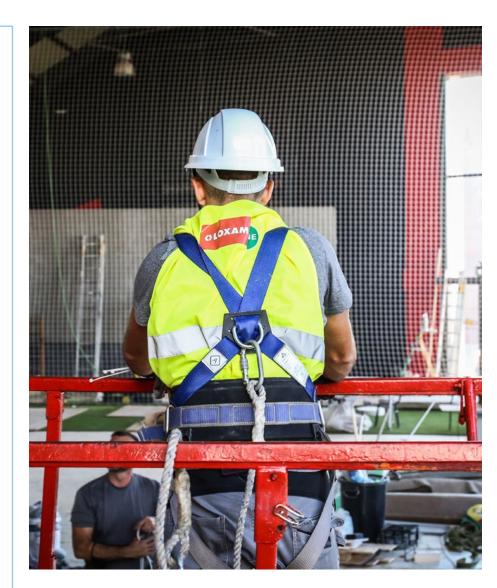
La solution, aujourd'hui déployée dans toutes les agences françaises, est un bel exemple de co-innovation.

«À travers notre volonté de toujours progresser en matière de santé et de sécurité, nous avons lancé en 2021 des comités sécurité hebdomadaires réunissant toutes les composantes nécessaires à notre prévention.

Ceux-ci nous permettent d'être très réactifs sur l'analyse des événements et d'engager des actions rapides, simples et efficaces, telles que la mise en place d'un dispositif antichute de barrières de chantier. »

Nicolas Lefevre

Directeur HSE, Loxam France





INNOVER EN FAVEUR DE LA SÉCURITÉ DE NOS CLIENTS

Notre engagement en 2 mots

PÉDAGOGIE INNOVATION



LE MOT D'UNE **COLLABORATRICE**

« Nous travaillons en étroite collaboration avec notre écosystème pour garantir la sécurité des personnes utilisant nos équipements. Nous sommes présents dans nombre d'institutions (IPAF, conseil national du Royaume-Uni), et proposons des formations accréditées en matière de Santé, Sécurité, Environnement (IPAF, IOSH, PASMA, etc.). Nous organisons également des formations sur mesure ainsi que des journées d'innovation pour nos parties prenantes.»

Alana Paterson

Directrice HSE, Loxam PAD

En tant qu'entreprise de service au cœur de l'économie du partage, il est de notre devoir d'accompagner nos partenaires, clients et fournisseurs à la promotion d'une véritable culture sécurité, tout en continuant à innover pour leur proposer des matériels toujours

Cet engagement s'articule autour de deux valeurs.

Pédagogie. Nous sensibilisons nos partenaires par la mise en œuvre d'actions de communication, de formations et de rencontres dans tous les pays.

Innovation. Nous œuvrons chaque année, en collaboration avec nos clients et fournisseurs, à l'amélioration de la sécurité de nos équipements. Cela en testant de nouveaux équipements, en prescrivant un certain nombre d'exigences dans une démarche de co-innovation et en fournissant des retours d'expérience étayés.

Notre fonctionnement

Nos actions s'articulent autour de deux axes: la sécurité de nos matériels et la promotion d'une culture sécurité auprès de nos partenaires.

Des matériels toujours plus sûrs

Afin de garantir la sécurité de nos matériels, nous menons de nombreuses initiatives:

Un processus rigoureux pour la maintenance de nos matériels

Dans l'ensemble de nos unités d'affaires, nos matériels sont contrôlés à leur retour par nos techniciens habilités. Nos responsables de parc sont formés et disposent d'une liste de points de contrôle adaptée aux typologies d'équipements. Chaque matériel faisant l'objet d'une observation est bloqué à tout usage jusqu'à l'intervention pour lever l'anomalie, qu'elle soit majeure ou mineure. De nombreuses opérations de maintenance sont réalisées directement par nos mécaniciens en agence. Les visites générales périodiques sont exécutées en interne ou par des techniciens tiers dûment habilités (par exemple en France).

Un usage croissant de l'IoT (Internet des Objets)

Nous déployons actuellement des capteurs sur l'ensemble de nos matériels afin de collecter des données d'utilisation précises pour fiabiliser notre parc. L'IoT offre une meilleure visibilité sur la performance, le contrôle d'accès ainsi que l'emplacement en temps réel du matériel, garantissant un usage sûr et maîtrisé. Dans notre unité d'affaires britannique, plus de 90 % de notre flotte est équipée de traceurs connectés.

Des actions de co-innovation avec nos fournisseurs et nos clients

Notre position de leader nous engage à montrer l'exemple et à accompagner tous nos partenaires en mettant en œuvre une politique d'innovation collaborative. Nous nous engageons dans un processus de codéveloppement de nos matériels avec nos clients et nos fournisseurs. Dans plusieurs unités d'affaires (France, Loxam Hune, Ramirent, PAD), des actions de co-innovation sont organisées avec nos clients (ateliers, prescriptions conjointes). En France, par exemple, la démarche LoxSafe propose des packs sécurité sur certains matériels. En 2020,



l'initiative a conduit au développement d'un chariot télescopique connecté, fruit d'une collaboration entre Bouyques Construction, Loxam et Manitou et à leur déploiement en 2021.

Accompagner nos partenaires au développement d'une culture sécurité

L'utilisation de nos matériels en toute sécurité par nos clients constitue un axe majeur de notre politique RSE. Plusieurs initiatives ont été développées à cet effet.

Une information sécurité claire

Des pictogrammes sécurité sont disponibles sur nos machines et des manuels d'utilisation sont remis à nos partenaires au moment de la location. Des vidéos explicatives présentant les matériels sont également consultables sur la chaîne YouTube du Groupe en cas de doute sur l'utilisation d'un matériel. Dans plusieurs unités d'affaires (Suisse, Espagne, France, etc.), nos équipes ont commencé à équiper leurs matériels de QR codes, offrant un accès direct aux conseils de prise en main pour éviter les incidents. Enfin, des applications, comme Loxdoc, sont à disposition de certains de nos partenaires pour leur permettre d'accéder à la documentation technique d'un matériel et des vidéos de prise en main.

Des formations dédiées à la sécurité

La majorité de nos unités d'affaires, notamment les plus importantes (France, Ramirent, Hune, Danemark, Pays-Bas, etc.) dispensent des formations à leurs clients. Aujourd'hui, nous disposons même de simulateurs de réalité virtuelle pour apprendre à utiliser certaines de nos machines. En France, en complément de notre centre de formation ouvert à nos clients, 30 agences sont aujourd'hui labélisées centres de formation Qualiopi. Au Royaume-Uni, au-delà des formations proposées, deux jours de formation santé et sécurité sont organisés pour les équipes HSE des plus gros clients. Une master class sur les plateformes élévatrices est par ailleurs organisée. Elle a rassemblé près de 2500 participants depuis le début de la pandémie.

« Suite à une série d'échanges avec Nationwide Platforms, il a été décidé que nous organiserions une session de formation et de sensibilisation en face à face avec l'équipe HSE de Morgan Sindall. Cet événement de deux jours a eu lieu à l'agence Nationwide Platforms, et comprenait à la fois des séances en classe et des séances pratiques, illustrant la réalité des innovations. Mon équipe a trouvé l'événement stimulant, entrainant un certain nombre de conversations autours de notre développement futur. Les sessions ont également renforcé notre relation de travail avec Nationwide Platforms en tant qu'organisation fournissant des niveaux élevés de recherche et de développement au sein de l'environnement de la construction. »

Martin Hall

Directeur de Morgan Sindall Construction.

Des événements de prévention

Des webinaires et des rencontres sont organisés dans certaines de nos unités d'affaires pour sensibiliser nos partenaires aux enjeux de sécurité. Cette année encore, en France, les Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement ont permis de dresser un état des lieux des travaux de chacun, présenter leurs innovations et partager de belles opportunités. Ces Rencontres organisées pour la 4e année consécutive s'inspirent d'un modèle similaire déployé depuis plus de 10 ans dans notre unité d'affaires britannique.

Le renforcement des partenariats auprès de fédérations professionnelles

Certains de nos collaborateurs occupent une position exécutive au sein de la fédération Internationale du Matériel d'Accès en Hauteur (IPAF) ou de l'OPPBTP, tel que le directeur marketing et commercial de Loxam Hune, actuellement directeur de l'IPAF Espagne. Nos collaborateurs s'investissent concrètement pour le développement des meilleures pratiques au sein de notre filière.

Exemple de QR disponibles sur certains de nos matériels











NOS RÉALISATIONS EN 2021 - INNOVER EN FAVEUR DE LA SÉCURITÉ DE NOS CLIENTS

Chiffres clés







Quelques initiatives

Royaume-Uni - L'IoT pour développer les jumeaux numériques

Afin de mieux appréhender l'utilisation de nos matériels et d'adapter nos équipements, notre unité d'affaires britannique conçoit de nouveaux systèmes pour améliorer la sécurité de nos nacelles. Après avoir développé de nombreux systèmes d'alertes et de capteurs (présence d'obstacles, port du harnais, etc.), notre équipe se concentre désormais sur l'exploitation des données issues de l'IoT. À l'aide d'une plateforme sécurisée en cours de développement, nos clients demandeurs disposent désormais d'un jumeau numérique pour le suivi de leurs chantiers (visibilité sur les matériels, niveaux de carburant, données d'utilisation, etc.) et des alertes de sécurité (nombre d'alarmes, etc.).

France - Un partenariat avec Enedis et RTE

Ce partenariat a permis de faire l'état des lieux des risques électriques de l'ensemble de nos sites. De plus, un flash sécurité co-signé Enedis, RTE et Loxam a été diffusé à l'ensemble des clients pour les informer des consignes à respecter, et notamment les sensibiliser à la Déclaration d'Intention de Commencement de Travaux imposée par la réglementation. Enfin, au cours de réunions sécurité chez nos clients, plusieurs interventions de sensibilisation ont eu lieu. Véritable exemple de co-construction, ce partenariat illustre notre volonté de contribuer au développement d'une culture sécurité chez nous et auprès de nos clients.

France - Loxamed pour accélérer le dépistage et la vaccination

En 2021, dans un contexte de propagation intense du Virus de la Covid-19, Loxamed a poursuivi sa mission d'accompagnement médical et sanitaire au plus près des populations et des entreprises. Cette année a été l'occasion de relever un grand défi sanitaire et logistique par le déploiement :

- à Disneyland Paris d'un centre de dépistage accessible aux 10 millions de visiteurs annuels et d'un centre de vaccination COVID à destination des 14 000 salariés du parc;
- des dispositifs de dépistage dans des stations de ski ou à l'intérieur de centres commerciaux, accueillant près de 10 millions de visiteurs par an;
- d'un Hub sanitaire en partenariat avec la ville de Louveciennes et la région Ile-de-France, proposant des tests RT-PCR nasopharyngés et salivaires, antigéniques, des téléconsultations et des solutions de vaccination.

En 2022, Loxamed souhaite renforcer son engagement contre la désertification médicale, à l'image du partenariat engagé avec la région Normandie, qui repose autant sur l'innovation technologique que sur l'accompagnement humain.



 $_{
m 0}$

PROMOUVOIR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE

Notre engagement en 2 mots

COLLABORATION SOUTIEN

Nous souhaitons contribuer à l'inclusion de chacun et valoriser le secteur de la location pour le rendre attractif à tous : femmes, jeunes personnes éloignées de l'emploi, etc.

Nous collaborons ainsi avec notre écosystème pour faire évoluer les pratiques à travers des partenariats avec des écoles, des organismes d'insertion et nos fédérations professionnelles. Nous soutenons également des associations œuvrant pour l'insertion par l'emploi et le développement social.



LE MOT D'UN COLLABORATEUR

« LoxamHune dispose de différents partenariats avec des écoles, universités, associations. Nous sommes particulièrement fiers du programme « Eleva-T Trainee », à travers lequel nous embauchons, chaque année, environ 6 à 8 personnes pour différents postes (4 directeurs d'agence sont issus de ce programme), ainsi que de notre « Plan Egalité », dont l'objectif est l'égalité des chances à tous les niveaux et pour tous. »

Fernando Parrondo Perez

DRH Loxam Hune

Notre fonctionnement

Nous incitons chacune de nos unités d'affaires à construire des partenariats forts et de long terme avec des écoles, des associations ou des fédérations professionnelles pour innover en matière d'inclusion. L'objectif? Toucher des publics susceptibles de rejoindre Loxam pour leur offrir un accès à l'emploi et faciliter nos recrutements de publics divers.

Quelques initiatives

Espagne - Des visites en agences pour découvrir nos métiers

Loxam Hune a mis en place une initiative permettant aux écoliers de découvrir nos métiers durant quelques heures dans la cadre de visites d'agences. En 2021, une dizaine de visites ont été organisées. L'occasion de découvrir le monde du travail et pourquoi pas de faire naître des vocations.

Brésil - Un soutien de la Fondation Eufraten

Nous contribuons activement à un projet visant à soutenir les populations vulnérables et les enfants à Campinas, dans l'Etat de Sao Paulo. Lors de ce partenariat, Loxam s'est investi et a fourni des matériels sans frais afin de contribuer à la conservation des espaces ainsi que la construction de nouveaux environnements pour ces populations vulnérables.

« La Fondation Eufraten reconnaît et remercie sincèrement Loxam Degraus pour son importante collaboration dans le partenariat signé pour la location conjointe d'équipements et d'outils qui nous aideront à nettoyer et préserver l'environnement, à entretenir les espaces et à construire de nouveaux environnements éducatifs. » Márcia Midori, membre du conseil d'administration d'Eufraten.



Belgique – Un soutien d'écoliers au Burkina Faso

Notre soutien en faveur de l'inclusion de tous et de l'éducation ne s'arrête pas aux frontières de nos unités d'affaires. En Belgique, nos équipes ont choisi de prendre en charge une année de scolarité pour 5 écoliers au Burkina Faso, suite à la reconstruction de leur école.

France – L'accompagnement des jeunes en apprentissage, un investissement pour demain



Qu'elle soit commerciale, technique ou qu'elle concerne les fonctions support ou le management, la formation permettant la montée en compétences des collaborateurs est un sujet clé pour l'entreprise. S'engager auprès de Worldskills France a été pour nous une évidence. Nous avons poursuivi notre implication en matière d'apprentissage basé sur la valorisation des savoir-faire, la promotion et l'accompagnement des talents de demain, notamment dans les métiers du BTP.

« En rejoignant cette manifestation « vitrine » qui a pour vocation de mettre en lumière de jeunes talents, nous affirmons notre engagement en matière de formation et d'alternance au service de la montée en compétences. Il s'agit là également de valoriser les métiers du BTP afin de susciter de nouvelles vocations. »

Gérard Déprez

Président du Groupe LOXAM

France - Un partenariat avec l'association « La cravate solidaire »

En travaillant en relation étroite avec des partenaires de l'insertion professionnelle, l'association propose de préparer des candidats à leurs futurs entretiens en leur donnant une tenue professionnelle adaptée et des conseils pour bien les préparer.

Cet aspect sociétal a convaincu Loxam de s'engager. Après 2 semaines de collecte organisée au Siège, nous avons fait un don de 200 kg de vêtements. Une contribution qui permettra de constituer 67 tenues complètes pour les bénéficiaires.



2^E PILIER LOXAM, ENTREPRISE RESPONSABLE, ANCRÉE LOCALEMENT

REGARDS CROISÉS



2021 a permis à Loxam de formaliser son plan de vigilance. En dehors de l'aspect réglementaire de ce plan, comment Loxam s'organise-t-il pour permettre à chacun de ses collaborateurs et partenaires d'entretenir des pratiques commerciales transparentes?

Patrick Bourmaud: La politique de Loxam est de référencer nos fournisseurs afin de nous assurer que nous travaillons en conformité avec les lois, avec un cahier des charges uniforme au sein du réseau. Confiance, riqueur et proximité sont les trois mots qui définissent nos relations avec nos fournisseurs. Pour certaines activités, comme le transport, nos fournisseurs signent annuellement un protocole strict et font également l'objet d'audits durant l'année.

Confiance, rigueur et proximité sont les trois mots qui définissent nos relations avec nos fournisseurs.

Du côté de nos collaborateurs, nous veillons à leur diffuser une culture éthique grâce à des modules de formation dédiés. En interne, nous vérifions l'application de ces règles par des audits réguliers qui débouchent, éventuellement, sur des plans d'action correctifs.

Philippe Simonnet: Comme l'évoque Patrick, le déploiement d'une culture éthique se fait principalement au niveau de l'agence et du réseau. Les règles sont diffusées à l'ensemble des collaborateurs, que ce soit en matière de recrutement, de commerce, mais aussi de moyens. La formation est également essentielle. Tous les problèmes éthiques et les dilemmes rencontrés sur le terrain remontent à la direction. La proximité et la communication avec le terrain font partie des valeurs et du fonctionnement du Groupe.

Philippe Simonnet Directeur Général Adjoint France - Spécialistes & Patrick Bourmaud

Directeur Administratif et Financier

La proximité et la communication avec le terrain font partie des valeurs et du fonctionnement du Groupe.

Par son réseau de plus de 1000 agences dans le Monde, la proximité est au cœur du modèle d'affaires de Loxam. Concrètement, quelles en sont les conséquences pour les territoires?

P.B: Notre réseau de plus de 1000 agences ancrées dans l'économie locale nous pousse de facto à travailler avec des acteurs locaux. Le fait d'être local, c'est avant toute chose être en phase avec son économie. Cela nous donne de la légitimité : nous sommes présents pour nos clients dans la durée, ce qui rend nos actions crédibles.

P.S: Cela nous permet également de renforcer notre ancrage territorial en participant à des évènements locaux. Un autre avantage de nos 1000 agences est la mobilité qu'elles permettent, favorisant les partages de bonnes pratiques entre les régions.

Quelles sont les priorités pour 2022?

P.S: En 2022, nous devons continuer à être présents au plus près des territoires. Nos directeurs sont également encouragés à participer à des réunions d'associations afin d'être des acteurs de l'économie locale. Il nous faut également aller à la rencontre des talents, en nous rendant dans les écoles, pour recruter nos apprentis techniciens par exemple, et pouvoir par la suite les former à nos métiers!

P.B: Cette année, nous veillerons à bien communiquer sur nos actions en matière de développement responsable, notamment en ce qui concerne nos matériels verts, auxquels les donneurs d'ordre publics et privés portent un intérêt grandissant. En complément de ces actions de terrain, nous réalisons l'évaluation des tiers dans le cadre de la loi anti-corruption.

VALORISER LES DIVERSITÉS

Notre engagement en 3 mots

OBJECTIVITÉ PROMOTION INTÉGRATION



LE MOT D'UN COLLABORATEUR

« La diversité est un atout indéniable pour Loxam. Elle favorise l'innovation, un de nos enjeux stratégiques en tant que leader. Elle renforce l'interculturel, si important pour un Groupe présent dans 30 pays qui poursuit son développement international. Elle crée une dynamique positive pour nos collaborateurs dans notre démarche d'entreprise citoyenne. Alors oui, chaque jour nous essayons de faire progresser la diversité. »

Nicolas Jonville

DRH, Loxam France

L'ouverture à toutes les diversités est à la fois un enjeu réglementaire et un vecteur fort d'attractivité et de rétention de nos talents. Notre politique en faveur de la diversité s'articule autour de 3 valeurs.

Objectivité dans nos recrutements et la gestion de nos talents.

Promotion en offrant les mêmes opportunités de progrès, indépendamment du parcours, de l'âge, de l'origine ou du genre.

Intégration par l'emploi, en favorisant les embauches locales et l'insertion de publics éloignés de l'emploi.

Notre fonctionnement

Loxam prête une attention particulière à la culture de l'inclusion et de la diversité. En favorisant l'emploi des jeunes et des seniors, mais aussi en promouvant la réinsertion professionnelle, c'est avec objectivité que nous recrutons nos talents. Parce que les différences font notre force, nous souhaitons donner à chacun la chance de se développer à nos côtés et veillons à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans nos métiers.

Pour les jeunes (moins de 25 ans)

Nous favorisons les contrats en alternance au sein de nos équipes, permettant ainsi de découvrir nos métiers. Pour cela, des partenariats avec des écoles, lycées et universités sont noués par nos équipes à travers le Monde.

Pour les seniors (plus de 50 ans)

Souvent éloignés du marché de l'emploi, nous proposons aux seniors des postes adaptés leur permettant de s'épanouir et de transmettre leurs savoir-faire. Dans certaines unités d'affaires, notamment en Belgique, des jours de repos supplémentaires

sont prévus pour les plus de 50 ans exerçant des métiers physiques.

Pour l'égalité femmes-hommes

Nous souhaitons nous orienter vers une meilleure intégration des femmes, à tous les postes et à tous les niveaux de l'entreprise. Dans certaines unités d'affaires, par exemple dans les pays baltes, certains postes ont été adaptés pour renforcer leur attractivité auprès des femmes.

Pour l'insertion professionnelle

En France, nos équipes multiplient les partenariats avec Pôle Emploi et des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire pour donner une chance à des personnes aux parcours divers, avec comme priorité le recrutement de personnes éloignées de l'emploi.

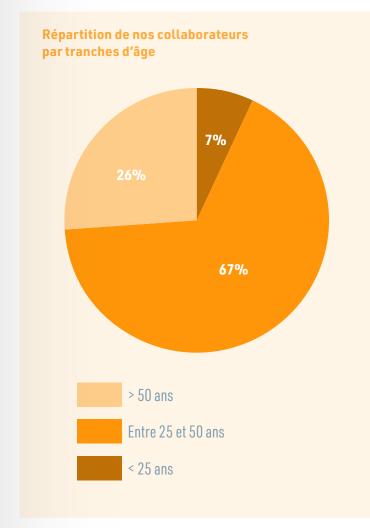
Pour les personnes en situation de handicap

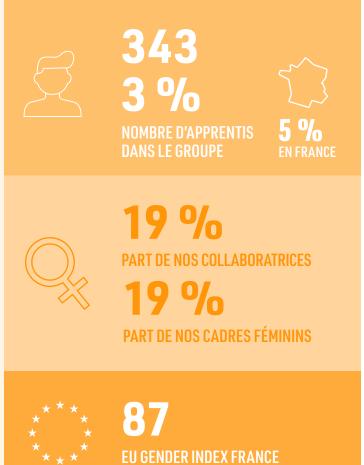
Nous adaptons nos postes à l'accueil de personnes Reconnues en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH). Certaines de nos unités d'affaires, comme la France, disposent d'un référent dédié à ces sujets pour accélérer les actions.





Chiffres clés





Quelques initiatives

En faveur de l'emploi des jeunes de moins de 25 ans

Royaume-Uni - Le Roger Wickens Engineering Award

Le Roger Wickens Engineering Award est une compétition organisée chaque année en interne avec l'ensemble des apprentis ingénieurs de notre filiale au Royaume-Uni. Pendant 5 jours, il permet aux apprentis de mettre à l'épreuve leurs compétences en matière d'innovation et de travail d'équipe.

Le challenge 2021 était destiné à la conception d'un engin capable de soulever et de repositionner trois objets de poids différents. Les apprentis disposaient de trois jours pour réaliser leur appareil, à partir de pièces détachées recyclées provenant de nos équipements réformés. Le dernier jour a été consacré au test des matériels à travers une course d'obstacles chronométrée. En parallèle, chaque équipe a été chargée de collecter des fonds pour le centre de recherche Cancer Research UK ainsi que pour l'association Mind.

Finlande – Et si vous passiez votre été chez Ramirent?

Tous les ans, durant la période estivale, notre filiale finlandaise recrute plusieurs « summerworkers » parmi les jeunes, les étudiants ou les nouveaux diplômés. Un groupe de coopération dédié a été mis en place pour l'occasion afin de faciliter l'intégration et développer l'entraide. La plupart des jeunes ont été recrutés de manière permanente à la suite de cette période.

En faveur de l'égalité femmes-hommes

Suède - Un réseau pour nos collaboratrices managers

Notre filiale suédoise a lancé un réseau dédié aux femmes managers. Il permet d'envisager des initiatives pour atteindre de meilleurs objectifs en faveur de l'égalité femmes-hommes et leur donner les outils pour augmenter leur réussite, que ce soit dans le milieu professionnel ou personnel (formations en négociation, prise de parole et présentations, etc.). Il est également possible pour elles d'avoir un mentor, afin de les accompagner tout au long de leur carrière.

« J'apprécie vraiment que Ramirent se transforme sur ces sujets, en prenant en compte l'avis des collaboratrices. J'ai l'impression que Ramirent est prêt à changer ce qui est nécessaire. J'apprécie travailler pour un employeur qui veut faire avancer ces sujets. Ce n'est pas toujours le cas dans d'autres organisations » Mikaela Johansson, manager de Ramirent School

En faveur des personnes éloignées de l'emploi

Suisse – Un partenariat en faveur de la réintégration

Organisée par l'Office du Travail du canton de Fribourg, cette initiative permet à des personnes éloignées de l'emploi de réintégrer progressivement le monde du travail grâce à des périodes de quelques mois passées en entreprise. Plusieurs personnes ont été accueillies dans nos agences pour des stages leur permettant de découvrir de nouveaux métiers et de les aider dans leur reconstruction personnelle.

« Conscient de sa responsabilité sociétale, LOXAM Suisse a répondu favorablement à la demande de l'oeuvre d'entraide OSEO (Oeuvre Suisse d'Entraide Ouvrière) dans leur démarche d'intégration professionnelle. En effet, de vrais professionnels se cachent derrière des personnes diminuées par des difficultés physiques momentanées ou plus permanentes. Nous leur offrons des stages d'intégration, permettant la découverte de nos diverses activités dans un environnement sûr et encadré. » Roger Grossniklaus, Directeur Général, LOXAM Suisse.

En faveur des personnes en situation de handicap

Danemark - Un partenariat pour la réinsertion

Depuis 2019, LOXAM travaille dans tout le Danemark avec les autorités locales pour intégrer des personnes ayant un handicap physique et/ou psychique dans son organisation. Il s'agit à la fois de personnes qui ont été en dehors du marché du travail pendant une longue période et/ou d'employés qui ont des besoins spéciaux. Nous soutenons ainsi la société en aidant les personnes à retrouver un emploi ou, du moins, à établir un lien avec le marché du travail.

« Le partenariat avec les autorités locales est un succès. Nous voyons un véritable potentiel pour accompagner le retour à l'emploi de ces personnes. Cela nous donne beaucoup d'énergie et de satisfaction d'être en capacité d'aider ces personnes qui ont besoin d'un accompagnement supplémentaire. »

Ulrika Hvelplund, Responsable RH, Danemark







Roger Wickens Engineering Award

GARANTIR DES RELATIONS ÉTHIQUES ET RESPONSABLES

Notre engagement en 3 mots

HONNÊTETÉ CONFIANCE INTÉGRITÉ



LE MOT D'UN COLLABORATEUR

« Pour travailler en confiance avec ses partenaires, Loxam a mis en place une Charte Ethique faisant référence à nos valeurs. Pour s'assurer de sa bonne application, une procédure d'alerte et une liste de référents éthiques pouvant recevoir ces alertes ont été développées dans plusieurs langues. Loxam a aussi élaboré 12 cas pratiques éthiques sous format animé afin de renforcer la sensibilisation des collaborateurs à ce sujet. »

Cyrille Demigneux

Directeur Juridique, Loxam France Évoluant à travers un réseau décentralisé et ancré localement, nos collaborateurs sont amenés à gérer quotidiennement de multiples relations commerciales avec nos partenaires, clients et fournisseurs. L'éthique des affaires est un enjeu majeur pour notre Groupe, articulé autour de valeurs fortes et partagées par l'ensemble de nos collaborateurs.

Honnêteté, éthique et transparence dans nos relations d'affaires, avec une gestion saine de nos contrats, une charte et des formations éthiques communes à tout le Groupe et dispensées à tous nos collaborateurs.

Relations de confiance avec nos clients et fournisseurs, pour permettre une parfaite maîtrise de notre supply chain, ce qui n'exclut cependant pas le contrôle dans le cadre des lois SAPIN II et relative au devoir de vigilance.

Intégrité notamment dans la gestion des données commerciales et personnelles, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Notre fonctionnement

L'exigence d'une véritable éthique professionnelle tout au long de notre chaîne de valeur fait partie de notre ADN. Elle s'incarne notamment aujourd'hui par la volonté de professionnaliser l'évaluation de nos fournisseurs.

Notre organisation

Notre conformité à l'ensemble des règles établies au sein de Loxam est un point cardinal de notre fonctionnement pour démontrer une véritable exemplarité.
Le suivi des principes et des procédures SAPIN II est effectué directement par notre Comité Stratégique. Notre Comité Ethique, présidé par un membre indépendant du Comité Stratégique, supervise la procédure d'alerte afin d'être pleinement informé des remontées et des mesures mises en œuvre.

En 2021, nous avons procédé à la formalisation de notre plan de vigilance, qui fera l'objet d'un suivi transverse annuel par un comité dédié. Toutes nos procédures pour le suivi de nos risques de rang 0 et de rang 1 seront revues dans le cadre de cette instance.

Notre système d'audit, tel que décrit en introduction de ce rapport, témoigne de l'attention que nous portons à l'ensemble de ces principes.

Des règles éthiques identiques pour l'ensemble de nos unités d'affaires

La promotion de l'éthique professionnelle repose sur différents dispositifs :

- le développement d'une charte éthique intransigeante, conforme aux réglementations nationales telles que la loi SAPIN II, qui donne la priorité aux règles de bonnes pratiques des affaires afin d'encourager une concurrence saine et loyale;
- la remise de notre charte éthique en même temps que le contrat de travail à tout nouveau collaborateur, accompagnée d'un «pocket memo» avec la procédure d'alerte;



- des formations à l'éthique pour l'ensemble de nos collaborateurs sous la forme de 12 études de cas inspirées de faits réels sur des sujets comme la corruption ou le harcèlement. Ces formations sont réalisées dans l'ensemble des pays où nous sommes présents. Elles sont désormais digitalisées;
- une procédure de whistleblowing (ou procédure d'alerte) présentée à l'arrivée de chaque nouveau collaborateur. Elle permet de protéger tout lanceur d'alerte et de le mettre directement en contact avec le référent éthique via une messagerie ou un numéro de téléphone dédié. Ouverte à tous, y compris aux contributeurs externes, cette procédure est accessible via les différents sites web du groupe Loxam. Elle est suivie en direct par notre Comité Ethique;
- un système d'audit qui s'assure du bon fonctionnement de tous les dispositifs.

Une maîtrise de notre supply chain grâce à notre démarche d'achats responsables

Nous travaillons avec nos fournisseurs locaux et mondiaux pour proposer la plus haute qualité de service possible. Cette exigence repose sur notre volonté de maîtriser de bout en bout notre chaîne de valeur, notamment en matière de respect des principes cruciaux défendus par l'OIT. En signant nos différentes chartes, nos fournisseurs s'engagent au :

- respect des droits de l'Homme. Nos fournisseurs s'engagent en faveur de l'égalité des chances, du développement du dialogue social, ainsi qu'à la mise en œuvre d'un système de protection de la santé et à la préservation d'un cadre de travail sûr et sain.
- respect de l'environnement. Nos fournisseurs se conforment aux réglementations limitant l'impact de leurs activités, prévenant et réduisant les risques environnementaux et promouvant les innovations.

Nous disposons de plusieurs mécanismes pour veiller à ces principes :

- des documents spécifiques dédiés aux achats responsables, notamment une politique achat au Royaume-Uni, un code de conduite fournisseurs au sein des unités d'affaires Ramirent, une charte achats responsables en France, etc.;
- la présence d'engagements RSE dans nos contrats, notamment dans nos conditions générales d'achats;
- une évaluation de nos fournisseurs stratégiques par la plateforme indépendante Ecovadis pour Ramirent et la France, et des « business reviews » annuelles par notre unité d'affaires britannique;
- des audits de sites au sein de notre unité d'affaires espagnole (audits annuels des fournisseurs stratégiques) et de Ramirent (3 à 5 fournisseurs par secteur chaque année).

Une forte attention portée à la protection des données personnelles et commerciales

La protection des données personnelles et commerciales fait l'objet de procédures strictes au sein du Groupe. Bien que les réglementations nationales varient largement d'une unité d'affaires à l'autre, nous veillons à préserver l'intégrité de l'ensemble de nos données par :

- la sécurité de nos systèmes d'information, coordonnée par nos Responsables de la Sécurité des Systèmes d'Information;
- le déploiement d'une charte informatique dans nos principales unités d'affaires (France, Ramirent, Royaume-Uni, etc.), régulièrement révisée pour intégrer les nouvelles bonnes pratiques en matière de règles et de comportements;
- une procédure robuste pour le suivi et le traitement des données personnelles, en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données;
- une démarche de certification ISO 27001 dans certaines unités d'affaires (Royaume-Uni et Moyen-Orient).

Chiffres clés



70%

DE NOS FOURNISSEURS ÉVALUÉS PAR NOTRE PARTENAIRE ECOVADIS (EN VOLUME D'ACHAT FRANCE)



100%

DE NOS COLLABORATEURS ONT ADHÉRÉ À NOTRE CHARTE ÉTHIQUE GROUPE



48 %

DE COLLABORATEURS



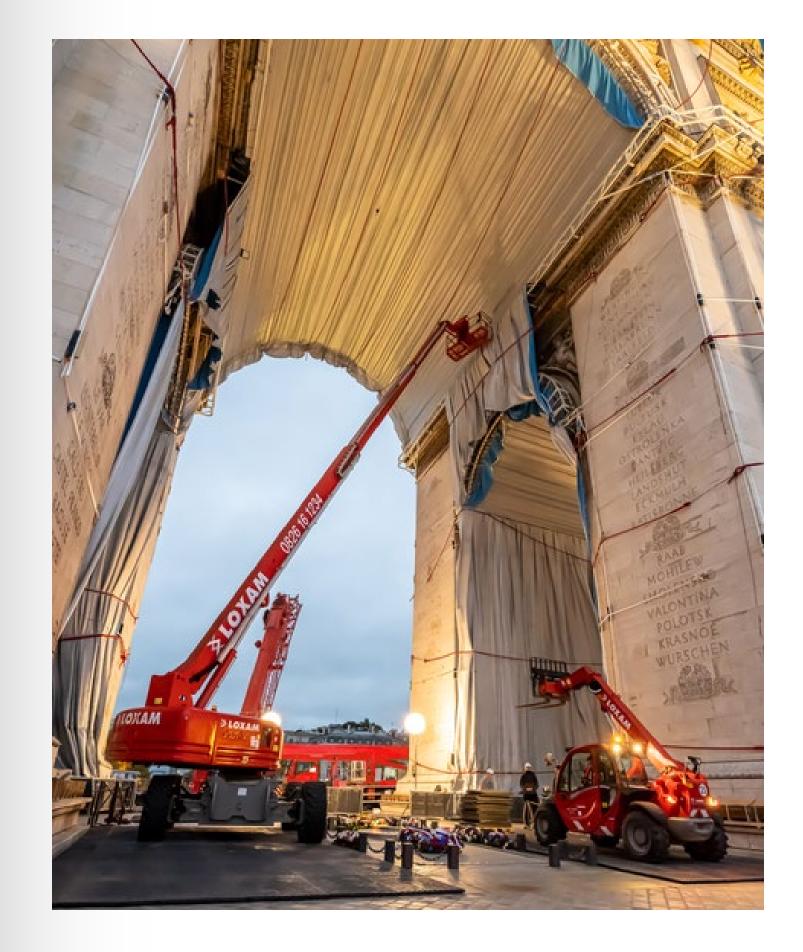
France et Ramirent -Un partenariat avec Ecovadis pour l'évaluation des fournisseurs

Dans le cadre de notre devoir de vigilance, afin de sécuriser la maîtrise de notre chaîne d'approvisionnement dans son ensemble, nous avons professionnalisé l'évaluation de nos fournisseurs par la signature d'un partenariat avec Ecovadis. Celui-ci démontre notre engagement en faveur du renforcement de notre stratégie d'achats responsables avec le déploiement d'un plan d'évaluation fondé sur nos principaux risques identifiés et un questionnaire adapté à notre secteur d'activité. Lancé fin 2020, ce partenariat a été mis en place en 2021 et étendu à notre unité d'affaires Ramirent. Nous disposons désormais d'une plateforme commune pour favoriser les synergies en matière d'évaluation de nos fournisseurs, la plupart d'entre eux étant communs à l'ensemble de nos unités d'affaires.

Groupe - La formalisation de notre devoir de vigilance

Nous avons formalisé notre devoir de vigilance conformément à la loi française du 21 février 2017.

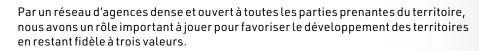
Cet exercice, qui a mobilisé des représentants achats, HSE et RH de nos principales unités d'affaires, a été l'opportunité d'identifier les meilleures procédures et pratiques en place pour les partager à travers tout le Groupe. Avec la mise en place d'un comité dédié au suivi de notre plan de vigilance, nous avons pour objectif de multiplier les synergies en matière d'achats responsables et d'embarquer toute notre chaîne de valeur autour de pratiques transparentes, responsables et durables.



FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Notre engagement en 2 mots

ANCRAGE CONTRIBUTION



Ancrage et proximité au service de la croissance des territoires. Nous avons à cœur de laisser une véritable marge de manœuvre à nos agences ;

Contribution à l'intérêt général par des actions de mécénat et de soutien à des associations, notamment en faveur de la préservation du patrimoine architectural bâti et de certaines grandes causes sociétales.



LE MOT D'UN COLLABORATEUR

« L'emplacement de nos agences, la sélection de nos fournisseurs et de nos collaborateurs sont planifiés en fonction des besoins de nos partenaires identifiés à travers une analyse des opportunités des territoires pour contribuer à leur développement. Concernant nos partenaires, nous devons nous assurer qu'ils suivent les mêmes principes et valeurs que nous et contribuent à la société conformément à nos engagements RSE. »

Heiki Onton

Directeur Général, Ramirent Europe centrale et baltique

Notre fonctionnement

Ancrage et proximité

Avec notre réseau d'agences réparties dans 30 pays, notre activité au cœur des territoires contribue au développement économique local et offre chaque jour à nos partenaires un service client de proximité et de qualité qui repose sur :

- une relation de proximité assurée par nos équipes pour être au plus près des besoins clients et caractérisée par une véritable relation de confiance avec eux;
- une large marge de manœuvre
 laissée à nos agences, dans le
 recrutement comme dans le recours
 à des fournisseurs locaux pour
 certaines prestations (logistique,
 réparation des matériels, services
 de proximité, etc.). Nous sommes
 particulièrement fiers de pouvoir
 participer au maintien des emplois
 dans tous les territoires où nous
 sommes présents, véritable corollaire
 à notre modèle d'économie circulaire;

 un service toujours plus digitalisé dans l'ensemble de nos unités d'affaires, avec notamment le développement de portails de réservation en ligne.

Contribution à l'intérêt général

Notre impact sur les territoires ne s'arrête pas aux portes de nos agences. Persuadés que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en faveur de la société, nous soutenons à travers nos implantations des initiatives à caractère social, sociétal et environnemental. Nos actions comprennent des partenariats avec des associations et des fondations défendant des sujets qui nous tiennent à cœur, ainsi que des initiatives en faveur de la préservation du patrimoine architectural bâti, à l'image de notre participation à la reconstruction de la cathédrale Notre-Dame de Paris par exemple.



Quelques initiatives



France - Inspirés par notre partenariat avec la Coupe du Monde de Rugby France 2023

Nous partageons les valeurs de cohésion, d'engagement, de responsabilité, d'inclusion et de convivialité de la Coupe du Monde de Rugby France 2023. Notre partenariat avec cet événement a été l'opportunité de fédérer nos collaborateurs et de nous engager autour d'actions RSE auxquelles nous tenons particulièrement. Voilà pourquoi, en plus de limiter l'impact environnemental de nos opérations, nous nous sommes engagés à :

- participer au programme Campus 2023 en co-construisant des parcours d'apprentissage pour des apprentis qui rejoindront les rangs de Loxam;
- sensibiliser 100 % de nos collaborateurs à la diversité et à l'inclusion grâce à l'intervention de sportifs ou sportives de haut niveau – dont certains porteurs de handicap – dans nos réunions d'équipes;
- lancer une filière de recrutement dédiée aux anciens sportifs professionnels;
- permettre à chaque collaborateur de vivre la Coupe du Monde de Rugby et d'assister à un ou plusieurs matchs;
- **proposer une billetterie solidaire,** où 20 % de nos places acquises au titre de notre partenariat seront offertes à des publics en difficulté.

France - Des cadeaux pour Noël aux plus démunis

Notre direction régionale Alsace a participé à l'initiative « boîtes de Noël solidaire » de l'association Solidarité Bas-Rhin. Chaque boîte, constituée d'une petite attention, a été offerte aux plus démunis pendant la période des fêtes.

Italie - Un engagement contre les violences faites aux femmes

Notre unité d'affaires italienne a organisé une loterie d'objets offerts par nos fournisseurs et clients. L'argent collecté, complété d'un don de la part de Loxam Italie, a été remis au Réseau National contre les violences faites aux femmes.

Danemark, France, Espagne - Soutien à des fondations de lutte contre le cancer

Plusieurs de nos unités d'affaires s'engagent auprès d'organisations de lutte contre le cancer. Au Danemark, par exemple, chaque année une collecte de fonds est organisée auprès des collaborateurs. Notre filiale contribue ensuite en doublant le montant des dons. Un événement très médiatisé qui témoigne du soutien de notre filiale à cette cause.

En France, de nombreux collaborateurs ont participé à l'Odyssea : une course au profit de l'Institut Gustave Roussy, premier centre européen de lutte contre le cancer du sein.



Romain Ntamack, ambassadeur Loxam.

3^E PILIER L'ENVIRONNEMENT,

CAP SUR 2030

REGARDS CROISÉS



2021 a été une année d'engagement pour Loxam. Comment s'assurer que ces engagements sont mis en œuvre dans vos unités d'affaires, les plus larges du Groupe?

Olivier Grisez: nous vivons une phase d'accélération liée au marché et à la crise que nous traversons, qui va remettre les énergies renouvelables sur la table. Nous souhaitons être reconnus comme leader du secteur sur ce sujet.

Nous proposons une offre de calcul de bilan carbone à nos plus grands clients.

Cela passe par l'appropriation et la maitrise de notre offre produit par chacun. Des documents sont prévus pour que tout collaborateur soit en mesure de proposer nos matériels à faibles émissions aux clients.

Erik Bengtsson: pour nous assurer que ces engagements sont mis en oeuvre et bien compris, nous devons les rendre clairs. Le comité RSE et les comités de direction sont en interaction avec tous les référents RSE locaux, qui assurent le déploiement au niveau des agences. Les indicateurs de performance sont mesurés dans tous les pays. Ils traduisent la bonne mise en œuvre des engagements à travers l'ensemble de nos unités d'affaires.

Et qu'en est-il de nos partenaires, fournisseurs et clients? Comment sont-ils impliqués dans cette trajectoire?

0.G.: la transition énergétique est un facteur de différenciation essentiel pour nous et nos clients. Le contexte 2022 et ses évènements renforcent notre volonté d'accélérer notre transition. Nous proposons une offre de calcul de bilan carbone à nos plus grands clients. Cette pratique doit devenir un réflexe au niveau des réunions décideurs. Tout le monde doit être en

Olivier Grisez Directeur Général Loxam France - Généralistes & Erik Bengtsson Directeur Général Ramirent

mesure de produire un argumentaire sur ces matériels. Cela passe par de la collaboration et une diffusion de pair à pair. Plusieurs opérations sont en cours avec des clients afin de les mobiliser sur ces sujets. Un évènement est notamment prévu en juin dans les régions pour montrer ces nouveaux produits

E.B.: nous avons de bonnes interactions avec nos fournisseurs et nous négocions régulièrement avec eux pour atteindre nos objectifs RSE. Leur capacité d'adaptation est partie intégrante du processus d'évaluation. Nous avons défini un système de notation qui leur permet d'obtenir une meilleure note s'il sont en ligne avec les objectifs sont en ligne avec les objectifs de notre trajectoire carbone. Nos plus grands fournisseurs sont donc conscients des enjeux RSE alors que nos clients, même s'ils en sont conscients, tendent encore à choisir l'option la moins chère.

Nous avons de bonnes interactions avec nos fournisseurs pour atteindre nos objectifs RSE.

Quelles sont les perspectives pour 2022?

0.G.: en 2022, il nous faut provoquer davantage de coopération sur ces sujets. Nous devons affirmer notre position de leader dans les associations comme France Hydrogène par exemple.

E.B.: en 2022 au sein de Ramirent, nous travaillons au déploiement d'une calculette carbone automatisée pour permettre de fournir des bilans carbone personnalisés à nos clients. Nous nous concentrons également sur la consommation énergétique de nos agences et tentons de les réduire, en installant par exemple des panneaux solaires, en améliorant les installations existantes, etc.

UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE VOLONTAIRE POUR LE GROUPE LOXAM

En tant que loueur, notre modèle est vecteur d'une empreinte carbone réduite. Selon l'Association Européenne des Loueurs de Matériels (ERA), par rapport à un achat, la mutualisation d'un équipement par un grand nombre de clients permet de réduire de 30 à 50 % les émissions carbone sur tout le cycle de vie du matériel.

Cette position donne une place de choix aux loueurs dans la transition énergétique mais également une une responsabilité : celle d'accompagner les clients dans la transformation de leurs usages ainsi que dans une démarche de co-innovation pour progressivement définir les chantiers et événements de demain.

Dans ce cadre, nous avons décidé en 2021 d'accélérer notre démarche en faveur de la transition énergétique en définissant une trajectoire volontaire de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, fondée sur un bilan carbone Groupe.

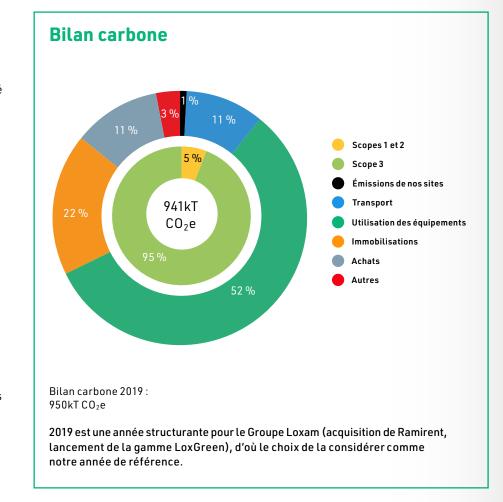


Après avoir mené, en 2020, un bilan carbone complet sur le périmètre France, nous avons continué l'exercice et effectué le bilan carbone de 7 pays représentant plus de 80 % de notre chiffre d'affaires en 2019, 2020 et 2021. Nous menons désormais cet exercice annuellement et nous élargirons progressivement le périmètre à nos autres unités d'affaires.

Deuxième étape : s'engager. Une trajectoire carbone volontaire inscrite dans un cadre scientifique.

Notre bilan carbone au niveau Groupe nous a permis d'identifier nos principaux postes d'émissions. Forts de ces constats, avant d'annoncer une trajectoire, nous avons pris le temps, avec l'appui de nos experts internes, de construire nos projections pour chaque catégorie d'émissions carbone.

Notre trajectoire carbone vise à réduire nos émissions directes (Scopes 1 et 2) de 50% et nos émissions indirectes (Scope 3) de 30% d'ici 2030. Conformes à l'Accord de Paris sur le climat, ces objectifs nous permettent de contribuer à limiter le réchauffement climatique à 1.5°C.





UNE ATTENTION PORTÉE AUX NOUVELLES DIRECTIVES EUROPÉENNES

Nous suivons avec attention les travaux législatifs en cours autour de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et de la taxonomie européenne. Nous travaillons notamment avec notre fédération professionnelle – l'ERA (European Rental Association) –, pour étudier les impacts et opportunités de notre modèle d'affaires au cœur de l'économie circulaire. Dès que la définition des 6 piliers sera établie, nous reporterons selon le référentiel de la taxonomie.

Un soutien de l'initiative Science-Based Targets

Portée conjointement par le « Global Compact » des Nations Unies, le « Carbon Disclosure Project » (évaluateur carbone auquel nous répondons depuis 2020), le « World Resources Institute » (WRI) et le « World Wide Fund for Nature » (WWF), l'initiative Science-Based Targets favorise la mise en place de trajectoires climatiques ambitieuses. Notre soutien illustre la rigueur et la crédibilité de notre trajectoire carbone : chaque dossier étant visé par un comité d'experts scientifiques. La certification de notre trajectoire est en cours.

Notre trajectoire se voulant progressive, notre objectif consiste à engager des actions entre 2022 et 2024 pour les industrialiser d'ici à 2030. Nous menons actuellement des actions sur l'ensemble de nos catégories d'émissions.

Chiffres clés



-30 %

BAISSE EN VALEUR ABSOLUE DE NOS ÉMISSIONS INDIRECTES ENTRE 2019 ET 2030



En savoir plus

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT

Notre engagement en 5 mots

MAÎTRISE DURABILITÉ RÉEMPLOI ENGAGEMENT INDIVIDUEL



LE MOT D'UNE COLLABORATRICE

« Pour réduire de 50% nos émissions directes, il est déterminant d'agir sur l'impact de notre logistique de transport (formation à l'éco-conduite, camions avec des motorisations alternatives, optimisation des tournées), sur les infrastructures de nos agences ou encore la conversion de nos contrats d'énergie. »

Loubna Bonneroy

Directrice Supply Chain, en charge de la RSE, Loxam France Chaque jour, l'activité de plus de nos 1000 agences dans le Monde génère d'importantes consommations de ressources énergétiques pour le chauffage de nos sites, l'utilisation de nos véhicules et nos aires de lavage. L'entretien de nos matériels génère également des risques de pollution et une quantité de déchets non négligeable. Enfin, la fin de vie de nos milliers de matériels réformés chaque année doit faire l'objet d'une politique dédiée pour les valoriser.

Notre politique environnementale s'articule autour de 5 piliers :

L'usage maîtrisé de nos ressources par une consommation raisonnée (notamment liée à nos aires de lavage), des procédures robustes pour prévenir les risques de pollution et gérer nos déchets;

La durabilité des équipements par l'augmentation de leur durée de vie et la lutte contre l'obsolescence en privilégiant les réformes techniques ;

Le réemploi et le recyclage des ressources, grâce à notre centre de recyclage de matériels et la réutilisation des pièces détachées;

La promotion des initiatives individuelles en rendant chaque collaborateur acteur du changement ;

L'optimisation de notre logistique de transport pour limiter les kilomètres parcourus.

Notre fonctionnement

En réduisant nos consommations de ressources, en optimisant notre logistique de transport et en augmentant la durabilité de nos équipements, nous nous engageons chaque jour pour la diminution de notre impact environnemental direct.

Notre organisation

L'efficacité de notre politique environnementale est garantie par des indicateurs de suivi réguliers. Ces indicateurs sont revus directement par le comité exécutif et le comité de direction de nos unités d'affaires. Chaque agence dispose d'un plan d'action environnemental et doit suivre des procédures strictes pour la gestion des impacts environnementaux, notamment au niveau des aires de lavage et en matière de recyclage. Les référents HSE au sein de nos unités d'affaires ont en charge la coordination de la politique

auprès de l'ensemble des collaborateurs. La gestion des impacts environnementaux de nos matériels est effectuée par nos directions matériels.

Des actions de réduction de nos consommations de ressources sur site

La réduction de nos consommations s'appuie sur :

- la mise en place de plans environnementaux dans nos agences;
- un monitoring de nos
 consommations. Nos agences ne
 suivent pas encore toutes avec
 précision leurs consommations
 (électricité, gaz, eau, etc.).
 Chacune dispose toutefois d'un
 plan d'action pour instaurer ce
 suivi et prendre des mesures de
 réduction des consommations;



- des mesures d'économie d'eau, avec des évolutions permanentes sur nos aires de lavage (voir nos principales actions):
- des actions d'économie d'électricité (voir nos principales actions);
- des procédures de gestion des ressources, en particulier dans notre usine de fabrication de modules en Estonie.

Des actions pour préserver la biodiversité autour de nos sites et dans nos opérations

La biodiversité n'est pas un risque matériel dans le cadre de nos activités. Nos agences sont généralement situées en zones industrielles déjà artificialisées (peu d'impact direct lié à la construction de ces sites) et nous ne produisons pas d'équipements (pas de recours à des matières premières). Néanmoins, nous mettons tout en œuvre pour préserver la biodiversité autour de nos sites et dans nos opérations, grâce à :

- une gestion vertueuse de nos déchets banals, dangereux et électroniques. Nous trions et recyclons les matériaux utilisés sur nos sites. Certaines unités d'affaires, comme Ramirent en Finlande, disposent depuis 2014 d'une plateforme en ligne pour faciliter le suivi de leurs déchets;
- un système de traitement de tous les effluents, notamment des huiles et des graisses. Toutes nos agences sont équipées de séparateurs et de décanteurs pour les huiles et hydrocarbures, permettant une collecte efficace par des organismes certifiés;
- une dépollution systématique en cas de fuite.
 Toutes nos agences sont équipées de kits antipollution prêts à être utilisés;
- l'entretien et la préservation des espaces naturels présents sur nos sites.

Une usine de production de modules en bois en Estonie

Ramirent Modular Factory a été créée en 2016 en Estonie pour fournir un approvisionnement stable de modules de haute qualité. Au fil des années, l'usine a évolué et été agrandie à plusieurs reprises. Elle emploie aujourd'hui 110 personnes et représente 12 000 m² d'espace de production pour une capacité de production annuelle de 1500 pièces de modules.

« Aujourd'hui, notre usine, qui a recours à de nombreuses technologies à faibles émissions, répond aux besoins des pays nordiques. Nous déployons désormais de plus en plus de projets pilotes à travers le Groupe Loxam, notamment en France! »

Evelyn Magnus

Directrice HSE, Ramirent Estonie





Une optimisation de notre logistique de transport

Le transport de nos matériels représente environ 10 % des émissions carbone du Groupe. Nous optimisons quotidiennement notre logistique de transport afin de réduire son impact environnemental. Cela passe par:

- un maillage territorial fort: dans chaque pays où nous sommes présents, notre réseau d'agences permet à nos matériels de parcourir un nombre limité de kilomètres, réduisant de fait leur empreinte carbone. Dans de nombreux pays (Finlande, France, etc.), nos matériels ne parcourent pas plus de 30 km en moyenne depuis l'agence jusqu'au site du client;
- le déploiement de centres logistiques régionaux: dans certaines unités d'affaires, nos centres logistiques régionaux permettent de mutualiser les tournées de livraison et de collecte des matériels. Nous disposons de 6 centres en France. Ce modèle se développe dans nos unités d'affaires internationales (grandes capitales européennes). En Italie, le transport est organisé au niveau régional et les

tournées sont mutualisées entre agences dès que possible;

- l'optimisation des routes de nos chauffeurs: nous déployons dans certaines unités d'affaires (France, Ramirent) des applications mobiles d'optimisation de trajets. Notre filiale espagnole, Loxam Hune a même lancé en 2021 une application d'optimisation des tournées et de calcul de son empreinte carbone;
- le renouvellement de notre flotte : (voir nos principales actions ciaprès);
- la formation à l'écoconduite de nos chauffeurs: une formation est en cours déploiement dans nos unités d'affaires comme en France ou encore au Danemark pour nos chauffeurs salariés ou non. Nos camions sont également de plus en plus équipés d'un système de suivi permettant l'analyse de la conduite en temps réel pour sensibiliser nos chauffeurs.

L'entretien et l'optimisation de l'usage de nos matériels

levering til din

Nos matériels font l'objet d'une politique rigoureuse tout au long de leur cycle de vie, permettant d'allonger leur durée

de vie, d'optimiser leur utilisation et de gérer vertueus ement leur fin de vie. Cela passe par:

- le déploiement d'outils digitaux pour maximiser les taux d'utilisation de nos équipements et développer la maintenance prédictive ;
- le renouvellement annuel d'une partie de notre parc permettant l'équilibre entre durabilité et performance environnementale. Nous proposons des matériels avec une durée de vie longue et un usage optimisé grâce à un entretien régulier;
- la maîtrise de la fin de vie du matériel par le reconditionnement de nos équipements obsolètes pour des marchés étrangers, le traitement systématique de tous nos déchets industriels et, dans certains cas, la réutilisation de pièces détachées;
- le développement de nouvelles activités, notamment en matière de régénération des batteries dans de nombreuses unités d'affaires (Espagne, Italie, Royaume-Uni, France, Ramirent).





49 538 416





2994 **Tonnes**

DÉCHETS DANGEREUX COLLECTÉS



DÉCHETS DANGEREUX VALORISÉS

Un centre de recyclage des matériels unique en France

Dès 1981, nous avons décidé d'ouvrir un Centre de Recyclage des Matériels où s'effectue une partie de la gestion du cycle de vie des machines : réparation de nos matériels grâce à l'envoi aux agences de pièces détachées issues de matériels reconditionnés, reconditionnement de nos équipements obsolètes, vente aux enchères sur des marchés hors Europe, régénération des batteries, etc.

« Le Centre de Recyclage des Matériels s'engage chaque année dans une démarche environnementale en apportant des solutions pour moins consommer. Pour preuve, cette année nous avons reconditionné 421 modules et sanitaires, régénéré 120 packs-batteries, démonté et expédié en agences plus de 8600 pièces détachées d'occasion et géré 1480 tonnes de déchets banals, dangereux et valorisés. »

Jean-Claude Maunoury

Directeur du centre de recyclage des matériels, **Loxam France**



Nos principales actions pour répondre à nos objectifs en matière de transition énergétique

Bien que nos émissions directes ne représentent que 5 % de nos émissions totales, nous disposons de leviers concrets pour les réduire. Nous menons aujourd'hui des actions sur l'ensemble de nos sites.



Un recours aux énergies renouvelables

Nous visons d'ici 2030 une alimentation quasi intégrale en énergies renouvelables. En France, depuis le 1er janvier 2022, 100% de nos sites sont alimentés en énergie d'origine renouvelable.



Amélioration de la performance énergétique de nos bâtiments

Nous veillons au remplacement systématique des ampoules incandescentes par des LED moins énergivores, à l'optimisation des systèmes de chauffage (pompes à chaleur, etc.) et au déploiement de capteurs à détection de mouvements dans les zones à faibles passages.



Une maîtrise des consommations d'eau sur nos aires de lavage

Avec la multiplication de dispositifs de récupération de l'eau de pluie ou des eaux usées pour fonctionner en circuits fermés, nous menons chaque année plusieurs actions innovantes.



Un déploiement de fermes solaires sur le toit de nos bâtiments

L'installation de panneaux solaires dans nos agences s'accélère dans l'ensemble de nos unités d'affaires. Nous étudions chaque année plusieurs dizaines de projets.



Une adaptation des infrastructures électriques de nos agences

La transition énergétique et l'arrivée de véhicules et d'équipements électriques dans notre parc impliquent d'adapter nos infrastructures d'alimentation électrique. Dans nos agences, 2 bornes de recharge IRVE sont a minima déployées ainsi que des boîtiers de recharge pour nos matériels. Plusieurs dizaines d'agences sont adaptées chaque année.



Des véhicules électriques et hybrides au sein de notre flotte interne

Nous avons défini un plan visant à convertir 100 % de notre parc de véhicules légers, d'ici 2030, vers des alternatives électriques, ou, a minima, hybrides rechargeables.



Des écosystèmes naturels aux abords de nos sites

Dès que nous en avons l'opportunité, nous préservons les espaces naturels aux abords de nos sites. En 2021, les jardins de notre Siège ont été aménagés, offrant plus de 2000 m² d'espaces végétalisés au coeur de Paris La Défense.



Des poids-lourds au gaz

Nous faisons l'acquisition de camions au gaz et étudions de près les alternatives électriques et hydrogène.



Détail de nos actions pour réduire notre impact environnemental direct

Amélioration de la performance énergétique de nos bâtiments

Nous veillons au remplacement systématique des ampoules incandescentes par des LED moins énergivores, à l'optimisation des systèmes de chauffage (pompes à chaleur, etc.) et au déploiement de capteurs à détection de mouvements dans les zones à faibles passages. Nous déployons également des systèmes de monitoring par zone afin de suivre finement nos émissions carbone. En Espagne, notre unité d'affaires profite du fort ensoleillement de ses agences : elle installe des fenêtres sur les toits des ateliers pour réduire l'éclairage artificiel et diminuer largement sa consommation d'électricité.



Un déploiement de fermes solaires sur le toit de nos bâtiments

L'installation de panneaux solaires dans nos agences s'est accélérée. Plusieurs dizaines de projets sont étudiés chaque année.

100%

DES BESOINS DE NOTRE USINE DE FABRICATION DE MODULES EN ESTONIE COUVERTS PAR LES PANNEAUX SOLAIRES INSTALLÉS SUR SON TOIT.



Un recours aux énergies renouvelables

Le recours aux énergies renouvelables dans nos contrats d'approvisionnement est au cœur de notre stratégie. Nous visons d'ici 2030 une alimentation quasi intégrale en énergies renouvelables. Nos unités d'affaires espagnole, finlandaise, anglaise et française s'approvisionnement, au moins partiellement, en énergies renouvelables. Dès que possible, nous nous raccordons aux réseaux de chauffage urbain. Notamment en Suède et en Finlande, mais aussi au Siège de Loxam, à Paris, La Défense.

100%

DE NOS AGENCES EN FRANCE SONT DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2022 ALIMENTÉES EN ÉLECTRICITÉ ET GAZ D'ORIGINE RENOUVELABLE.

Une adaptation des infrastructures électriques de nos agences

La transition énergétique et l'arrivée de véhicules et d'équipements électriques dans notre parc impliquent d'adapter nos infrastructures d'alimentation électrique. Dans nos agences, a minima, 2 bornes de recharge IRVE sont déployées ainsi que des boîtiers de recharge pour nos matériels. Enfin, la puissance d'alimentation de nos agences est largement augmentée.

Plus de 30 agences seront équipées de bornes IRVE en France en 2022 et toutes nos agences LoxGreen font l'objet d'une adaptation de leur infrastructures électriques pour augmenter leur puissance d'alimentation. A l'échelle du Groupe, ce sont plusieurs dizaines d'agences qui seront équipées chaque année.

Des véhicules électriques et hybrides au sein de notre flotte interne

La conversion de notre flotte de véhicules (véhicules commerciaux, utilitaires, poids lourds) est un véritable enjeu : dans le cadre de notre trajectoire carbone, nous avons défini un plan visant à convertir 100 % de notre parc de véhicules légers d'ici 2030 vers des alternatives électriques, ou a minima hybrides rechargeables. À ce jour, tous nos pays, à l'exception du Brésil et des pays du Moyen-Orient, ont commencé la conversion de leurs véhicules commerciaux et utilitaires.

Concernant notre flotte de poids lourds, nous faisons l'acquisition de camions au gaz (15 en France en 2022), seule véritable alternative à ce jour. Nous étudions de près les alternatives électriques et hydrogène.

Une maîtrise des consommations d'eau sur nos aires de lavage

Avec la multiplication de dispositifs de récupération de l'eau de pluie ou des eaux usées pour fonctionner en circuits fermés, nous avons mené plusieurs actions innovantes. Par exemple :

 notre filiale irlandaise Loxam Swan a commencé à récupérer l'eau de pluie pour ses aires de lavage l'année dernière. Pour chaque nouvelle agence, nos équipes belges investissent dans des matériels haute pression consommant moins d'eau que les modèles habituels. En Europe centrale, une quarantaine de racks de lavage en circuit fermés ont été installés pour réutiliser les eaux usées;

en Suède, notre site de Brunna a installé sa propre station d'épuration. Celle-ci économise 2000 litres d'eau par jour ouvrable. L'eau y est bouillie et condensée, puis réutilisée dans les aires de lavage. Enfin, la chaleur résiduelle de cette opération remplace désormais le diesel habituellement utilisé pour chauffer l'eau.

« Le système de purification d'eau de Ramirent a été installé en 2019 pour respecter les réglementations en matière de rejet de métaux (cuivre, zinc,etc.) par nos stations de lavage. Le système purifie l'eau et la renvoie vers nos aires de lavage. En 2021, nous avons économisé environ 210 m³ d'eau ». Niklas Blomgren, Responsable approvisionnement, Ramirent Suède

Des écosystèmes naturels aux abords de nos sites

Dès que nous en avons l'opportunité, nous préservons les espaces naturels aux abords de nos sites. En 2021, les jardins de notre Siège ont été aménagés, offrant plus de 2000 m^2 d'espaces végétalisés au cœur de Paris La Défense.



PROPOSER DES OFFRES BAS CARBONE

Notre engagement en 2 mots

ANTICIPATION SOUTIEN

L'impact environnemental de notre flotte de plus de 650 000 matériels de location dans le monde constitue de loin notre poste d'émissions le plus important : plus de 50% du total de notre bilan carbone. Son adaptation est une nécessité pour anticiper les besoins futurs de nos clients, eux-mêmes ayant pris des engagements volontaires et parfois contraints par des réglementations.

Notre stratégie repose sur deux axes :

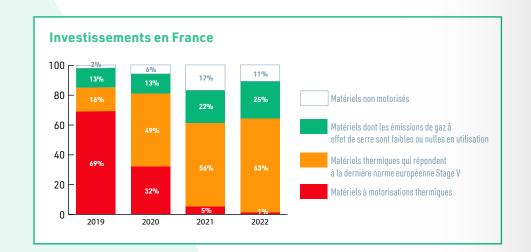
L'anticipation pour offrir les alternatives les plus récentes, tant en termes d'équipements que de technologies digitales pour diminuer les usages indus (IoT);

Le soutien des transformations durables développées par les initiatives de recherche et en participant à la sensibilisation de nos clients.

Un accompagnement à la transformation des usages et au déploiement de matériels à faibles émissions

Des investissements conséquents en faveur de la transition de notre parc matériel

Les émissions liées à l'utilisation de nos matériels représentant plus de 50% de notre bilan carbone total, la conversion de notre parc d'équipements est l'enjeu principal. Nous avons aujourd'hui défini un plan d'investissements à l'horizon 2030 avec une part croissante de nos CAPEX à destination de matériels à faibles émissions.



LE MOT D'UNE COLLABORATRICE

« Au sein des directions matériels et achats, nous travaillons activement avec nos fournisseurs pour introduire de nouvelles alternatives durables dans nos flottes d'équipements. Nous voulons aider nos clients à réduire leur empreinte carbone, et nous disposons déjà de nombreuses options (électriques, hybrides, bi-énergie, etc.). »

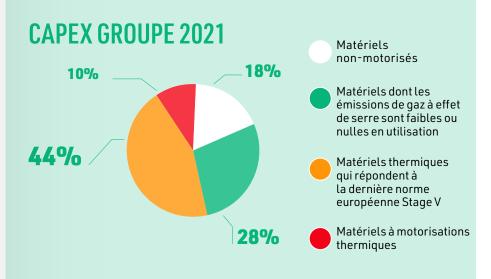
Miia Kontinen

Directrice Achats, Ramirent



Une large gamme de matériels innovants

Afin d'accompagner la transformation des usages et nos clients, nous souhaitons tester un maximum de matériels pour fournir des retours d'expérience à nos fournisseurs, améliorer les technologies et participer dès aujourd'hui à l'industrialisation des matériels les plus performants. Notre gamme de matériels LoxGreen (Ramigreen pour notre unité d'affaires Ramirent), constituée de matériels innovants à faibles émissions carbone (vs nos solutions historiquement diesel) s'élargit donc très rapidement.



OBJECTIF
GROUPE 2025:

50 %
D'INVESTISSEMENTS
VERTS
(MATÉRIELS ÉLECTRIQUES,
HYBRIDES, BI-ÉNERGIE,
GAZ, HYDROGÈNE, ETC.).













Exemples de matériels à faibles émissions

L'ENVIRONNEMENT, CAP SUR 2030 - PROPOSER DES OFFRES BAS CARBONE

Des agences dédiées

Afin de porter nos ambitions et de faciliter la formation de nos collaborateurs et clients à l'utilisation de nos équipements innovants, nous avons fait le choix de concentrer le déploiement de notre gamme LoxGreen dans certaines agences dédiées, situées dans les grandes métropoles soumises à des réglementations de plus en plus strictes.

Aujourd'hui, nous disposons de 20 agences LoxGreen en France. De nouvelles ouvertures dans les principales capitales européennes sont prévues en 2022. Au sein de Ramirent, afin de répondre aux futures obligations imposées par certaines collectivités, quelques agences se transforment progressivement pour n'intégrer que des matériels à faibles émissions. C'est par exemple le cas à Oslo, où l'agence Ramigreen Alnabru s'est récemment spécialisée dans les matériels verts.

« Nous avons transféré une part importante de notre flotte de « machines vertes » à Alnabru. De surcroit, toutes nos machines thermiques sont alimentées par du biocarburant que nous sommes en mesure de proposer à nos clients sur

Arne Tønsberg

leurs chantiers. »

Directeur régional de Ramirent Grand Oslo



La municipalité d'Oslo a en effet annoncé que le secteur de la construction devrait être neutre en carbone d'ici 2025. Grâce à une flotte composée à 75 % de matériels verts et 98 % d'investissements en faveur de matériels bas carbone, Ramirent Norvège souhaite affirmer sa place de leader sur le marché de la location dans le pays. L'agence Ramirent Analbru a vocation à devenir un véritable lieu dédié à la transition environnementale, proposant des matériels bas carbone ainsi que des formations pour leur utilisation.

Des chantiers nouvelle génération

Afin d'accompagner la transformation des usages chez nos clients, nous testons chaque année avec eux de nouveaux matériels. Tous les retours clients sur nos produits et services sont immédiatement partagés à nos fournisseurs. Nous proposons, de plus, des chantiers bas-carbone ne mobilisant que des matériels à faibles émissions. À travers ces actions, nous souhaitons montrer à nos clients que de nouvelles alternatives sont désormais possibles et que nous sommes prêts à les accompagner dans leurs projets.

Ces expériences nous confortent dans notre volonté d'accélérer notre transition écologique et énergétique. Elles démontrent que l'ensemble de nos partenaires sont eux aussi prêts à relever le défi et à construire les modèles de chantier de demain.

Des actions engagées sur toute notre chaîne de valeur

Notre démarche en faveur de la réduction de nos émissions indirectes ne se limite pas à nos clients. Nous souhaitons embarquer tout notre écosystème :

- nous travaillons avec nos fournisseurs afin de contribuer au développement de nouveaux équipements plus respectueux de l'environnement.
 Par exemple, Loxam Hune a participé à la définition d'un nouveau modèle de plateforme électrique avec notre fournisseur Haulotte. Plusieurs collaborateurs, dont des techniciens, ont été mobilisés sur ce projet;
- nous engageons nos sous-traitants, par exemple, à travers l'action de sensibilisation des équipes responsables du transport de matériel en France à notre trajectoire carbone.

Quelques exemples de chantiers bas-carbone

Un chantier bas-carbone en plein cœur de Paris

Fin 2021, pour un chantier de chauffage urbain en plein cœur de Paris, nous avons déployé un dispositif complet clé en main 100 % électrique et hydrogène. Grâce à ces alternatives, aucun matériel thermique n'a été utilisé durant les travaux.



- l'industrialisation d'un groupe électro-hydrogène 100kVA, développé et utilisé par Energy Observer, premier navire hydrogène et zéro émission. Il s'agit du 1er groupe électro-hydrogène déployé sur des sites éphémères en toute autonomie. Loxam y a cru dès le départ et en a fait l'acquisition alors que celui-ci n'était qu'un prototype. Après plus d'un an de tests, ce modèle est aujourd'hui en cours d'industrialisation. Des dizaines d'unités destinées à tous les secteurs (construction, énergéticien, événementiel, etc.) sont aujourd'hui en production.
- « L'engagement d'un loueur de l'envergure de LOXAM en faveur de la décarbonation des chantiers et grands événements est clé pour démocratiser les usages de l'hydrogène et démontrer la maturité de cette technologie, mais aussi sa compétitivité dans un contexte de hausse générale des énergies fossiles. Nous sommes très heureux que LOXAM ait choisi notre solution de groupe électrohydrogène GEH2® afin d'accompagner ses clients de tous secteurs dans leur transition énergétique ».

 Jérémie Lagarrique, Directeur Général EoDev



En savoir plus sur le chantier bas-carbone

Le dispositif en détail :

- des matériels électriques et innovants;
- la mise à disposition, pour la première fois pour un loueur de matériel, d'un groupe électro-hydrogène 100 kVA;
- une **gestion intelligente et connectée** de l'alimentation électrique au moyen d'un pack batterie ;
- une offre de service clé en main jusqu'à l'approvisionnement en hydrogène bas carbone;
- une logistique de transport propre avec un camion roulant au bioGNV:
- un **chantier sans émission carbone ni bruits** de moteurs d'engins ou de groupes électrogènes sur site ;
- un bilan carbone global réduit de 75 %;
- une action de co-innovation entre fournisseurs, loueurs et clients :
- un accélérateur des réflexions et des travaux réglementaires sur ces nouvelles énergies ;

Zoom sur un exemple au Danemark

Loxam a été sollicité en tant que partenaire clé dans le cadre du plus large chantier green déployé par NCC au Danemark. Le projet comprend la rénovation complète de 503 maisons dans une démarche à faibles émissions. LOXAM a fourni l'ensemble des équipements nécessaires au chantier, tous faisant partie de sa gamme LoxGreen. Le projet est en cours d'exécution sous la forme d'un contrat de 4 ans et NCC et LOXAM ont convenu de la réalisation de tests de tous les nouveaux équipements disponibles et adaptés au projet. Le retour d'expérience est positif, avec une satisfaction généralisée des employés qui notent la faible pollution sonore, l'efficacité des matériels et les coûts d'entretien des matériels plus bas que prévus.

Zoom sur un exemple aux Pays-Bas

L'offre LoxGreen est un potentiel de croissance important pour Loxam aux Pays-Bas. Afin de rénover le plus ancien bâtiment du Parlement d'Europe, aujourd'hui résidence officielle du gouvernement néerlandais, nous avons fourni des matériels uniquement à faibles émissions pour répondre aux réglementations en vigueur dans les centres-villes historiques. Equipements d'élévation, chariots télescopiques, échafaudages mobiles, outils électriques et générateurs hybrides avec panneaux photovoltaïques ont ainsi été déployés pour les cinq prochaines années, à la plus grande satisfaction de nos clients.

PROPOSER DES SOLUTIONS DURABLES

Notre engagement en quelques mots

PARTAGE PARTENARIATS

Au cœur de l'économie circulaire, la location est par nature une pratique vertueuse pour l'environnement. En mutualisant l'usage d'un même équipement par un grand nombre de clients, nous exploitons au mieux les capacités de nos matériels. Valoriser la location comme pratique responsable est donc une véritable opportunité pour

Voilà pourquoi, nous souhaitons renforcer notre engagement auprès de fédérations professionnelles et d'institutions nationales afin de contribuer à créer, à l'échelle du territoire, des solutions durables.



LE MOT D'UNE **COLLABORATRICE**

« Loxam Hune est engagée depuis plusieurs années en faveur de la sensibilisation à l'environnement et à la réduction de son impact négatif sur celuici. Nous avons été, en 2020, la première entreprise du secteur en Espagne à calculer et compenser son empreinte carbone. Nous menons également des actions de réduction, notamment à travers le recyclage, le réemploi et le renouvellement constant de notre flotte vers des solutions moins polluantes. »

Sara Andrade Garcia

Directrice Commerciale & Marketing, Loxam Hune



Nous incitons chacune de nos unités d'affaires à travailler avec des institutions et des fédérations professionnelles pour valoriser notre secteur et nous intégrer dans les écosystèmes territoriaux. Nous sommes très investis auprès du comité développement durable de l'ERA (European Rental Association) afin de contribuer aux avancées du secteur et ses bénéfices.

Nous demandons également à chacune de nos unités d'affaires de s'investir localement auprès d'initiatives publiques ou d'associations.



Quelques initiatives

Espagne - Un partenariat avec le Green **Building Council**

En tant qu'entreprise leader dans la location de machines et le levage, Loxam Hune a rejoint le Green Building Council España (GBCe) afin de transformer le secteur du bâtiment en un modèle circulaire et durable.

Le Green Building Council España est la principale organisation de construction durable d'Espagne. Elle fait partie du réseau international du World Green Building Council (WorldGBC), présent dans plus de 70 pays avec 36 000 membres.

Grâce à ce partenariat, notre unité d'affaires travaille à l'édition du premier rapport sur l'état de la construction durable en Espagne, un secteur qui doit opérer de nombreux changements.

Finlande - Une signature de l'accord Green Deal

L'accord Green Deal pour l'industrie des machines-outils est un accord volontaire entre la Fédération des fabricants finlandais de machines-outils et le ministère de l'environnement afin de réduire les émissions de dioxyde de carbone. L'objectif de cet accord consiste à engager les entreprises du secteur à trouver des moyens de réduire les émissions carbone. Au nom de l'industrie des machines-outils, le Teknisen Kaupan Liitto, qui a signé l'accord, encourage ses entreprises membres à adhérer à l'accord et à fournir au marché des informations sur les machines-outils entièrement électriques et à faibles émissions.

Prenant part à ce pacte vert, notre unité d'affaires Ramirent souhaite donner l'exemple et montrer que la location de matériels à faibles émissions répond aux défis de l'économie circulaire et du changement climatique. Elle s'est ainsi engagée à augmenter la part des chargeurs sur roues électriques et des chariots élévateurs à contrepoids de sa flotte.

Belgique et Espagne - Des projets de compensation carbone volontaires

Même si nous privilégions les actions de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, nous soutenons des projets comme la reforestation d'une parcelle de 4,5 ha en Espagne, ainsi que la construction de deux centrales hydroélectriques au Brésil en faveur du développement des énergies renouvelables. En Belgique, notre unité d'affaires a choisi d'accompagner un projet de sécurisation des réseaux d'eau potable au Rwanda dans le cadre des engagements pris par le port de Bruxelles où nous sommes implantés. Il profitera à plus de 20 000 personnes.

« Conscients de l'importance de préserver la biodiversité pour la survie des écosystèmes et de l'espèce humaine, au sein de Loxam Hune, nous soutenons des projets portés par les Nations Unies pour compenser notre bilan carbone. Nous avons ainsi participé à la restauration d'une forêt de pins en Espagne après le grand incendie de 2016. En dehors de la compensation carbone, ce projet contribue largement à la conservation de la biodiversité dans la région, et à la réduction de l'érosion des sols, tout en contribuant à la création d'emplois locaux, au sein de la filière oeuvrant pour la préservation et le développement des



Susana Amigo Merchan

France Hydrogène

Susana Amigo Merchan et Coral Munoz Vila, Responsables HSE, Loxam Hune

France -Une adhésion à France Hydrogène

En 2021, dans la continuité du développement de notre stratégie hydrogène et de l'acquisition du premier groupe électro-hydrogène de la société EoDev, Loxam a rejoint l'association France Hydrogène. Cette association œuvre auprès des institutions nationales et européennes pour accompagner la structuration de la filière, notamment en matière de réglementations, encore insuffisantes.

Grâce à nos cas d'usage concrets, nous contribuons à la rédaction des réglementations autour des usages temporaires de l'hydrogène. Nous nouons également des partenariats pour participer au développement de ces technologies, avec l'objectif de proposer une offre de service complète.

LE MOT DE NOTRE DIRECTRICE PROSPECTIVE & DÉVELOPPEMENT

LE MOT DE NOTRE DIRECTRICE PROSPECTIVE ET DÉVELOPPEMENT



Alice Henault
Directrice
Prospective et

Développement

2021 a été une année de structuration pour Loxam. Création d'une direction RSE Groupe, formalisation de nos engagements RSE réunis au cœur de notre démarche « S'investir aujourd'hui pour demain », réalisation du bilan carbone Groupe, lancement de notre trajectoire carbone qui définit nos engagements en matière de réduction de nos gaz à effet de serre, les actions sont nombreuses.

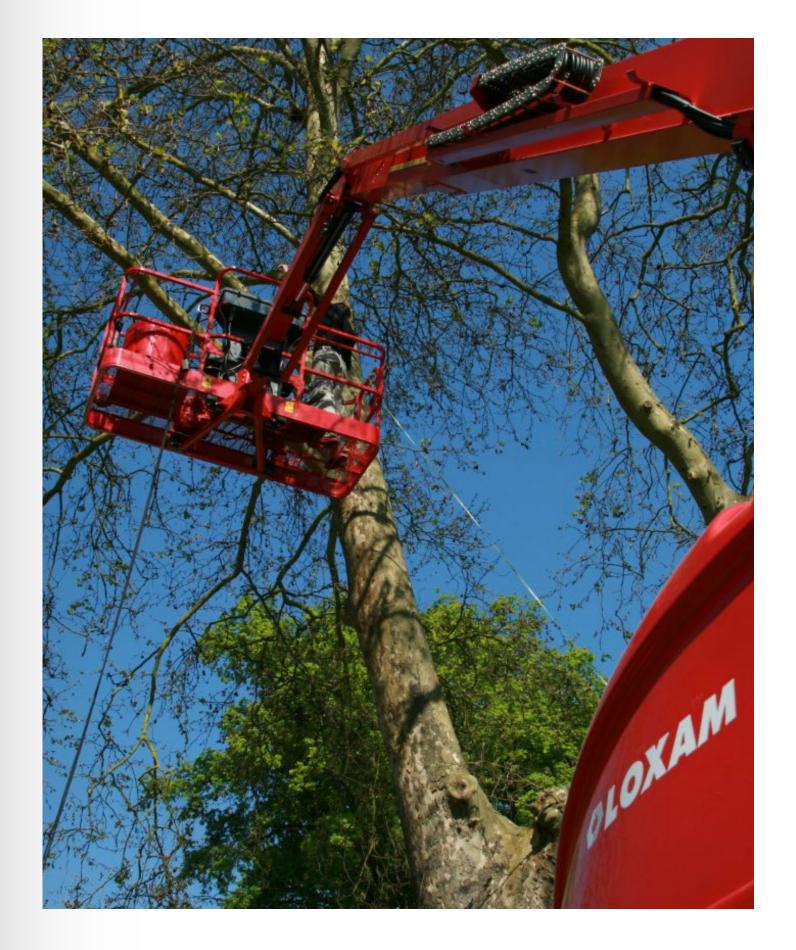
Le souhait d'accélérer et de formaliser toutes ces actions s'inscrit dans la continuité de nos acquisitions structurantes (Ramirent en 2019, Lavendon en 2017), avec des équipes déjà engagées dans des démarches RSE.
C'est donc, pour Loxam, une véritable opportunité de capitaliser sur les cultures et meilleures pratiques de chacun.
Il répond également à des demandes de communication de plus en plus importantes de la part de nos parties prenantes (investisseurs, agences de notation extra-financières).

« 2022 est le temps de l'appropriation par tous de notre démarche S'investir aujourd'hui pour demain. »

Cette accélération est aussi le fruit d'un constat largement partagé. Les attentes environnementales, sociales et sociétales de la part de nos parties prenantes, et plus largement de la société civile, sont de plus en plus fortes. Engager une démarche RSE signifie aujourd'hui, pour nous et dans la continuité de nos engagements historiques, préparer un modèle d'affaires durable et adapté aux contextes sociaux et environnementaux des territoires sur lesquels nous opérons. L'enjeu pour Loxam est désormais d'embarquer tout son écosystème, en premier lieu ses collaborateurs, dans ce mouvement qui n'est plus une option. C'est tout le sens de notre démarche. Elle implique l'investissement de chacun, collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires, dès aujourd'hui.

Notre démarche se veut agile, pédagogique, réaliste et crédible. En témoigne notre soutien à l'initiative Science-Based Targets. Elle se construit avec nos collaborateurs, sur le terrain, qui sont les plus à même de pouvoir trouver les solutions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre sur les sites de nos clients et dans nos activités, pour améliorer la sécurité, et pour favoriser le développement d'un cadre de travail attractif.

Pour parvenir à notre objectif, 2022 est le temps de l'appropriation. Nous allons accompagner l'ensemble de nos unités d'affaires à la sensibilisation de leurs collaborateurs et à l'ajustement de leurs propres feuilles de route en matière de RSE. Ces feuilles de route s'inscriront dans les principes énoncés au niveau du Groupe. Néanmoins, nos unités d'affaires conserveront bien toute leur autonomie dans la définition et le déploiement de ces actions pour s'adapter aux réalités de chaque territoire et conserver la richesse du partage des bonnes pratiques.





ANNEXES - NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs Groupe

Profil de l'entreprise

Indicateur	Unité	2020	2021
Chiffre d'affaires Groupe Loxam	Mds€	2	2.2
Evolution du chiffre d'affaires N/N-1	%		+10

Humain

La liste des unités d'affaires exclues du périmètre de consolidation est disponible en annexe.

Indicateur	Unité	2020	2021
Nombre de collaborateurs	Nbre	10 595	11 016
Collaborateurs en CDI	%	94	93
Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année N	%	% Pas de consolidation Groupe à date	
Collaborateurs promus dans l'année ⁽¹⁾	%	7	8
Collaborateurs ayant passé un entretien annuel	%	60	59
Collaborateurs couverts par une enquête de climat social	%	69	100
Collaborateurs couverts par des représentants du personnel	%	69	69
Taux de fréquence ⁽²⁾		14.4	14.4
Taux de gravité ⁽³⁾	Pas de consolidation Groupe à date		
Collaborateurs ayant suivi au moins une formation dédiée à la sécurité	%	39	58
Equipements disposant d'un manuel d'utilisation	%	100	100
Nombre d'actions de prévention auprès de nos clients ⁽⁴⁾	Nbre	125	128
Nombre d'actions de co-innovation en faveur de la santé et de la sécurité avec nos clients ⁽⁵⁾	Nbre	11	14

⁽¹⁾ Promotion interne : une promotion interne fait référence à un avancement donné en interne à un collaborateur en termes de position hiérarchique (avancement vertical). Les mobilités géographiques ou fonctionnelles ne sont pas prises en compte.

Société

La liste des unités d'affaires exclues du périmètre de consolidation est disponible en annexe.

Indicateur	Unité	2020	2021
Collaborateurs en apprentissage	%	2	3
Collaborateurs de moins de 25 ans	%	6	7
Collaborateurs de plus de 50 ans	%	26	26
Collaboratrices	%	19	19
Collaboratrices managers ⁽¹⁾	%	18	19
Collaborateurs formés à l'éthique	%	-	48

Environnement

La liste des unités d'affaires inclues dans le périmètre de consolidation des indicateurs environnementaux est disponible en annexe.

Indicateur	Unité	2019	2020	2021
Bilan carbone – Scope 1	tCO ₂ e	48 196	40 433	44573
Bilan carbone - Scope 2 (location-based)	tCO ₂ e	6 005	6 157	6 229
Bilan carbone – Scope 2 (market-based)	tCO ₂ e	7 356	7 095	6 979
Bilan carbone - Scope 3	tCO ₂ e	896 019	818 185	889 753
Consommations d'électricité	kWh	47 642 118	47 493 788	49 538 416
Consommations de gaz	kWh	12 5 4 8 6 9 1	11 645 395	12 573 172
Consommations de chauffage urbain	kWh	9 258 000	9 232 656	12 728 480
Consommations de carburant	L	16 178 044	14 160 177	15 635 414
Déchets dangereux	Т	-	-	2 994
Déchets dangereux valorisés	%	-	-	53

⁽¹⁾ Collaboratrices managers: le terme manager fait référence à la convention de l'OIT, qui définit le salarié cadre comme une personne ayant achevé des études supérieures et une formation professionnelle, ou ayant une expérience reconnue comme équivalente, dans un domaine scientifique, technique ou administratif et qui exerce, en tant que salarié, des fonctions de caractère intellectuel prédominant, impliquant l'application d'un haut degré de jugement et d'initiative et impliquant un degré relativement élevé de responsabilité

⁽²⁾ Taux de fréquence : rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu de travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 000

⁽³⁾ Taux de gravité: rapport entre le nombre de jours de travail réellement perdus suite à des accidents du travail (sur le lieu de travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1000

⁽⁴⁾ Actions de prévention: actions conduites par Loxam pour un ou plusieurs client (s) avec un objectif de sensibilisation / formation à la santé et sécurité. Elles peuvent avoir la forme de communications physiques ou digitales. Les actions obligatoires de prise en main des matériels ne sont pas comptabilisées.

⁽⁵⁾ Actions de co-innovation: actions conduites par Loxam pour un ou plusieurs clients avec l'objectif de développer un nouveau produit ou service pour améliorer la santé et la sécurité du secteur de la location. Exemple : ateliers d'intelligence collective mobilisant un ou plusieurs clients.

ANNEXES - NOTRE MÉTHODOLOGIE DE REPORTING EXTRA-FINANCIER

NOTRE MÉTHODOLOGIE DE REPORTING EXTRA-FINANCIER

Cadre du reporting

Par son statut juridique, Loxam n'est pas concerné par les obligations réglementaires du reporting extrafinancier relatives à l'Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017, ratifiée par l'article 8 de la loi n°2019-744 du 19 juillet 2019, et au décret pris en application de l'ordonnance n°2017-1265 du 9 août 2017.

La démarche engagée par Loxam de suivre ces exigences de Déclaration de Performance Extra-Financière est donc une initiative volontaire visant à donner de la visibilité à ses parties prenantes.

Ce rapport intègre donc :

- le modèle de création de valeur du Groupe Loxam. Ce modèle a été réalisé en impliquant différentes parties prenantes de l'entreprise, et notamment la Direction Générale et la Direction Financière;
- la présentation des principaux risques et enjeux extrafinanciers pour le Groupe Loxam, issue d'ateliers de travail entre les différents représentants RSE des unités d'affaires du Groupe, la Direction Administrative et Financière sur la base de la cartographie des risques existants et des analyses de matérialité réalisées;
- la politique RSE / développement durable du Groupe Loxam, formalisée par la direction RSE du Groupe, les différents référents RSE des unités d'affaires et les experts métiers (directions HSE, Ressources Humaines, Matériel, etc.).
 Cette politique s'inscrit dans la démarche RSE du Groupe « S'investir aujourd'hui pour demain ».

Notre plan de vigilance dans le cadre de la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance a été formalisé cette année. Le reporting lié à ce plan est intégré au présent rapport RSE, les indicateurs de performance faisant partie intégrante de la stratégie RSE du Groupe.

Le présent rapport est vérifié par un Organisme Tiers Indépendant. Les travaux menés ainsi que les conclusions sont disponibles sur demande à l'adresse suivante : rse@loxam.fr. Cette vérification s'inscrit également dans la démarche volontaire engagée par le Groupe Loxam et ne résulte pas d'obligations légales.

Organisation du reporting et amélioration continue

Ce présent rapport présente les engagements, réalisations et projets du Groupe Loxam en matière de responsabilité sociétale et environnementale pour l'exercice 2021.

L'élaboration de ce rapport s'appuie sur 4 rôles clés :

- la Direction RSE Groupe, responsable de la collecte des données qualitatives (conduite d'entretiens avec les unités d'affaires), de la consolidation des données quantitatives, de la revue de cohérence, de la rédaction du rapport et du suivi des travaux d'audit;
- les référents RSE des unités d'affaires, responsables, sur leur périmètre, de la consolidation des données, de la revue des informations, des tests de cohérence et de l'interface avec la direction RSE Groupe;
- les directeurs de nos unités d'affaires en charge de la validation des données avant l'envoi à la direction RSE Groupe;
- les contributeurs au sein de nos unités d'affaires, experts métiers (RH, HSE, matériel, etc.) en charge de la collecte des données sur leur périmètre d'activité.

Les indicateurs et informations qualitatives sont recueillis, vérifiés et fournis par les contributeurs de nos différentes unités d'affaires, et revus par la direction RSE Groupe. Toutes les informations font l'objet de contrôles de cohérence et de vraisemblance par les différents contributeurs.

Un protocole de reporting inclut la définition des différents indicateurs, les outils disponibles et les procédures de collecte. Ce protocole a été diffusé et revu par l'ensemble des contributeurs en amont de la période de reporting.

Des travaux d'amélioration de la collecte, de consolidation et de fiabilisation des données seront engagés annuellement, dans une démarche d'amélioration continue, sur la base des remarques formulées par les différents contributeurs et des observations de l'Organisme Tiers Indépendant en charge de la revue de ce rapport.

Principes applicables à la rédaction de notre rapport RSE

Pour la rédaction du rapport RSE, les principes suivants ont été appliqués :

- pertinence: le rapport est pertinent s'il permet au Groupe Loxam de prendre les bonnes décisions pour gérer ses risques extra-financiers et conduire sa politique RSE;
- exhaustivité: le cadre de reporting est exhaustif s'il permet de couvrir l'ensemble des enjeux extra-financiers du Groupe;
- fiabilité: le rapport est fiable s'il permet la présentation d'informations et de conclusions comparables dans le secteur d'activité;
- neutralité: le rapport est neutre s'il présente des résultats objectivement, tant positifs que négatifs;
- clarté: le rapport est clair si les informations mentionnées peuvent être comprises par tous lecteurs de ce document.

Périmètre de reporting

Le reporting de l'année N couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Pour établir le périmètre de reporting, il a été convenu de s'appuyer sur le périmètre de consolidation financière qui comprend l'ensemble des unités d'affaires du Groupe au 31 décembre de l'année de reporting. Néanmoins, seules les unités d'affaires pour les quelles Loxam bénéficie d'un contrôle opérationnel sont prises en compte dans le périmètre.

Sur le périmètre social, des exclusions sont réalisées pour cette première année de reporting. Elles sont listées ci-après. Pour le périmètre environnemental, le coût d'obtention des données est aujourd'hui élevé pour la réalisation du bilan carbone. La liste des pays concernés est décrite ci-après. Les données de bilan carbone incluent les scopes 1, 2 et 3 (amont et aval), conformément aux exigences du protocole GHG et de la méthode Bilan carbone de l'Ademe.

Concernant les évolutions du périmètre de consolidation financière :

 les unités d'affaires exclues du périmètre de consolidation pendant l'année de reporting sont exclues du reporting extra-financier ;

 les unités d'affaires ayant rejoint le périmètre de consolidation pendant l'année de reporting sont également exclues du reporting extra-financier.

DÉTAIL DU PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Dans la présente DPEF, les données mentionnées portent :

- Sur la totalité du Groupe pour les données en introduction de ce rapport, relatives à notre organisation (modèle d'affaires, gouvernance, etc.) et à notre stratégie de développement durable ;
- Sur la majorité du Groupe pour les données sociales et sociétales (>95% des effectifs) à l'exception : -Pour le périmètre France : Loxamed ;
- -Pour le périmètre Ramirent : RMR PLC, SSJ, SSC, RentSafe, Ramirent Safe Access, Stavdal AS;
- -Pour le périmètre Powered Access Division : Rapid Access Holding SPC, Lavendon Group Ltd, Swan Holding, Loxam Access Ltd;
- -Pour le périmètre Loxam Hune : Pronto Rental (Colombie) et Hune Sico (Arabie Saoudite) ;
- -Pour le reste du Groupe : Loxam Holding A/S (Danemark), AtlasRental (Maroc).
- À noter : pour les indicateurs «Collaborateurs ayant reçu au moins une formation au cours de l'année N» et «Taux de gravité», seul le périmètre France représentant 41% des effectifs du Groupe est pris en compte.
- Sur un périmètre restreint à 7 pays (France, Espagne, Portugal, Royaume-Uni, Finlande, Suède, Norvège) pour les données renvironnementales et notamment les données de bilan carbone. Ces pays représentent plus de 80% du chiffre d'affaires du Groupe.

À noter : les unités d'affaires MaskinSlussen (Suède) et JM Trykluft A/S (Danemark) dont Loxam a fait l'acquisition en 2021 ne sont pas intégrées conformément à notre protocole de reporting.

ANNEXES - NOTRE MÉTHODOLOGIE DE REPORTING EXTRA-FINANCIER **LOXAM DPEF 2021**

Notre engagement en faveur des objectifs de développement durable des Nations Unies

En tant qu'adhérent au Global Compact depuis 2015, notre politique RSE / Développement Durable s'inscrit pleinement dans les objectifs du Développement Durable des Nations Unies à 2030.

Axe	Engagement	ODD	
Humain	Contribuer au développement des collaborateurs	4 EDUCATION B TRAVAL DÉCENT DE QUALITÉ ECROSSANCE ECONOMIQUE	
	Garantir la sécurité, toujours et partout	3 BONNE SANTE LA TRANSATION DES OBJECTITS	
	Innover en faveur de la sécurité de nos clients	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÉTRE 9 INOUSTITIE. 17 PARTEMARIATS PURE LA LIBRA DE SOLUCIOR DES OBJECTITS DE SOLUCIOR DES OBJECTITS DE SOLUCIOR DE	
	Promouvoir une économie inclusive	8 TRAVAIL DÉCENT 10 INÉGALITES ECONOMIQUE	
Environnement	Réduire notre impact environnemental direct	6 EAUPPOPREET ASSAINISSEMENT 12 CONSOMMATION RESPONSABLES CLIMATIQUES CLIMATIQUES	
	Proposer des offres bas carbone	7 ENERGIE PROPRE ET UNICOUT ABORDABLE 9 INDUSTRIE. INFRASTRUCTURE	
	Proposer des solutions durables	12 CONSOMMATION ETPRODUCTION RESPONSABLES COOL 13 MESURES RELATIVES LESCHARGEMENTS CLIMATIQUES CLIMATIQUES	
Société	Valoriser les diversités	5 ESAUTÉ ENTRE LES SEXES 8 TRAVAIL DÉCENT 10 INÉGALITÉS ECONOMIQUE CONOMIQUE CONOMIQUE CONOMIQUE CONOMIQUE	
	Garantir des relations éthiques et responsables	12 CONSOMMATION ETPRODUCTION RESPONSABLES LA REALISATION DES OBJECTIFS	
	Favoriser le développement des territoires	8 TRAVAL DÉCENT ET CROISSANCE ECONOMIQUE 10 NÉGALITÉS RÉDUITES LA TRAVAL DÉCENT DISSONAIRE DE LA TRAJISATION DES OBJECTIFS ***DECENTION DE LA TRAJISATION DES OBJECTIFS ***DECENTION DE LA TRAJISATION DES OBJECTIFS ***DECENTION DE LA TRAJISATION DE SOBJECTIFS ***DECENTION DE LA TRAJISATION DE SOBJECTIFS ***DECENTION DE LA TRAJISATION DE SOBJECTIFS **DECENTION DE LA TRAJISATION DE LA TRAJISATION DE SOBJECTIFS **DECENTION DE LA TRAJISATION DE LA TRAJISAT	

92

Nos indicateurs de performance

Les définitions des indicateurs de performance détaillés ci-dessous se fondent sur les principes du Global Reporting Initiative lorsqu'ils étaient existants dans le référentiel.

Pilier	Indicateur	Unité	Enjeu
Économique	Chiffre d'affaires	М€	Développement
	Nombre de collaborateurs	%	Attractivité et engagement
	Collaborateurs en CDI Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année N	%	
	Collaborateurs promus dans l'année ⁽¹⁾	%	Développement
	Collaborateurs ayant passé un entretien annuel	%	
	Collaborateurs couverts par une enquête de climat social	%	Santé et bien-être
Humain	Collaborateurs couverts par des représentants du personnel	%	Dialogue social
numain	Taux de fréquence ⁽²⁾		
	Taux de gravité ⁽³⁾		
	Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dédiée à la sécurité	%	Céannibé
	Equipements disposant d'un manuel d'utilisation	%	Sécurité
	Nombre d'actions de prévention auprès de nos clients ⁽⁴⁾	Nbre	
	Nombre d'actions de co-innovation en faveur de la santé et de la sécurité avec nos clients ⁽⁵⁾	Nbre	
	Collaborateurs en apprentissage	%	
	Collaborateurs de moins de 25 ans	%	
Société	Collaborateurs de plus de 50 ans	%	Diversité et inclusion
Societe	Collaboratrices	%	
	Collaboratrices managers ⁽⁶⁾	%	
	Collaborateurs formés à l'éthique	%	Éthique des affaires
	Bilan carbone – Scope 1	tCO ₂ e	
Environnement	Bilan carbone – Scope 2 (location-based)	tCO ₂ e	
	Bilan carbone – Scope 2 (market-based)	tCO ₂ e	
	Bilan carbone – Scope 3	tCO ₂ e	Changement climatique
	Consommations d'électricité	Kwh	Changement cumatique
	Consommations de gaz	Kwh	
	Consommations chauffage urbain	Kwh	
	Consommations de carburant	L	
	Déchets dangereux	Т	
	Déchets dangereux valorisés	%	Préservation de la biodiversité

⁽¹⁾ Promotion interne : une promotion interne fait référence à un avancement donné en interne à un collaborateur en termes de position hiérarchique (avancement vertical). Les mobilités géographiques ou fonctionnelles ne sont pas prises en compte.

93

fonctions de caractère intellectuel prédominant, impliquant l'application d'un haut degré de jugement et d'initiative et impliquant un degré relativement élevé de responsabilité.

⁽²⁾ Taux de fréquence : rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu de travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 000.

⁽³⁾ Taux de gravité: rapport entre le nombre de jours de travail réellement perdus suite à des accidents du travail (sur le lieu de travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié

⁽⁴⁾ Actions de prévention : actions conduites par Loxam pour un ou plusieurs clients avec un objectif de sensibilisation / formation à la santé et sécurité. Elles peuvent avoir la forme de $communications\ physiques\ ou\ digitales.\ Les\ actions\ obligatoires\ de\ prises\ en\ main\ des\ mat\'eriels\ ne\ sont\ pas\ prises\ en\ compte.$

⁽⁵⁾ Actions de co-innovation: actions conduites par Loxam pour un ou plusieurs clients avec l'objectif de développer un nouveau produit ou service pour améliorer la santé et la sécurité du $secteur\,de\,la\,location.\,Exemple: at eliers\,d'intelligence\,collective\,mobilisant\,un\,ou\,plusieurs\,clients.$

⁽⁶⁾ Collaboratrices managers : le terme manager fait référence à la convention de l'OIT, qui définit le salarié cadre comme une personne ayant achevé des études supérieures et une formation professionnelle, ou ayant une expérience reconnue comme équivalente, dans un domaine scientifique, technique ou administratif et qui exerce, en tant que salarié, des





CONTACT Cédric CONRAD **Directeur RSE - Groupe Loxam** rse@loxam.fr

Immeuble Le Cap, CS40229 8 rue Felix Pyat 92043 Puteaux La Défense Cedex Tél.: 01 58 440 400 - Fax: 01 58 440 179

www.loxam.fr

Loxam - S.A.S. au capital de 222 559 930 €

Siège social : 256, rue Nicolas Coatanlem - 56850 CAUDAN RCS LORIENT 450 776 968

N° TVA: FR 81 450 776 968 - NAF 7732 Z