



S'INVESTIR
AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF) 2023

 **LOXAM**
Exigez plus de la location

12

« Faire de la location
un modèle toujours plus
durable, dès aujourd'hui
et pour demain. »

Ce document constitue la DPEF du Groupe Loxam pour l'année 2023. Bien que non soumis à l'obligation réglementaire NFRD (Non-Financial Reporting Directive), il est structuré selon les exigences de la directive en matière de Déclaration de Performance Extra-Financière. Dans une démarche de mise en conformité avec la nouvelle directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), à laquelle Loxam sera soumis à partir du 1^{er} janvier 2025, certaines exigences de reporting issues de la directive sont progressivement intégrées au présent rapport.

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 toutes nos unités d'affaires et à l'ensemble de notre chaîne de valeur. Cependant, les indicateurs de performance présentés dans ce rapport portent, 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 (> 98 % des effectifs représentés)
- Sur un périmètre restreint (> 75 % du chiffre d'affaires du Groupe) pour les données environnementales et notamment les données de bilan carbone. La liste des entités exclues est disponible en annexe.



SOMMAIRE



Introduction

Préambule	p.05
Sommaire	p.06
Le mot du Président	p.08
Le mot du Directeur Général	p.10
Notre histoire	p.12
Notre culture	p.13
Nos faits marquants RSE 2023	p.14
2023 en quelques chiffres	p.16



Notre organisation

Notre modèle d'affaires	p.20
Une envergure internationale	p.22
Nos différents métiers	p.24
Nos parties prenantes	p.25
Notre gouvernance et dispositif d'audits	p.26



Notre stratégie de développement durable

Risques et opportunités extra-financiers	p.32
Nos engagements	p.34
Nos engagements évalués et certifiés	p.36



Nos réalisations en 2023

L'humain, au cœur de nos priorités	p.40
Regards croisés	p.41
2023, une année qui nous a fait vibrer ensemble	p.42
Garantir la sécurité, toujours et partout	p.44
Contribuer au développement des collaborateurs	p.50
Innover en faveur de la santé et de la sécurité de nos clients	p.58
Promouvoir une économie inclusive	p.62

Loxam, entreprise responsable, ancrée localement	p.64
Regards croisés	p.65
Valoriser les diversités	p.66
Garantir des relations éthiques et responsables	p.70
Favoriser le développement des territoires	p.76

L'environnement, cap sur 2030	p.80
Regards croisés	p.81
Une politique environnementale volontaire pour le Groupe Loxam	p.82
Réduire notre impact environnemental direct	p.84
Proposer des offres bas carbone	p.92
Proposer des solutions durables	p.98



Conclusion & annexes

Le mot de la Directrice Prospective et Développement	p.100
Annexes	p.102
Nos indicateurs de performance	p.104
Notre méthodologie de reporting extra-financier	p.106

LE MOT DU PRÉSIDENT

GÉRARD DÉPREZ
Président du Groupe Loxam



« C'est bien grâce à une culture d'entreprise forte que nous obtenons une performance financière et extra-financière qui font du Groupe Loxam un leader reconnu. »

Nous sommes fiers de pouvoir présenter nos résultats et actions en matière de responsabilité sociétale des entreprises selon les directives applicables aux grandes entreprises, et d'avoir fait certifier ce rapport par un organisme indépendant.

Cela traduit notre engagement de longue date pour une performance durable dans l'exercice de notre métier. Cela montre aussi l'engagement de notre personnel à la réalisation de nos objectifs de réduction de notre empreinte écologique, et plus encore, de prévention des accidents.

C'est bien grâce à une culture d'entreprise forte que nous obtenons de nos filiales aussi diverses soient-elles dans leurs géographies, dans leurs tailles ou leurs activités, leur adhésion pour une performance financière et extra-financière qui font du Groupe Loxam un leader reconnu sur le marché mondial non seulement dans sa profession mais aussi dans le domaine des services aux entreprises. Ce n'est donc pas un hasard si de nombreux organismes indépendants classent Loxam

parmi les entreprises les plus performantes de son secteur en matière de développement durable. Cette performance est de nature à rassurer les grands donneurs d'ordre comme les organismes publics quand il s'agit de référencer Loxam.

C'est donc avec fierté que Loxam a été le premier loueur de matériels à avoir eu sa démarche de réduction des émissions des gaz à effet de serre validée par l'initiative Science Based Targets, mais également, à avoir été le premier loueur de matériels à obtenir un prêt de la Banque Européenne d'Investissements (BEI) pour financer des investissements en matériels décarbonés.

Nous avons encore beaucoup de progrès à faire pour être demain encore plus performants. Mais ce rapport est le meilleur témoignage de l'investissement de notre organisation en matière de durabilité. Je tiens à remercier l'ensemble de nos personnels pour leurs engagements et leurs efforts déployés quotidiennement.

GÉRARD DÉPREZ
Président du Groupe Loxam

LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

STÉPHANE HÉNON
Directeur Général Groupe



« Nous avons renforcé nos actions et notre performance a de nouveau été reconnue »

L'année 2023 a été marquée par plusieurs grands résultats à l'échelle du Groupe Loxam.

Notre performance environnementale s'est améliorée, avec une réduction de 12 % de nos consommations d'énergie entre 2022 et 2023, mais surtout, notre performance a été reconnue. Nous sommes fiers d'être le premier loueur de matériels dont la trajectoire carbone a été validée par l'initiative Science Based Targets. Cette validation s'ajoute au maintien voire à l'amélioration de nos résultats auprès d'agences de notation extra-financière, qui confirme la pertinence de nos engagements et illustre la perception qu'en ont nos parties prenantes.

Plusieurs de nos certifications ISO ont également été renouvelées et le périmètre certifié s'est élargi, en intégrant de nouvelles unités d'affaires en 2023.

En parallèle, nous avons poursuivi nos efforts pour atteindre nos objectifs sur l'ensemble des piliers de notre stratégie de développement durable.

Notre performance en matière de sécurité s'est largement améliorée. Grâce à une prise de conscience et un travail de formation intensif du top management et de l'ensemble des collaborateurs, nous sommes parvenus à diminuer de 24 % le nombre d'accidents avec arrêt à l'échelle du Groupe.

Nous avons également travaillé à la commercialisation de nouvelles solutions de sécurité pour nos clients, comme notre dispositif Harness On, qui permet de prévenir les chutes de hauteur.

L'enquête Great Place to Work a fait son grand retour, avec 20 de nos unités d'affaires certifiées, représentant plus de la moitié de nos pays. Une belle étape de franchise, mais nous gardons en tête l'objectif d'être labellisés dans nos 30 pays !

L'année 2023 a également été marquée par de nouveaux projets, comme le lancement de notre partenariat avec la Fondation du patrimoine ; la mise en place d'une billetterie sociale dans le cadre de notre partenariat avec la Coupe du Monde de Rugby France 2023 ou encore le lancement d'une plateforme pour notre dispositif d'alerte Loxam Speak Up.

En matière d'environnement, nous avons maintenu nos efforts en termes de consommations d'énergie et avons poursuivi nos investissements en faveur de matériels à faibles émissions, contribuant ainsi au verdissement de notre parc de matériels. Notre filiale Ramirent a automatisé la production du bilan carbone en mettant à disposition de ses clients un calculateur carbone par matériel et par chantier. Nous avons également investi dans deux camions de livraison électriques dans notre filiale au Royaume-Uni, permettant de bénéficier de retours

d'expérience et de faire évoluer les pratiques dans le Groupe.

Nous avons renforcé nos actions dans tous les domaines et incitons de plus en plus nos collaborateurs à se mobiliser et à devenir promoteurs de notre démarche RSE. De cette manière, nous renforcerons notre impact et continuerons à faire bouger les pratiques du secteur.

En 2024, nous allons continuer à travailler à l'amélioration de notre performance en matière de sécurité, la marge de progrès restant encore importante. Après les efforts réalisés sur nos consommations énergétiques, nous allons également nous focaliser sur nos consommations d'eau, en nous concentrant sur le suivi et la diminution de celles-ci.

STÉPHANE HÉNON
Directeur Général Groupe

NOTRE HISTOIRE

Loxam est né en 1967, avec l'idée de proposer un service encore peu répandu aux entreprises du BTP : la location de matériels. L'entreprise s'est ensuite développée, en accélérant son implantation nationale et internationale.

Aujourd'hui leader européen de la location de matériels, le Groupe Loxam est devenu un réel acteur de l'économie circulaire, avec un réseau dense d'agences et une offre de service lui permettant d'être au plus près des besoins des clients.

Partageant le même métier et le même niveau de qualité de service à travers ses géographies, Loxam est une marque reconnue dont les expertises se complètent, permettant agilité et efficacité.

En tant que loueur, nous avons une responsabilité : celle d'accompagner nos clients dans l'adoption d'habitudes plus vertueuses et de faire évoluer les pratiques des secteurs où nous intervenons (construction, industrie, événementiel, etc.). Nos processus d'innovation et de co-construction avec

nos partenaires sont deux points clés sur lesquels nous misons pour atteindre nos objectifs environnementaux et créer un modèle de location encore plus vertueux.

L'ambition du Groupe ne s'arrête pas à limiter les impacts sur l'environnement. Loxam a toujours eu à cœur d'intégrer les enjeux de sécurité comme sociaux dans ses actions quotidiennes et dans ses relations avec ses parties prenantes.

Nous souhaitons proposer des solutions sûres, durables et de proximité pour faire de la location une évidence.

1967-1987

La création



2010-2020

Le défi mondial

- En 2017, en concrétisant le rachat de nouvelles sociétés, Loxam conforte son statut de loueur international implanté en Europe, mais aussi en Amérique du Sud, en Afrique et au Moyen-Orient.
- En 2019, suite au rachat de Ramirent, Loxam devient le 4^e acteur mondial du secteur avec une présence dans 30 pays à travers le monde.

1987-1997

Le développement régional

- L'entreprise se développe et accélère son implantation nationale.
- Le Groupe devient Loxam en 1994.

1997-2010

Le pari européen

- Loxam débute l'expansion internationale du Groupe et devient le n° 1 européen en 2000.

Depuis 2021 Une présence renforcée

- Loxam poursuit et consolide sa croissance avec l'acquisition de nouvelles entités dans les pays dans lesquels le Groupe est implanté.



NOTRE CULTURE

Chez Loxam, nos collaborateurs sont rassemblés autour d'une fierté d'appartenance forte à l'entreprise, un sens du travail bien fait et une envie de toujours aller plus loin.

Notre démarche Together We Grow, véritable socle de notre culture d'entreprise, est incarnée autour de trois valeurs :

La passion de servir

- Offrir la meilleure qualité de service possible à nos clients
- Accompagner nos clients sur tous leurs projets, aujourd'hui comme demain

La passion d'apprendre

- Offrir à chaque collaborateur l'opportunité d'apprendre et d'évoluer tout au long de sa carrière chez Loxam grâce à une priorité donnée à la formation et à la promotion de l'excellence
- Promouvoir l'apprentissage et le partage d'expérience grâce à la force de notre réseau, réparti dans 30 pays

La passion d'innover

- Proposer de nouvelles solutions pour répondre aux besoins des clients
- Être dans une démarche de co-construction avec nos partenaires pour tester de nouveaux modèles et définir ensemble les chantiers de demain



« Au sein du Groupe Loxam, nous sommes fiers de partager le même métier et les mêmes valeurs dans toutes nos géographies. Des valeurs d'exigence, de sens du service client mais aussi une volonté d'apprendre et d'innover, qui nous rassemblent et nous font grandir. Together we grow. »

Alice Henault

Directrice Prospective et Développement Groupe Loxam



NOS FAITS MARQUANTS RSE 2023



Loxam Hune reçoit le prix CNC (Confédération Nationale de la Construction) de la meilleure initiative technologique avec bénéfice environnemental



Nationwide Platforms remporte les IAPA Awards 2023 dans les catégories «innovation technologique» et «contribution à la sécurité du travail en hauteur»



Loxam reçoit le Prix de la transition énergétique et environnementale décerné par le Hub Institute



Partenariat avec Crée Ton Avenir !!! pour aider les collégiens à découvrir le monde de l'entreprise



Officialisation de notre **PARTENARIAT AVEC PARIS 2024**



6^E ÉDITION des Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement organisées par Loxam au Hangar Y à Meudon



MOODY'S | ESG Solutions

Une nette amélioration de notre score auprès de l'agence de notation extra-financière Moody's

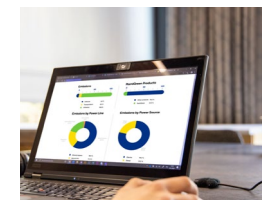


Loxam loueur officiel de la Coupe du Monde Rugby France 2023 avec une présence sur les 9 sites de la compétition et de nombreuses initiatives



VALIDATION DE NOTRE TRAJECTOIRE CARBONE

de réduction de nos émissions par l'initiative Science Based Targets



Lancement d'une calculatrice carbone pour les clients en Finlande



Loxam élu Service Client de l'Année pour la 7^e année consécutive, dans la catégorie « Location de matériel »

2023 EN QUELQUES CHIFFRES

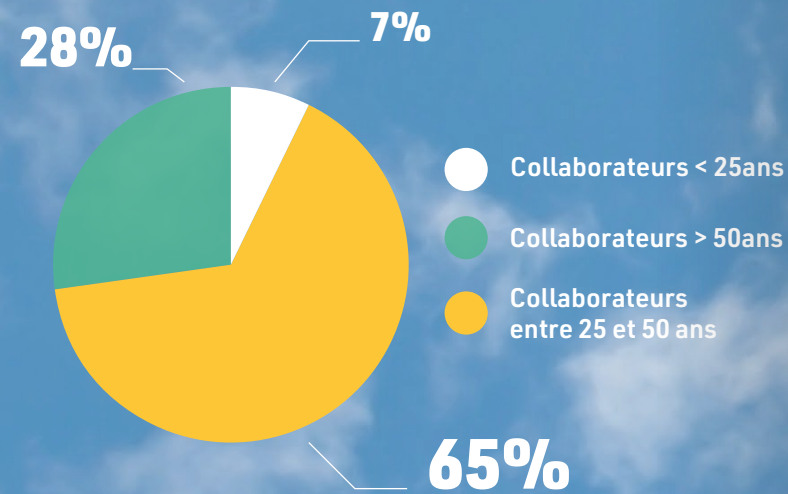
Les chiffres ci-dessous correspondent aux indicateurs du périmètre de consolidation défini en introduction de ce rapport.

1^{ER} EN EUROPE
4^E DANS LE MONDE
30 PAYS, 4 CONTINENTS

HUMAIN



11 818
Collaborateurs



19%
de collaboratrices



10,7
Taux de fréquence des accidents du travail



0,6
Taux de gravité des accidents du travail



20 unités d'affaires certifiées Great Place to Work®



78% de nos collaborateurs ont reçu au moins une formation

SOCIÉTÉ

100% de nos collaborateurs et partenaires adhèrent à la charte éthique en vigueur dans le Groupe

DONNÉES FINANCIÈRES

2,6Mds €
Chiffre d'affaires Groupe 2023



+6,2%
Croissance du chiffre d'affaires entre 2022 et 2023

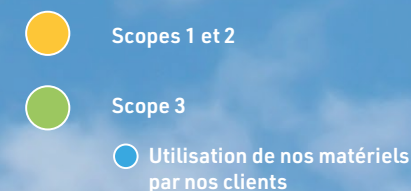
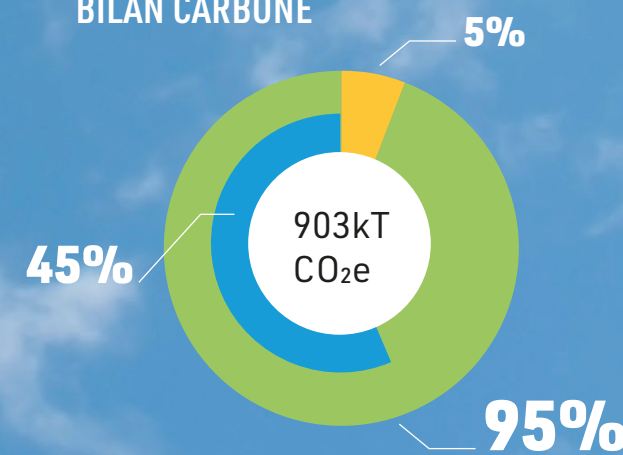


734
Nombre d'audits internes conduits en 2023

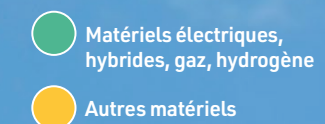
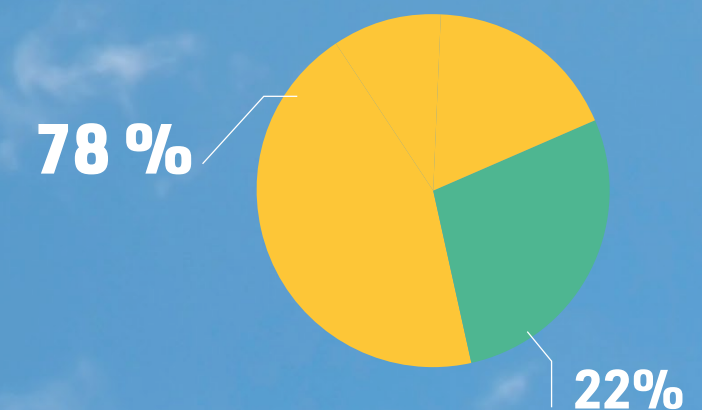


ENVIRONNEMENT

BILAN CARBONE



CAPEX GROUPE 2023





NOTRE ORGANISATION

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 de matériels dont elles assurent la maintenance. Nous proposons une offre de service adaptée à tous les clients, quels que soient leur secteur et leur taille (industrie, collectivités, artisans, particuliers, événementiel, etc.). Depuis 2011, nous avons développé un modèle de corners, présents dans nos grandes surfaces de bricolage partenaires. Ceux-ci offrent une solution de proximité à nos clients en répondant à un besoin précis sur une gamme restreinte de matériels (perceuse, décolleuse à tapisserie, etc.).

Nous entretenons avec nos fournisseurs des relations de confiance fondées sur la co-innovation, qui nous permettent d'adapter les matériels en fonction des retours de nos clients et de faire évoluer les pratiques du secteur de la construction.

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 nos 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 une usine en Estonie, pour répondre aux besoins des marchés nordiques.

En 2023, le Groupe n'a pas changé structurellement de taille, la priorité ayant été donnée à la croissance organique. Une quarantaine de nouveaux sites ont ouvert à travers le Groupe. Quelques acquisitions externes ont été réalisées, notamment au Brésil et en Suède. 30 nouvelles agences issues de ces acquisitions externes sont venues compléter le réseau du Groupe Loxam.



En savoir plus sur notre modèle d'affaires

NOTRE ADN

VISION

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

VALEURS

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

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



NOS DÉFIS

Être le **leader** de la location durable

Décarboner nos activités

Accélérer le développement du digital

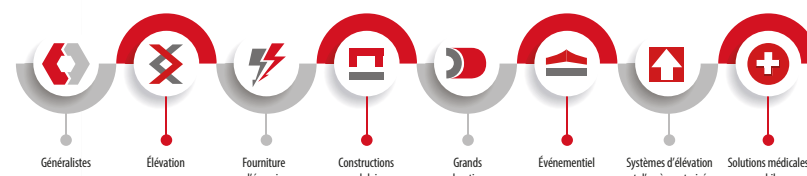
NOS ATOUTS

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 **30** PAYS **+ 1 000** AGENCES

DES MARQUES RECONNUES SUR CHAQUE TERRITOIRE



UNE ORGANISATION ÉPROUVÉE

- Des processus rigoureux
- Des expertises métiers



NOS ACTIVITÉS

NOUS PROPOSONS TOUJOURS LE SERVICE LE PLUS ADAPTÉ



Fournisseurs



LOXCALL



MYLOXAM



ÉQUIPE



CORNERS

Proposer une offre de service répondant à tous les clients, quels que soient le secteur et la taille de l'entreprise.



BTP



INDUSTRIE



ÉVÉNEMENTIEL



COLLECTIVITÉS



ARTISANS



PARTICULIERS

VALEUR CRÉÉE EN 2023

ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

CA + 2 Milliards €

QUALITÉ DE SERVICE

- Élu Service Client de l'Année (ESCCA) pour la 7^e fois consécutive
- Net Promoter Score en moyenne > 60

HUMAINE

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

ENVIRONNEMENTALE

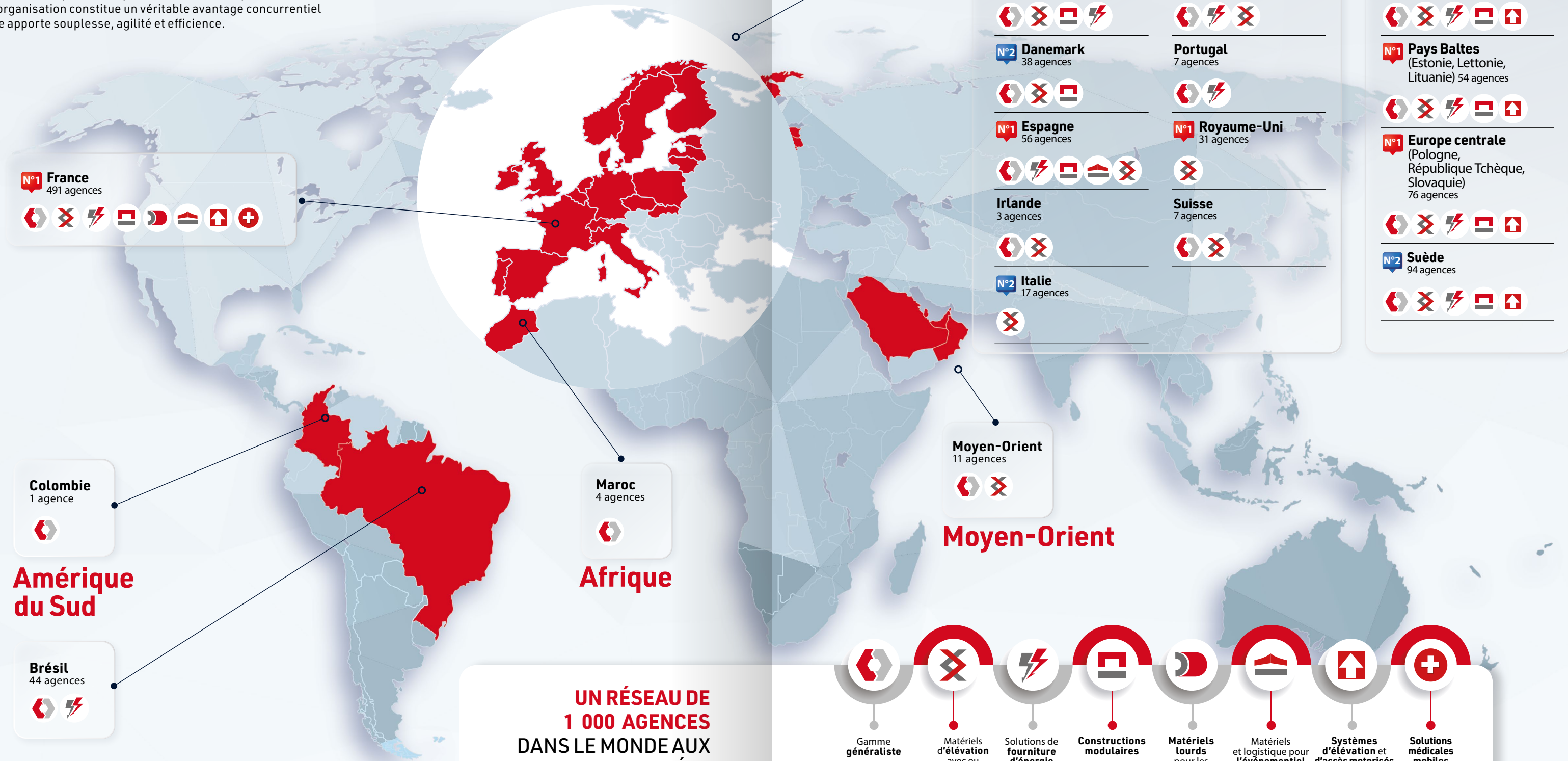
- Augmentation chaque année de la part de nos investissements en matériels à faibles émissions pour le renouvellement de notre parc
- Trajectoire carbone validée par l'initiative Science Based Targets

SOCIÉTALE

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

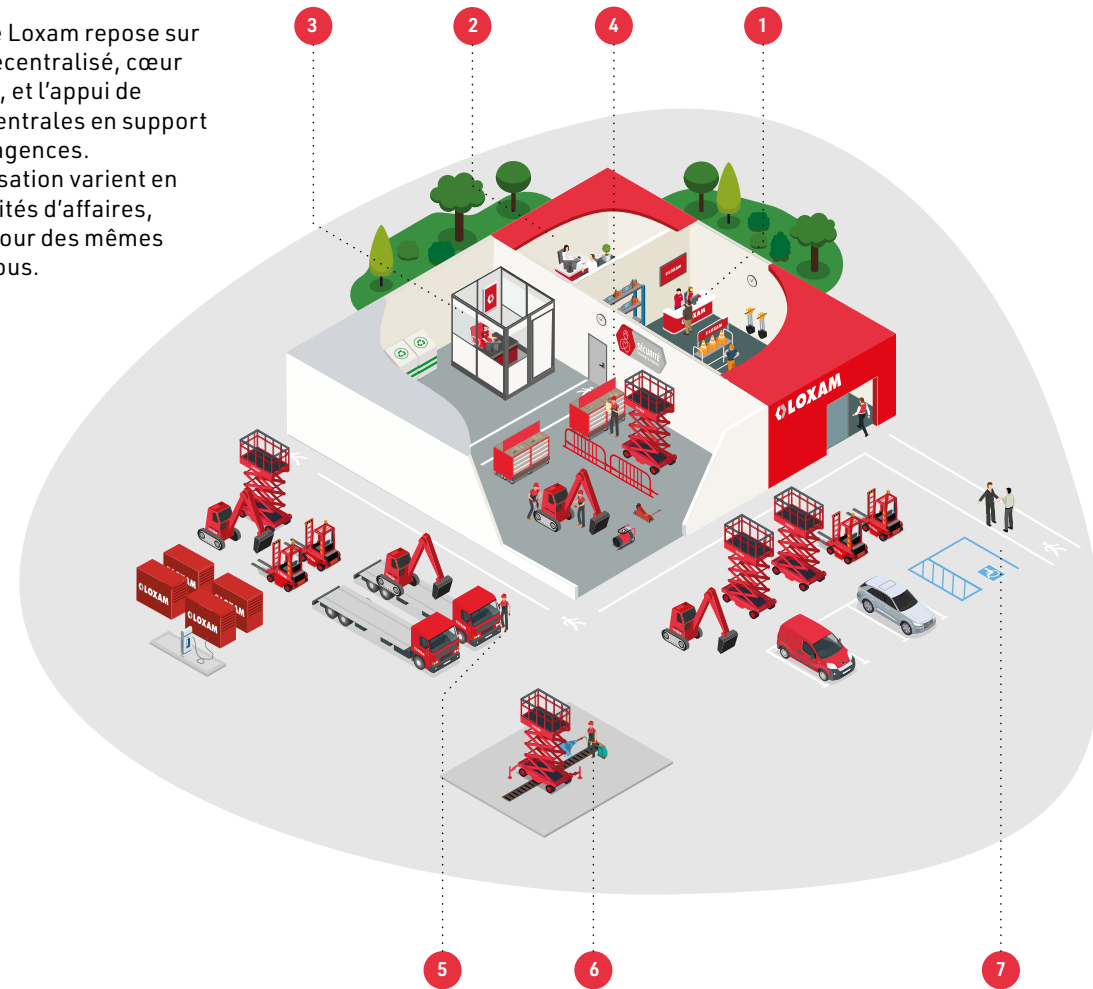
UNE ENVERGURE INTERNATIONALE

Notre organisation repose depuis son origine sur un principe fondateur : la décentralisation. Elle s'appuie sur des principes stratégiques globaux définis au niveau du Groupe et le respect de l'autonomie opérationnelle des filiales. Cette organisation constitue un véritable avantage concurrentiel car elle apporte souplesse, agilité et efficacité.



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 de location

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.



Responsable d'agence

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.



Responsable d'atelier

Garantit le bon état (technique, sécurité, présentation) des matériels proposés 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.



Mécanicien.ne

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



Chauffeur.e

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 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.e commercial.e

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. Les comités stratégiques et de direction sont informés des résultats des principaux échanges avec nos parties prenantes.

	Enjeux clés	Principaux échanges	
COLLABORATEURS	Santé et sécurité Développement Qualité de vie au travail Dialogue social Diversité et inclusion Protection des données	Dialogue avec les représentants du personnel Entretiens annuels Enquêtes de climat social	A minima une fois par an, tous les collaborateurs sont interrogés
CLIENTS	Sécurité Innovation collaborative Efficacité énergétique Éthique des affaires Protection des données	Enquête de satisfaction Net Promoter Score Ateliers de co-innovation Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement	À l'issue de chaque location (questionnaire clients envoyé)
FOURNISSEURS	Innovation collaborative Éthique des affaires Achats responsables	Journées Test matériels Journées Cahiers des Charges Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement Audits	A minima une fois par an lors des revues business, pour nos principaux fournisseurs en volume d'achat
SOUS-TRAITANTS	Sécurité Éthique des affaires Achats Responsables	Formations Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement	Lors des enquêtes de matérialité
INVESTISSEURS	Gouvernance Transparence et dialogue Impact environnemental	Conférences investisseurs trimestrielles Tournées investisseurs annuelles	A minima trimestriellement, pour les investisseurs participant à nos conférences
SOCIÉTÉ CIVILE	Contribution à la société Développement des communautés Économie circulaire Impact environnemental	Communications officielles Réseaux sociaux et sites internet Partenariat avec des associations locales	Pas de fréquence particulière, en fonction des réactions sur les réseaux sociaux

NOTRE GOUVERNANCE ET DISPOSITIF D'AUDITS

Nos instances de gouvernance

Loxam est une entreprise engagée et mobilise ses collaborateurs. Pour cela, l'entreprise 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. Cet engagement se traduit également par une haute exigence d'exemplarité en matière de conduite des affaires.

À ce jour, la société mère de l'entreprise est détenue par de l'actionnariat familial et des salariés actifs ou retraités, soit environ 110 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. Un nouvel accord d'intéressement a été négocié en 2023

sur le périmètre France, intégrant un coefficient de sécurité permettant de valoriser les résultats en matière de sécurité. Les modalités de versement des rémunérations varient 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. Nos comités participent au déploiement d'une gouvernance transparente et robuste dans l'ensemble du Groupe. En amont de chaque comité, 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 comité stratégique est l'organe de décision le plus élevé au sein du Groupe. Tous les sujets ayant un impact fort, y compris l'ensemble des sujets de durabilité, sont présentés devant ce comité pour

validation de la stratégie adoptée. Nos directeurs au sein de chaque pays, et membres des comités de direction, disposent ensuite des délégations de pouvoir nécessaires pour prendre les décisions sur leur périmètre géographique.

La composition des comités de gouvernance et de management reflète la diversité des parcours de nos collaborateurs.

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

<https://loxam.com/groupe/notre-gouvernance/>



NOS COMITÉS ET LEUR RÔLE

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. Le comité stratégique a un rôle important en matière de durabilité : les résultats de notre feuille de route en matière de développement durable sont présentés et revus par le Comité stratégique, a minima annuellement. Tous les risques extra-financiers listés dans ce document font partie de cette évaluation. Les sujets matériels (risques et impacts les plus élevés pour le Groupe), comme la réduction de notre empreinte carbone, sont soumis à l'approbation du comité. La Directrice Prospective et Développement fait partie du comité stratégique, permettant de porter au plus haut niveau les sujets de durabilité.

Le comité stratégique veille également au respect des valeurs et de la culture de Loxam.

Composition : 9 membres, dont le Président et le Directeur Général du Groupe, des représentants des actionnaires principaux et des membres indépendants. 3 membres du comité stratégique occupent des postes de direction dans l'entreprise. 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 (50 %) **Fréquence :** Trimestrielle

Comité de vigilance

La loi sur le devoir de vigilance vise à prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes, et à l'environnement. Le Comité de Vigilance est la pierre angulaire du dispositif et a pour missions de :

- Valider le plan de vigilance et les conclusions de la cartographie des risques inhérents de vigilance ;
- Suivre les indicateurs de performance (partie intégrante du reporting extra-financier) ;
- Suivre les résultats des plans d'actions et définir les prochaines étapes ;
- Le cas échéant, suivre les alertes entrant dans le champ d'application de la loi.

Composition : Président, Directeur Général Groupe, Directrice Prospective & Développement, Directeur Administratif et Financier, Directeur Administratif, Directrice Juridique, Directeur Développement Durable.

Fréquence : 2 fois par an

Comité rémunération et de nomination

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

Composition : 4 membres du comité stratégique dont le président et, a minima, un membre indépendant.

Fréquence : a minima annuelle

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 et des Commissaires aux Comptes. 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.

Composition : 3 membres indépendants du comité stratégique et le Directeur administratif et financier du Groupe Loxam.

Fréquence : a minima 2 fois par an.

Comité éthique

Le comité éthique est un sous-comité du comité stratégique. Il est notamment 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 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'un sujet transverse du Groupe : durabilité (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. Tous les membres du comité exécutif sont formés aux enjeux du développement durable.

Un membre du comité exécutif est nommé sponsor du Développement Durable tous les deux ans et assiste aux comités développement durable, dédiés au pilotage opérationnel de la performance RSE dans le Groupe.

Composition : 8 membres dont le Président : 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 :** a minima trimestrielle

Comité de direction (au niveau des unités d'affaires et filiales)

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 Développement Durable (sécurité, santé, développement des collaborateurs, environnement, éthique des affaires, etc.). Chaque comité de direction rapporte directement au comité exécutif.

Composition : Variable en fonction des unités d'affaires.

Collaboratrices : Variable en fonction des unités d'affaires

Nationalités : Variable en fonction des unités d'affaires

Fréquence : Généralement hebdomadaire

Notre gouvernance en matière de durabilité

Persuadés que le développement durable doit être au cœur de la stratégie de l'entreprise, pour assurer sa pérennité, ces sujets sont intégrés dans les processus et directions

qui exécutent la stratégie du Groupe, que ce soit au niveau du comité stratégique, de la direction ou des opérations.

L'ORGANISATION DU GROUPE LOXAM EN MATIÈRE DE DURABILITÉ EST LA SUIVANTE :

<p>Le comité stratégique du Groupe est informé des risques extra-financiers et de la stratégie en matière de développement durable. Il valide les grands axes de la stratégie.</p>	<p>Le comité développement durable réuni un membre du comité exécutif, la Direction Développement Durable Groupe et les référents RSE de chaque unité d'affaires. Il a pour objectifs de piloter la performance extra-financière, de suivre les plans d'actions et de stimuler le partage d'expérience entre les différents pays du Groupe. Ce comité est garant du bon déploiement de la stratégie Groupe. Il se tient trimestriellement.</p>
---	---

ANIMÉE PAR UNE ORGANISATION DÉDIÉE :

<p>La Direction Développement Durable Groupe a pour missions de définir la stratégie du Groupe, coordonner le sujet au sein du Groupe, mesurer les performances dans le cadre du reporting extra-financier et mener des communications externes. L'équipe Développement Durable coordonne l'audit annuel. Elle est rattachée à la Directrice Prospective & Développement du Groupe, qui siège au comité stratégique. Elle est directement responsable de notre stratégie de durabilité à court, moyen et long termes¹, dans toutes nos géographies. Toutes les décisions stratégiques sont prises à ce niveau. Dans un processus d'apprentissage permanent sur tous les sujets liés au développement durable et à l'activité de Loxam, la Directrice Prospective & Développement est régulièrement formée auprès de sources expertes et par le biais de différentes approches (webinaires, formations, etc.) lui permettant d'acquérir les compétences, l'expertise et les connaissances nécessaires pour diriger les équipes chargées de définir la stratégie développement durable de Loxam.</p>	<p>La Direction ou les référents RSE au sein de chaque unité d'affaires sont responsables 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. Les plans d'actions nationaux en matière de durabilité sont revus par les comités de direction locaux, qui disposent des délégations de pouvoir requises pour décider de la marche à suivre, qui s'inscrit dans le cadre donné par le Groupe.</p>
--	---

RELAYÉE PAR TOUS LES COLLABORATEURS :

Les collaborateurs
sont les premiers acteurs du déploiement de la stratégie de durabilité. Ils sont formés aux enjeux de développement durable grâce à des interventions ou des modules de formation dédiés. Ils sont également invités à prendre part aux actions entreprises, et à contribuer à l'élaboration de la feuille de route. Des *awards* sont régulièrement organisés sur les différentes thématiques de la stratégie de développement durable du Groupe afin de valoriser les meilleures initiatives.

DES ACTIONS DE SENSIBILISATION AUPRÈS DE TOUTES NOS PARTIES PRENANTES

Pour garantir la bonne appropriation des enjeux développement durable, au sein du Groupe et par nos principaux partenaires, nous déployons régulièrement des actions de sensibilisation auprès de nos différentes parties prenantes :

- Nos collaborateurs, au travers de semaines thématiques autour du développement durable organisées dans nos unités d'affaires, de ¼ d'heure mensuels dédiés aux sujets de durabilité, d'interventions dans les séminaires ou réunions d'équipes par les équipes développement durable ;
- Nos clients, en intervenant régulièrement auprès de leurs équipes opérationnelles, dans le cadre de sessions dédiées ou de séminaires, pour les sensibiliser aux enjeux de durabilité et aux solutions que nous devons collectivement définir ;
- Nos fournisseurs et sous-traitants, via notre politique achats responsables ou lors de rencontres dédiées en présence de nos équipes développement durable ;
- La société civile, en déployant notamment sur nos réseaux sociaux, des communications centrées sur les enjeux du développement durable.

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 des processus 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 annuels 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, en moyenne une fois tous les deux à trois ans en fonction des risques identifiés (et en moyenne une fois / an pour les principaux risques).

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), Net Promoter Score pour la qualité du service aux clients, 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 et s'appuie notamment sur l'analyse de la cartographie des risques. La cartographie des risques a été dernièrement mise à jour en 2024 et fait l'objet de plans d'actions qui sont régulièrement suivis avec les responsables concernés.

Notre dispositif d'audit permet un contrôle transverse de l'ensemble des sujets opérationnels, financiers et extra-financiers tout au long de la chaîne de valeurs. Le dispositif d'audit en 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 qui vérifient la bonne application des procédures de fonctionnement de Loxam et de maîtrise des risques. Les équipes d'audit interne réalisent ces vérifications de manière indépendante et inopinée 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. Le programme d'audit interne intègre également la revue de certains risques en matière de vigilance. (voir page 35) ;

- **Les audits de l'Inspection Générale** : créée en 2022, cette cellule intervient en dernier niveau, pour approfondir certains points mis en exergue par d'autres audits et lutter contre la fraude.

NOTRE DISPOSITIF D'AUDIT INTERNE EN QUELQUES CHIFFRES

734
NOMBRE D'AUDITS INTERNES AU NIVEAU GROUPE DONT
388
EN AGENCES

¹ - Nous définissons les termes court-, moyen- et long-terme de la manière suivante : court-terme = 1-3 ans, moyen-terme = 3-8 ans, long-terme = 8-15 ans.



NOTRE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

RISQUES ET OPPORTUNITÉS EXTRA-FINANCIERS

L'analyse de nos risques extra-financiers fait partie intégrante de notre processus de gestion des risques Groupe. Nous nous appuyons sur les différentes procédures de gestion des risques existantes et prenons en considération l'ensemble des risques sur notre chaîne de valeur. Ces derniers sont intégrés à notre cartographie globale et revus au moment de sa mise à jour une fois par an.

La feuille de route à 2025 de Loxam s'appuie sur un processus de consultation impliquant des parties prenantes externes et internes, via une analyse 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.

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

Tous les quatre à cinq ans, le Groupe définit de nouveaux objectifs à la suite d'un exercice d'identification des enjeux de développement durable à partir

d'apports externes et internes. Nous prenons ainsi en compte l'avis de toutes nos parties prenantes. Nous complétons cette vision par une analyse des attentes et exigences des grands standards internationaux (ISO26000, GRI), de nos investisseurs et des agences de notation extra-financières.

En 2024, nous allons réaliser une analyse de double matérialité pour nourrir notre nouvelle feuille de route à partir de 2025.

À plus long terme, le groupe Loxam s'inscrit dans les ambitions des grandes organisations internationales, et notamment les objectifs de développement durable des Nations Unies et l'initiative Science Based Targets.

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 services, 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
	Droits humains	En tant qu'employeurs et clients de nombreux sous-traitants au sein de toutes nos géographies, nous devons mettre en place les procédures nécessaires pour nous assurer du strict respect des droits humains (lutte contre le travail des enfants, lutte contre le travail illégal, garantie d'un travail décent, etc.).	Collaborateurs Sous-traitants	Contribuer au développement des collaborateurs Garantir des relations éthiques et transparentes
	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

Pilier	Enjeu	Matérialité pour Loxam	Parties prenantes concernées	Partie du rapport détaillant notre politique
Environnement	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
	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
	Biodiversité	Les sites Loxam sont très majoritairement situés en zone industrielle avec des impacts faibles sur la biodiversité. Deux aspects sont néanmoins à contrôler : la gestion de nos aires de lavage et des pollutions accidentelles. En revanche, les questions de biodiversité sont plus importantes pour nos fournisseurs, qui utilisent des matières premières, d'où l'importance de bien contrôler notre supply chain.	Collaborateurs Sous-traitants Fournisseurs	Réduire notre impact environnemental direct
	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
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 et cybersécurité		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 1 000 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

NOS ENGAGEMENTS

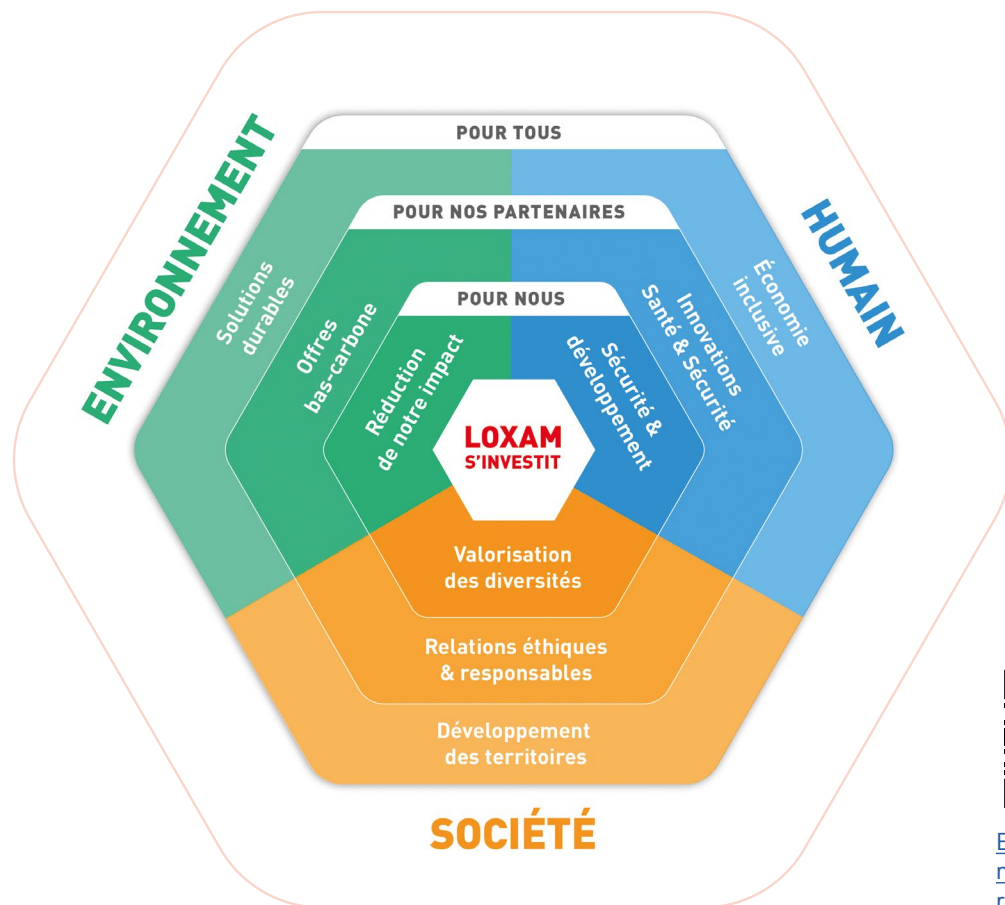
À partir des risques et opportunités extra-financiers précédemment identifiés, Loxam s'engage à bâtir une stratégie et des plans d'action qui répondent à ces principaux enjeux, tout en étant en accord avec les 17 objectifs du développement durable des Nations Unies.

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.



[En savoir plus sur nos engagements responsables](#)

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.

Un ensemble de référentiels internationaux structurant notre approche



Pacte mondial et objectifs de développement durable des Nations Unies : lancé en 1999 par Kofi Annan, le Pacte mondial réunit des entreprises et des organisations non gouvernementales sous l'égide des Nations Unies. Les signataires s'engagent à respecter dix principes fondamentaux articulés autour de quatre domaines : droits humains, droits relatifs au travail, environnement et lutte contre la corruption. Loxam adhère à ce Pacte depuis 2015 et publie annuellement, conformément aux exigences, une Communication sur le Progrès. En complément, l'Agenda 2030 pour le développement durable, adopté par tous les États membres des Nations Unies en 2015, a défini 17 objectifs du développement durable.

Organisation internationale de normalisation (ISO) : le système de management des sujets de durabilité chez Loxam est encadré par les principales normes au niveau international, et particulièrement l'ISO 9001, 14001, 45001, 27001, 26000 et 20121 (voir paragraphe Nos certifications).

Organisation internationale du travail (OIT) : Loxam s'engage à respecter l'ensemble des conventions de l'Organisation Internationale du Travail et à intégrer ces exigences dans sa politique développement durable.



Charte de la diversité : Loxam est signataire de la Charte de la diversité. Il s'agit d'un texte d'engagement proposé à tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.



Initiative Science Based Target (SBTi) : portée par le CDP, WWF et WRI, l'initiative Science Based Targets vise à définir une trajectoire pour permettre aux entreprises de se conformer aux exigences de l'Accord de Paris sur le climat. Loxam fait partie des entreprises ayant souhaité soutenir l'initiative Science Based Targets, dans son scénario 1,5°C, pour réduire ses émissions conformément à un protocole scientifique. Nos objectifs de diminution d'émissions de CO₂ ont été validés par l'initiative Science Based Targets.

Global Reporting Initiative (GRI) : née de l'association du Programme des Nations Unies pour l'Environnement et de la Coalition for Environmental Responsible Economies, la GRI offre un référentiel d'indicateurs permettant aux entreprises de mesurer leur niveau d'avancement en matière de développement durable.



NOS ENGAGEMENTS ÉVALUÉS ET CERTIFIÉS

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 environnementale 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), tels 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 Pronto Rental, Rapid Access, Loxam Irlande



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.

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

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.



En 2015, Loxam a été la première entreprise de matériel dans le monde à obtenir le niveau 3 de la norme ISO 26000. 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. Le niveau 3 témoigne 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 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, au Moyen-Orient et en Italie et notre unité d'affaires en Espagne et au Portugal.



Fin 2022, nous avons obtenu la certification ISO 20121 pour nos activités événementielles. Cette certification atteste de la gestion durable de ces activités, et du système de management adapté pour progresser vers le déploiement d'événements durables. Cette norme vise à promouvoir une consommation responsable.

Périmètre certifié : activités événementielles de l'entité Loxam Event (France)

Nos évaluations

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



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.

Note : 70/100 (68/100 en 2022) 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.

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, Moody's ESG délivre une note sur 100 aux entreprises évaluées.

Note : 61/100 (47/100 en 2022) Elle indique une maturité avancée en matière de politique RSE. À noter que très peu d'entreprises ont un niveau de maturité dite avancée (> 50/100), la moyenne de notre secteur étant de 46/100.



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 : 11,26/50 (14,8/50 en 2022) Loxam se positionne parmi les meilleures performances de toutes les entreprises évaluées et obtient la meilleure performance du secteur. La meilleure note qu'une organisation puisse obtenir de la part de Sustainalytics est 0/50.

En 2022, Loxam a répondu à l'évaluation ESG de S&P Global Ratings pour la première fois. Évaluant la prise en compte des risques extra-financiers ainsi que l'impact des engagements ESG des entreprises sur leurs activités, cette évaluation est un gage de robustesse de la stratégie RSE pour les investisseurs.

Note : Loxam fait partie du Top 5 % des entreprises du secteur Commerce & Distribution, avec une note de 47/100 (44/100 en 2022).



Loxam répond 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 (même note en 2022) sur une échelle de F à A.

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



Nos récompenses



Notre unité d'affaires en France a reçu pour la 7^e année consécutive le Prix « Élu Service Client de l'Année » dans la catégorie location de matériel.

Net Promoter Score : 67 (66 en 2022)¹

¹ Périmètre : France, Allemagne, Danemark, Brésil, Colombie, Suisse, Belgique, Luxembourg, Danemark, Irlande, Maroc, Pays-Bas.

NOS RÉALISATIONS EN 2023



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

40

REGARDS CROISÉS



Olivier Grisez

Directeur Général - Loxam France - Généralistes

& Paul Rankin

Directeur Général Loxam Powered Access Division (Royaume-Uni, Moyen-Orient)

2023 a été l'année de la Coupe du Monde de rugby, que retenir-vous de ce moment ?

Olivier Grisez : Cet événement, par sa convivialité et ses valeurs fortes, nous a permis de mobiliser et fédérer les collaborateurs en interne, tout en rayonnant auprès des clients. En tant que partenaire officiel, cette manifestation sportive a élargi la visibilité de Loxam sur les grands événements sportifs internationaux et de démontrer nos savoir-faire : un véritable marchepied pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris sur lesquels les expertises de Loxam sont également mobilisées.

Paul Rankin : Nous sommes très fiers d'avoir été associés à un événement de cette envergure. Le rugby est un sport d'équipe qui véhicule des valeurs fortes, comme le travail d'équipe, le respect ou encore la détermination – auxquelles nos collaborateurs s'identifient et qui peuvent largement être transposées à notre activité. Ce rassemblement nous a également permis de gagner en visibilité auprès de nos clients, parmi lesquels nous comptons de nombreux supporters de rugby.

Quelles sont les nouveautés en matière de sécurité en 2023 ?

Olivier Grisez : La sécurité s'inscrit dans un programme de transformation, lancé à la suite de notre Convention Loxam United en 2022, reposant sur le développement d'une culture sécurité forte et d'un management participatif. L'ensemble de nos directeurs et managers a été formé à ce nouveau référentiel sécurité et de nouveaux rituels, comme des cafés sécurité hebdomadaires, ont été instaurés. C'est un véritable mouvement de fond qui s'installe, avec des progrès qui peuvent d'ores et déjà être constatés : le nombre d'accidents avec arrêt ayant diminué de 38 % en 2023 en France. Pour aller encore plus loin, notre performance sécurité a été intégrée au calcul de l'intéressement, témoignant d'une volonté forte du management d'inclure les collaborateurs dans la démarche sécurité.

Paul Rankin : La sécurité étant notre priorité, de nombreuses initiatives sont mises en place chaque année, afin de garantir la sécurité de nos employés et de proposer des matériels plus sûrs à nos clients. En 2023, nous avons largement déployé notre harnais

Nous cultivons des valeurs d'exigence et de dépassement de soi

connecté Harness On, spécialement conçu pour sécuriser le travail en hauteur. Notre dispositif a été installé chez de nombreux fabricants et même concurrents. Avec ce type d'innovation, nous souhaitons nous imposer comme les leaders en matière de sécurité sur le marché des plateformes élévatrices et ainsi changer les pratiques du secteur.

L'enquête Great Place To Work a fait son grand retour en 2023, quels sont les points à retenir ?

Olivier Grisez : Le taux de participation à l'enquête Trust Index de 2023 était exceptionnellement élevé, démontrant une réelle volonté des collaborateurs de prendre part aux discussions. Les résultats soulignent des avancées en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ou encore de management, encourageant la poursuite d'efforts lancés il y a déjà quelques années.

Paul Rankin : Au Royaume-Uni et au Moyen-Orient, les taux de participation ont également été assez remarquables en comparaison des années précédentes, notamment au Moyen-Orient, où nos équipes sont très engagées sur ces thématiques. L'enquête a mis en évidence la nécessité d'avoir une communication claire et de poursuivre les projets lancés afin d'atteindre nos objectifs.

Pour terminer, quelles sont les valeurs qui définissent le plus la culture du Groupe Loxam ?

Olivier Grisez : Chez Loxam, tels des sportifs de haut niveau, nous cultivons des valeurs d'exigence et de dépassement de soi : c'est donc collectivement que nous avançons. Together we grow.

41

2023, une année qui nous a fait vibrer ensemble



Loxam et le rugby, c'est une belle histoire qui ne date pas d'aujourd'hui. Nous partageons, avec le monde du sport, et plus particulièrement du rugby, des valeurs fortes telles que la cohésion, la diversité, l'engagement, ou encore le goût de la réussite collective. Cette proximité nous a permis, dans le cadre de la Coupe du Monde Rugby France 2023, de répondre à des engagements partagés en matière de RSE.

Les actions engagées dans le cadre de cet événement ont fait l'objet d'un suivi précis avec mesure d'impact associée.

Dans le cadre de la Coupe du Monde Rugby France 2023, nos engagements RSE se sont articulés autour de 4 axes :

- **Promouvoir l'insertion** des jeunes par l'apprentissage
- **Limiter l'impact** de cet événement sur l'environnement
- **Œuvrer en faveur de la diversité et de l'inclusion**
- **Faire de cet événement un rassemblement** destiné à tous les publics

Retour sur quelques actions mises en place durant la Coupe du Monde de Rugby France 2023 :

L'accueil de stagiaires Erasmus dans le cadre du programme Campus 2023



Dans le cadre du programme **Campus 2023**, Centre de Formation des Apprentis qui accompagne la formation de la nouvelle génération des professionnels dans les métiers du sport, nous avons accueilli 3 stagiaires - Caroline, Paul et Ophélie - au sein de notre unité d'affaires Grands Événements Sportifs Internationaux et chez Loxam Piattaforme Aeree, notre filiale italienne. L'occasion pour ces trois passionnés de sport de découvrir notre activité de loueur et ses multiples domaines d'application.

Permettre à chaque collaborateur de vivre cet événement



Afin de « Vibrer ensemble » tout au long de la Coupe du Monde de Rugby France 2023, **l'ensemble de nos sites en France ont été mis aux couleurs du rugby**. Animations, diffusions de matchs en direct, moments de convivialité, tous nos collaborateurs en France ont pu profiter de ce beau rassemblement sportif.

Certains d'entre eux ont même eu l'opportunité d'assister à un ou plusieurs matchs, grâce à notre programme d'hospitalité (accueil de nos partenaires lors des matchs), et aux **3 500 places achetées par notre Comité d'Entreprise** pour permettre à nos collaborateurs de se rendre au stade avec leurs proches. Des instants particulièrement fédérateurs pour l'ensemble de nos équipes !

Mise en place d'une billetterie sociale



Une **billetterie sociale** a été mise en place en collaboration avec **31 d'associations (comme le Refuge, FACE, Rêv'elles ou encore les Puncheuses par exemple)**, partout en France, afin de permettre à des publics éloignés des stades, d'assister à un match. Au total, **322 places ont été offertes** dans ce cadre. Ces places ont été distribuées à des associations aux missions variées : réinsertion par le sport, accueil de personnes isolées, épicerie solidaire, etc. dans toutes les régions. Accompagnés de collaborateurs Loxam, les personnes bénéficiaires ont pu vivre l'expérience d'un match, et pour certains découvrir un sport qu'ils ne connaissaient pas. **De beaux moments de partage et de convivialité, que tous ne sont pas près d'oublier !**



Un bilan carbone de l'opération réduit grâce à l'utilisation de nos matériels Loxgreen

Afin de limiter l'impact environnemental de ce grand événement sportif international, de nombreux **matériels à faibles émissions issus de notre gamme Loxgreen** ont été mobilisés tout au long de la compétition. Tous les matériels déployés sur le Village Rugby de la Concorde à Paris ont été alimentés par du HVO, un **carburant d'origine 100% renouvelable** fabriqué à partir d'huiles végétales ou de matières premières végétales, permettant de **réduire les émissions de CO₂** sur toute la durée de l'opération. Enfin, grâce à notre réseau d'agences à proximité des sites, nous avons pu limiter les émissions liées à la livraison de nos matériels par une logistique et un transport optimisés de nos matériels vers les sites.

L'événement en quelques chiffres :

166 073 KG DE CO₂
ÉVITÉS GRÂCE À L'UTILISATION DE HVO, SOIT 93 ALLER-RETOUR ENTRE PARIS ET NEW YORK (EN AVION)

+ DE 3 500 CLIENTS INVITÉS
DANS TOUS LES STADES

322 PLACES OFFERTES
À DES ASSOCIATIONS DANS LE CADRE DE LA BILLETTERIE SOCIALE

3 200 PLACES VENDUES
EN INTERNE VIA NOTRE CSE

GARANTIR LA SÉCURITÉ, TOUJOURS ET PARTOUT



Notre engagement en 3 mots

EXEMPLARITÉ
RIGUEUR
FORMATION



LE MOT DE WALEED ISAAC

« Notre culture sécurité repose sur : l'intervention, l'engagement, la visibilité et l'analyse comparative. Chacun fait l'objet d'un suivi et permet une amélioration continue de nos performances. Nous investissons continuellement dans les inspections, les certifications et la formation continue, favorisant ainsi un environnement où la sécurité prime pour tous. »

Directeur Général
Moyen-Orient

Par notre activité de mise à disposition d'équipements professionnels, nos collaborateurs, sous-traitants et clients font face à un certain nombre de situations 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 de plans d'actions 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 exécutif et les comités de direction.

- **Un comité sécurité au niveau Groupe.** Réunissant les responsables sécurité de chaque unité d'affaires, ce comité a pour objectifs de suivre la performance en matière de sécurité, de partager les plans d'actions et de capitaliser sur le partage d'expérience entre les différents pays du Groupe.

Par exemple, des cas concrets de presque accidents sont étudiés pendant ces comités, avec des propositions d'actions à déployer. Ces comités sont garants du bon déploiement de la stratégie Groupe. Il se tient trimestriellement.

Dans chacune de nos unités d'affaires, un comité sécurité constitué des représentants de la Direction Générale, des Ressources Humaines et du service Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) se réunit à 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. Plusieurs groupes de travail inter-agences ont été lancés, comme en Suisse, où les collaborateurs se rassemblent pour partager les bonnes pratiques en matière de sécurité, échanger sur les situations à risques auxquelles ils ont pu être confrontés et essayer de proposer des solutions afin d'améliorer la sécurité au quotidien. 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. Cela passe par :

- **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. Chaque collaborateur et visiteur en agence doit obligatoirement porter les Équipements de Protection Individuelle suivants : casque ou casquette coquée, chaussure de sécurité, vêtements haute visibilité et gants si manipulation. Des casques anti-bruit sont également à disposition en agences, afin de
- **Une sensibilisation mensuelle.** Organisés une fois par mois à minima dans toutes les agences du Groupe sous la forme d'un quart d'heure, ces rendez-vous constituent un moment d'information et de retours d'expériences dédiés à la sécurité. Ces moments peuvent être complétés, et notamment dans notre unité d'affaires Ramirent, de marches sécurité. En équipes, nos collaborateurs sur sites identifient collectivement des situations à risques et définissent les actions nécessaires pour y remédier. En France, des « cafés sécurité » sont organisés une semaine sur deux et permettent aux collaborateurs en régions et en agences de se réunir autour d'un café et d'échanger sur un sujet lié à la sécurité. L'objectif est de sensibiliser les collaborateurs tout en créant un espace de partage dédié à l'échange de bonnes pratiques, où chacun peut s'exprimer librement sur ses ressentis et les expériences vécues au cours des derniers jours. Informels, ces cafés sécurité représentent également un moyen efficace de diffusion des bonnes pratiques entre agences afin de progresser sur ces sujets.
- **La formation continue de nos collaborateurs.** Dès leur intégration, et régulièrement au cours de leur carrière, nos collaborateurs sont formés à la bonne utilisation des matériels, aux procédures de travail du Groupe et aux règles de sécurité applicables en agences, sur la route et sur les sites de nos clients. Chaque unité d'affaires est invitée à déployer un ensemble de formations sécurité. Notre unité d'affaires en Espagne propose par

protéger nos collaborateurs d'une exposition trop forte au bruit. Des lunettes de protection sont également obligatoires pour la réalisation d'actions avec un risque de projection. Chaque nouvel arrivant ou visiteur sur l'un de nos sites, que ce soit en agence ou sur un site administratif, reçoit un accueil sécurité. Les règles et procédures à respecter, comme le port des EPI, les issues de secours ou les zones de déplacement en agence, sont rappelées.

Nos objectifs :

- **100 %** de nos collaborateurs sensibilisés à la sécurité chaque année
- **0 accident** dans l'ensemble de nos sites

exemple à tous ses collaborateurs un module de formation de 16 heures dédié à la sécurité, rassemblant les fondamentaux à connaître en la matière et détaillant les risques professionnels pour chaque poste. Aux Pays-Bas, tous les collaborateurs doivent obligatoirement passer une certification VCA dans les 3 mois suivant leur embauche. Cette certification atteste que l'entreprise respecte des règles de sécurité fortes, et permet à chaque collaborateur d'être formé aux enjeux de sécurité liés à notre activité, ainsi qu'aux exigences en matière de sécurité de la part de nos donneurs d'ordre. Dans certaines de nos unités d'affaires, comme en Europe de l'Est et au Danemark, les collaborateurs reçoivent également une formation aux premiers secours.

- **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. Pour donner quelques exemples, notre journal interne, envoyé à l'ensemble de nos collaborateurs une fois par trimestre, inclut à chaque édition une situation à risque illustrée avec les actions à déployer pour la prévenir. Un blog interne en Norvège, animé par l'équipe HSE, permet de sensibiliser l'ensemble

de nos collaborateurs à ce sujet. Des vidéos sécurité sont diffusées dans de nombreux pays (Pays baltes, Royaume-Uni, France, etc.). Ce type de démarches se déploie aujourd'hui dans tout le Groupe.

- **Des actions de prévention sécurité.** Elles sont menées tout au long de l'année dans nos différentes unités d'affaires. Nos filiales en Espagne ou au Danemark ont par exemple, développé une application dédiée à la sécurité, permettant de sensibiliser les collaborateurs de manière pédagogique et ludique.
- **L'écoute et la responsabilisation des collaborateurs.** Parce que la sécurité passe aussi par le comportement et la responsabilisation de chacun, nous privilégions le dialogue et l'échange avec nos collaborateurs en agences. Nous valorisons les comportements positifs en matière de sécurité et mettons à disposition de nos collaborateurs des outils de prévention tels que la méthode des 4D (dessus, dessous, derrière et dedans), qui permet d'analyser son environnement et d'anticiper les situations à risques. Et parce que la responsabilisation des collaborateurs passe également par le respect des règles de sécurité au plus haut niveau de l'entreprise, l'ensemble de nos directeurs et managers ont un rôle à jouer en matière d'exemplarité. Dans certaines de nos unités d'affaires, des visites d'agences en présence des membres du Comité de Direction sont organisées, suivies de moments d'échange avec les équipes sur place. C'est le cas notamment en Belgique, où une visite a lieu tous les trimestres au minimum.
- **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. La plupart de nos unités d'affaires ont

institutionnalisés des temps dédiés. Par exemple :

- Au Brésil : durant une journée, nos commerciaux et techniciens participent à des « entraînements 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.

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'actions 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 en agence, 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, afin de limiter l'apparition de troubles musculosquelettiques. Pour cela,

nos postes de travail peuvent être réglables et nous mettons à la disposition de nos collaborateurs des outils pour faciliter le port des charges ;

- **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. Nos agences en France sont notamment en train d'être équipées de lève-fûts pour faciliter le port de charges lourdes et de potences pour les aires de lavage avec tuyau équipé de crochet et poignée à déclenchement du jet par pression de la paume, afin de faciliter les opérations dans ces zones. En complément, nous équipons certaines de nos agences de défibrillateurs. Certains pays, comme l'Italie, ont même généralisé la démarche.



	2022	2023
 TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	14,1	10,7
 TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	0,5	0,6
 NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS	0	0
 PART DE NOS COLLABORATEURS AYANT REÇU AU MOINS UNE FORMATION À LA SÉCURITÉ ISO45001	58%	54%
 PART DE NOS COLLABORATEURS COUVERTS PAR UN SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ	92%	93%

Actions emblématiques de l'année

LE ZÉRO ACCIDENT, UNE RÉALITÉ POUR PLUSIEURS DE NOS BU !

Nous croyons sincèrement que tous les accidents peuvent être évités lorsqu'une bonne attitude et la compétence prévalent.

Avec des parcours sécurité clairs et l'implication quotidienne des collaborateurs, l'objectif zéro accident est tout à fait atteignable. C'est le cas dans plusieurs de nos unités d'affaires, notamment en Europe de l'Est (Slovaquie et République Tchèque), dans les pays nordiques (Norvège et Finlande) au Moyen Orient (Arabie Saoudite, Emirats arabes unis, Bahreïn, Qatar, Koweït, Oman) et aux Pays baltes (Estonie, Lettonie, Lituanie), où le nombre d'accidents est à zéro en 2023.

Un programme dédié à la sécurité au Moyen-Orient

Notre unité d'affaires Rapid Access au Moyen-Orient a développé un véritable programme de formation et de responsabilisation des collaborateurs dédié à la sécurité. Intitulé « Stop Work Authority Program », celui-ci donne aux collaborateurs formés, la responsabilité et le devoir d'interrompre toute activité exercée dans une situation considérée comme étant à risque ou dangereuse.

L'objectif de ce programme est de fournir aux collaborateurs les moyens de toujours donner la priorité à la sécurité, en créant une culture de la responsabilité et de la gestion proactive des risques. Chaque collaborateur est formé et habilité à interrompre une situation jugée à risque grâce à une carte dédiée, à toujours porter sur soi. Ces situations sont très variées, pouvant aller du rangement d'un espace de travail à l'arrêt de l'utilisation d'un matériel par exemple.

Un protocole précis comprenant la déclaration de la situation, son analyse et résolution par une équipe dédiée doit être suivi avant de pouvoir reprendre l'activité et la résolution du problème avant de pouvoir reprendre l'activité.

Les collaborateurs sont encouragés à avoir recours à leur carte « Stop Work Authority » aussi souvent que nécessaire. Certains collaborateurs se sont même vu décerner des attestations de « Champion de la sécurité du mois » pour leur dévouement et leur implication dans la mise en place d'une culture sécurité forte. Ce programme et les efforts déployés se sont avérés payants, notre unité d'affaires au Moyen-Orient n'ayant enregistré aucun accident en 2023 !

« Lors de mon inspection avant le chargement d'une machine, j'ai remarqué que le camion d'un client avait des freins défectueux. J'ai immédiatement fait usage de ma carte d'autorisation d'arrêt de travail, interrompant ainsi l'activité de chargement et de déchargement. En signalant ce problème à l'équipe, j'ai contribué à garantir la sécurité et j'ai incité le client à envoyer un véhicule de remplacement pour le chargement de la machine. La carte « Stop work Authority » m'a permis d'éviter un accident et de protéger les personnes, les équipements et l'environnement. »

Alexander Julao

Ingénieur de maintenance, « Champion de la sécurité du mois » en 2023



Replacer l'humain au cœur de notre culture sécurité

« Garantir la sécurité toujours et partout », plus qu'un slogan, le Groupe Loxam fait de cet engagement, une priorité. En 2023, les initiatives en faveur de la sécurité se sont multipliées, notamment en France, avec la poursuite du programme de transformation de notre culture sécurité lancé il y a un an. Avec pour ambition d'atteindre le zéro accident, ce programme entend bien aborder la sécurité sous tous ses aspects, avec des temps forts dédiés au management, à la formation des équipes, ou encore à la mise en place de rituels sécurité.

Si l'aspect technique était jusqu'ici souvent privilégié pour la résolution de situations à risques, notre nouvelle culture sécurité remplace le facteur humain au cœur des discussions. Transformer le style de management pour y intégrer davantage de sécurité, faire appliquer une discipline opérationnelle stricte en se basant sur notre guide des bonnes pratiques en matière de sécurité « 7# Tolérance Zéro » ou encore mettre en place des réflexes sécurité comme le « Last minute risk assessment » - technique d'évaluation des risques qui permet de prévenir les situations dangereuses, sont autant de leviers mobilisés tout au long du programme. Ce programme a déjà été étendu à plusieurs unités d'affaires en 2023 et concernera de nouvelles entités en 2024.

Dans la continuité des actions entreprises en 2022, un nouveau site internet dédié à la prévention « Ambition z'héros » a été lancé, proposant aux collaborateurs des fiches pédagogiques sur les accidents ayant eu lieu, des vidéos et autres contenus de sensibilisation. Une enquête sera lancée en 2024 afin de recueillir l'opinion des collaborateurs sur ce nouvel outil et les éventuelles améliorations à apporter.

Nous pouvons également compter sur le retour d'expérience d'autres unités d'affaires, comme la Norvège, qui utilisent un intranet dédié à la sécurité depuis plusieurs années.



La performance sécurité intégrée au calcul de l'intéressement des collaborateurs - France

En 2023, un nouvel accord d'intéressement a été signé en France. L'amélioration de nos performances en matière de sécurité étant la priorité de tous, un coefficient sécurité a été mis en place dans le cadre de l'accord d'intéressement. Celui-ci permet de valoriser les résultats sur le sujet en associant une partie du calcul de l'intéressement au taux de fréquence annuel du site auquel le collaborateur est rattaché. En fonction des postes de chacun, cela peut être au niveau de l'agence ou d'une région par exemple.

Une journée pour mettre nos chauffeurs à l'honneur

Dans le cadre de la semaine de la sécurité routière et en tant que signataire de la charte « Employeur Responsable », Loxam a organisé en mai 2023 en France, la deuxième « Journée chauffeurs ».

Après le succès rencontré lors de la première édition en 2022, cette journée était attendue avec impatience. Entièrement dédiée à nos chauffeurs, la « Journée chauffeurs » a pour objectif de faire connaître et de valoriser ce métier, en insistant sur la sécurité et la prévention étant donné que le métier de chauffeur enregistre les accidents les plus graves. Au programme, une tournée de deux heures « Vis ma vie », une visite sécurité en agence, des quiz et des moments de convivialité : un moyen original de sensibiliser nos collaborateurs et de leur faire découvrir ce métier !



Le « Guide express Chauffeur », synthèse illustrée du Manuel chauffeur a également été mis à jour et distribué à nos chauffeurs en agence, offrant ainsi l'opportunité de rappeler les gestes essentiels à adopter au quotidien : port des EPI, rappel des quatre points d'arrimage pour le transport de matériels et des limitations de poids de manutention, ou encore les bonnes pratiques lors du chargement/déchargement du camion.

La prévention des presque accidents, une priorité dans le Groupe

Les presque accidents, parce qu'ils peuvent facilement être évités, sont au cœur de nos actions de prévention en matière de sécurité, notamment au sein de notre filiale Ramirent.

Grâce à un processus simple, les collaborateurs peuvent remonter chaque presque accident en prenant une photo de l'incident et en la postant sur une plateforme dédiée. Après avoir décrit la situation, précisé les causes de l'incident et les potentiels moyens permettant d'éviter que celui-ci ne se reproduise, les collaborateurs sont invités à discuter de la situation avec leurs managers, afin de trouver ensemble les solutions adaptées à chaque situation.

Cette année, une nouvelle application a été déployée en Espagne, afin de faciliter la remontée des presque accidents mais aussi partager les bonnes pratiques en matière de sécurité. L'objectif est de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de santé et de sécurité et de généraliser la remontée d'observations, positives ou négatives, afin de partager des retours d'expérience. Cette méthode largement utilisée dans notre filiale Ramirent depuis plusieurs années, a permis de réduire de manière drastique le nombre d'accidents et de diffuser une culture sécurité forte à tous les collaborateurs.

Véritable outil de sensibilisation à la sécurité, les presque accidents permettent aux collaborateurs de se rendre compte de l'existence de situations dangereuses dans leur quotidien et de mieux les éviter. Loin d'être considérés comme des échecs, les remontées de presque accidents constituent de réelles opportunités pour chacun de s'améliorer en matière de sécurité.

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Notre engagement en 3 mots

EMPLOYABILITÉ
FIDÉLISATION
ÉCOUTE



LE MOT D'IRENA DE SAELEER

«La stratégie de Loxam en matière de ressources humaines est axée sur le développement des personnes et des talents, tout en privilégiant une approche humaine et personnalisée. Reconnaissant que ses employés sont son atout le plus précieux, Loxam investit dans la croissance professionnelle continue et l'amélioration des compétences. L'entreprise propose des programmes de formation sur mesure conçus pour répondre aux besoins uniques de chaque employé, garantissant ainsi que chacun a la possibilité de faire progresser sa carrière et de développer ses talents.»

Directrice des Ressources Humaines - Belgique et Luxembourg

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 :

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 promovons le dialogue social, quel que soit le pays dans lequel nous opérons et responsabilisons nos managers à l'importance des entretiens annuels avec chacun de leurs collaborateurs. Nous conduisons également régulièrement 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 ;
- Favoriser le dialogue social ;
- Promouvoir la qualité de vie au travail.

Nous avons un prérequis à l'ensemble de ces actions : la garantie d'un travail décent au sein de toutes nos géographies.

Garantir un travail décent à l'ensemble de nos collaborateurs

Au sein de l'ensemble de nos géographies, nous faisons de la garantie du travail décent une valeur cardinale de notre fonctionnement.

Nous assurons à l'ensemble de nos collaborateurs :

- **Les mêmes opportunités d'emploi** avec des procédures transparentes, gratuites, ouvertes et accessibles à tous ;
- **Des revenus en lien avec leur travail**, respectant le salaire minimum dans l'ensemble de nos géographies et qui garantissent à nos collaborateurs indépendance économique et dignité ;
- **Des horaires de travail décents**, qui veillent à limiter les heures de travail supplémentaires excessives ;
- **Une stabilité au travail**, en privilégiant les contrats à durée indéterminée ;
- **La lutte contre toutes formes de discriminations.** Nous valorisons les diversités et mettons en place les procédures et formations nécessaires pour éliminer toutes formes de discriminations (voir détail dans notre partie « Garantir des relations éthiques et responsables ») ;



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. Cela permet une réelle immersion au cœur de notre activité de loueur, pour découvrir notre fonctionnement et nos métiers, parfois même entre plusieurs pays.
- **L'accès à une protection sociale décente.** Lorsque les législations en vigueur ne permettent pas à nos salariés de bénéficier d'un niveau suffisant de protection sociale, nous encourageons nos unités d'affaires à proposer un accès de meilleure qualité au système de santé. C'est par exemple le cas dans notre unité d'affaires au Brésil.
- **Une prévention de toutes formes de harcèlement**, par la mise en place de procédures, formations et mesures disciplinaires adéquates en cas de harcèlement avéré. Notre plateforme d'alerte éthique Loxam Speak Up et une ligne téléphonique dédiée sont ouvertes à tous, en interne comme à l'externe et peuvent être utilisées à tout moment pour signaler une situation de harcèlement. Seul le référent éthique Groupe aura accès aux informations et pourra entrer en contact avec la victime.
- **Un équilibre vie professionnelle / vie personnelle.** Nous nous efforçons de créer les conditions à cet équilibre pour tous nos collaborateurs grâce à des accords sociaux et accords de télétravail dédiés dans nos différentes unités d'affaires.

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.

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.

- **Des parcours de formation.** Nous proposons à nos collaborateurs un ensemble de formations adaptées à leurs postes, l'occasion pour chacun de monter en compétences sur des sujets variés. Chaque collaborateur est invité à exprimer ses choix en matière de formations, et à en discuter avec son manager. Nous incitons chaque collaborateur à participer à au moins une formation dans l'année. Nous disposons pour cela de catalogues de plusieurs dizaines de modules de formations adaptés à chaque métier. En Italie par exemple, l'ensemble des mécaniciens a participé à un parcours de formation de 24 heures, en e-learning et en présentiel, leur permettant de reprendre les bases, comme la sécurité, tout en se formant à de nouvelles compétences techniques.

DES AUDITS DROITS HUMAINS CONDUITS DANS CERTAINES DE NOS UNITÉS D'AFFAIRES

Afin de nous assurer que l'ensemble de nos collaborateurs jouissent de conditions de travail décentes et homogènes, nous réalisons des audits ciblés sur les droits humains dans certaines de nos unités d'affaires. Ces audits ciblent en priorité les unités d'affaires dans lesquelles des risques plus importants en termes de respect des droits humains ont été identifiés, dans notre plan de vigilance notamment. Cependant, ils peuvent également viser n'importe quelle entité du Groupe. En 2023, ce sont nos filiales Ramirent en Pologne et Loxam Piattaforme Aeree en Italie qui ont été auditées sur ces sujets et aucune non-conformité n'a été remontée.

• **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 tous nos pays. À Bagneux (France), notre centre de formation accueille chaque année 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. Des centres de formation sont également créés dans nos unités d'affaires, comme en Belgique par exemple, où les bâtiments hébergeant l'ancienne Direction Régionale ont été réhabilités en centre de formation

pour les collaborateurs, qui sera opérationnel dès 2024. Dans l'ensemble du Groupe, les collaborateurs ont accès à des supports de formation digitalisés, permettant d'acquérir de nouvelles connaissances et d'augmenter le nombre de formations. De Ramischool (filiales des pays nordiques) à la Degraus University (filiale au Brésil), ces sessions couvrent des sujets variés tels que le management, l'éthique ou la sécurité sous forme de vidéos interactives. Un suivi de progression individuel est disponible, offrant à chacun la possibilité d'ajuster son parcours et d'approfondir ses connaissances.

• **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. Complètement ancrée dans la culture de l'entreprise, cette opportunité est le témoignage de notre confiance et de l'écoute de leurs projets professionnels.



Session de formation organisée dans notre école de formation à Bagneux

	2022	2023
 PART DE NOS COLLABORATEURS EN CDI	92%	93%
 PART DE NOS COLLABORATEURS PROMUS DANS L'ANNÉE	6%	5%
 PART DE COLLABORATEURS AYANT REÇU AU MOINS UNE FORMATION DANS L'ANNÉE	77%	78%
 PART DE COLLABORATEURS AYANT REÇU UN ENTRETIEN ANNUEL DANS L'ANNÉE	64%	74%

Des modules de formation dédiés à de nouvelles problématiques – Europe de l'Est

Afin d'accompagner nos collaborateurs dans leur parcours professionnel et de leur donner toutes les clés nécessaires à leur épanouissement dans l'entreprise, nous adaptons régulièrement les contenus de nos modules de formation. De nouvelles compétences sont recherchées en entreprise, notamment en termes de management et de leadership, mais aussi de sens au travail, véritables leviers de performance, d'attraction et de rétention des talents. Pour répondre à ces nouveaux besoins, deux programmes de formation ont été créés dans nos filiales en Europe de l'Est. Le premier, intitulé « Leadership Academy » est entièrement dédié au sujet du leadership et permet aux collaborateurs d'apprendre à gérer les conversations difficiles, le feedback, la fixation d'objectifs ou encore de manager ses collaborateurs en fonction de leurs motivations. Le second a pour objectif d'aider les collaborateurs dans la résolution de problèmes et situations difficiles en leur donnant des clés issues du lean et du design thinking.

En France, tous les managers ont reçu une formation sur le feedback positif avec pour objectif de féliciter les collaborateurs et de célébrer leurs réussites tout au long de l'année, permettant de maintenir la motivation des équipes.



« L'Académie du leadership a été pour moi une excellente opportunité de formation, ou plutôt une expérience enrichissante, puisque nous nous sommes réunis dans un groupe comprenant à la fois des managers expérimentés, qui dirigent des équipes depuis plusieurs années, et des managers moins expérimentés. L'ensemble du programme a été animé et modéré par des formateurs-praticiens véritablement compétents, qui ont non seulement partagé leurs connaissances et leurs compétences avec nous, mais ont également favorisé un environnement dans lequel nous avons pu échanger des opinions et des expériences liées à la gestion d'équipe et au leadership. Personnellement, j'ai trouvé important d'avoir la possibilité de tester mes connaissances et mes compétences devant un large public de participants à la formation, ce qui a renforcé ma confiance en moi et m'a permis de nouer des relations avec des personnes avec lesquelles j'avais eu peu de contacts auparavant. »

Rafał Dybowski
Manager d'un centre de clientèle en Pologne

Facilitation du dialogue social

En tant qu'entreprise très décentralisée, avec plus de 1 000 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 respecte les 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, mise à disposition de temps formels ou informels dédiés à leur activité, etc.

Plusieurs de nos pays (plus de 75 % de nos collaborateurs) comme la France, la Finlande, la Norvège ou encore la Suède, sont couverts par une convention collective précisant notamment les mesures en matière d'hygiène, santé et sécurité, conditions de travail, gestion de carrière, ou encore respect de l'environnement, que l'entreprise se doit de respecter.

Nous sommes naturellement très attentifs au respect des cadres juridiques en vigueur dans les pays où nous opérons. En France par exemple, le Comité Social d'Entreprise (CSE) constitue notre instance principale du 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.

Notre objectif est que l'ensemble de nos collaborateurs puisse être représenté et être écouté. Nous considérons que la négociation collective permet à chacun d'exprimer ses préoccupations et ainsi de disposer d'un système d'alerte efficace, pour éviter tous conflits sociaux. Nous veillons à garantir la liberté d'association dans toutes nos géographies, y compris lorsque les réglementations locales ne nous l'imposent pas.



	2022	2023
 PART DE NOS COLLABORATEURS COUVERTS PAR DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	69%	69%
 PART DE NOS COLLABORATEURS COUVERTS PAR UNE ENQUÊTE DE CLIMAT SOCIAL	100%	100%

Un réseau d'ambassadeurs pour faciliter le dialogue social au Danemark

Si le dialogue social passe par des instances dédiées, il existe également naturellement entre les collaborateurs. Afin de faciliter le dialogue entre collaborateurs, notre unité d'affaires au Danemark a mis en place un réseau d'ambassadeurs, chargé d'écouter et de trouver des solutions aux diverses problématiques remontées par les employés. Composé de collaborateurs d'horizons différents, ce réseau constitue un espace de discussion privilégié. Les échanges sont facilités par la proximité des membres du réseau avec les problématiques soulevées. Autre objectif de ce réseau : être ambassadeurs de l'entreprise et des bonnes pratiques à adopter ! Les ambassadeurs accompagnent les collaborateurs dans l'adoption de nouvelles pratiques et la résolution de problématiques variées.

En 2023, un comité dédié aux employés a également été créé : celui-ci permet aux employés de différentes agences de se rencontrer et d'échanger sur les bonnes pratiques ou difficultés rencontrées, et de trouver ensemble des solutions pour y remédier. Les problématiques identifiées lors de ces comités, peuvent être remontées aux ambassadeurs et ainsi être traitées à d'autres niveaux.

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 pour cela 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, comme en France ou en Finlande, où des accords relatifs au télétravail ont été signés.
- Soutien du bien-être des collaborateurs.**
 Que ce soit en valorisant la pratique sportive au sein de nos équipes ou en garantissant à nos collaborateurs un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée,

nous nous engageons à garantir la motivation et la performance de nos équipes, tout en développant un sentiment d'appartenance fort.

- 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 2023, l'ensemble de nos collaborateurs a été invité à répondre à une enquête « Trust Index », permettant d'analyser nos salariés sur plusieurs thématiques, comme la fierté, le management, la qualité de vie au travail ou encore la reconnaissance. Les résultats de cette enquête nous permettent de suivre les évolutions en termes de qualité de vie au travail et d'orienter au mieux nos plans d'action en la matière.
- Protection de la santé de nos collaborateurs.**
 Nous œuvrons à l'amélioration des conditions de travail et à la

préservation de leur santé physique et mentale :

- En prenant en compte la pénibilité du travail et en adaptant constamment les postes de travail de nos collaborateurs. Nous veillons à offrir des postes de travail ergonomiques permettant de limiter l'apparition de troubles musculosquelettiques et mettons à disposition de nos collaborateurs en agences, des équipements comme l'exosquelette ou le gant bionique, afin de les soulager dans l'exécution de tâches répétitives ou le port de charges lourdes.
- En veillant à diminuer l'exposition de nos collaborateurs en agences au bruit et à un air de mauvaise qualité, en mettant à leur disposition des casques anti-bruit et en réalisant régulièrement des mesures de qualité de l'air, comme en France par exemple.
- En agissant pour une meilleure prise en compte de la santé mentale de nos employés, comme en témoignent les différentes initiatives mises en place à travers le Groupe (voir partie actions emblématiques). Des formations dédiées à la gestion du stress comme les modules « gérer son stress » ou « découvrir son rapport au stress » sont notamment proposées à nos collaborateurs.
- Valorisation de nos collaborateurs.**
 Nous mettons en place des Awards dans de nombreuses unités d'affaires pour récompenser les meilleures performances individuelles et collectives. La publication de journaux internes au niveau Groupe, mais aussi à l'échelle de certains pays comme au Brésil, nous permet de mettre à l'honneur nos collaborateurs et de présenter des parcours de vie inspirants. Qu'il s'agisse d'exploits sportifs, de voyages, ou encore de parcours professionnels atypiques, l'objectif est de donner la parole à nos collaborateurs et de valoriser leur singularité.



**20 UNITÉS
CERTIFIÉES
GREAT PLACE
TO WORK®**

Adapter nos conditions de travail dans les zones touchées par des événements climatiques extrêmes - Espagne et Portugal

Avec une présence dans plus de 30 pays différents, le Groupe Loxam est confronté à des situations climatiques très variables d'un pays à un autre et doit s'adapter, afin de toujours proposer à ses collaborateurs de bonnes conditions de travail.

En Espagne et au Portugal, où notre activité est souvent impactée à cause des fortes chaleurs dues aux canicules et à la sécheresse, un nouveau protocole a été développé, afin de prévenir les collaborateurs de modifications de leur temps de travail par exemple. En période de canicule, un mail est envoyé tous les jours aux responsables d'agences en leur indiquant les règles à respecter. Des communications sont

également diffusées à l'ensemble des collaborateurs. Dès que les températures dépassent les 40 degrés, il peut en effet être dangereux de continuer l'activité : des adaptations d'emplois du temps ou le recours au télétravail peuvent alors être proposées.

Une meilleure prise en compte de la santé mentale de nos collaborateurs - Zoom sur nos actions à travers le Groupe

Le Groupe Loxam est particulièrement attentif aux sujets de bien-être au travail et de santé mentale, comme en témoignent les différentes initiatives mises en place dans nos pays.

En Suède, notre filiale Ramirent a adhéré à une association qui aide les entreprises à améliorer la communication entre les salariés. Un programme de e-learning sur le bien-être psychologique et un

travail sur les styles de management ont également été lancés.

Notre filiale Nationwide Platforms au Royaume-Uni agit depuis plusieurs années en faveur de la santé mentale de ses employés et plus particulièrement en ce qui concerne la détection des signes de fatigue mentale. Avec sa campagne de prévention « Hey... you ok ? », notre filiale déploie différentes actions pour sensibiliser les collaborateurs à ces sujets, comme le « Time to Talk Day » qui a eu lieu en février dernier, durant lequel les collaborateurs étaient invités à consacrer un moment de leur journée pour prendre des nouvelles les uns des autres et échanger sur leurs préoccupations concernant leur santé mentale et physique. Des bénévoles étaient disponibles dans les agences pour répondre aux questions éventuelles et un quiz était organisé sur le sujet par la Direction des Ressources Humaines.

Actions emblématiques de l'année

Nous encourageons nos équipes à multiplier des 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 lesquelles :

Loxifit, un programme dédié à la qualité de vie au travail en Belgique et aux Pays-Bas

Parce que la performance et la motivation de nos collaborateurs au quotidien sont directement liées à la qualité de vie au travail, nos unités d'affaires en Belgique et aux Pays-Bas poursuivent leurs actions dans le cadre du programme Loxifit.

Incitations à prendre les escaliers, conseils pour une alimentation plus saine, mise à disposition de vêtements de sports aux couleurs Loxam sont autant d'initiatives qui permettent à nos

collaborateurs de rester en forme et motivés tout au long de l'année.

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, un groupe de travail dédié à ce programme a même été lancé en 2023 en Belgique, afin de continuer à proposer aux collaborateurs de nouvelles ressources pour prendre en main leur santé et avoir un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

En France, la semaine de la Qualité de Vie au Travail a été célébrée au siège du Groupe à Paris, proposant aux collaborateurs des conférences et ateliers sur des thématiques variées, ainsi que des rencontres avec des professionnels afin de mieux gérer son stress, de lutter contre la sédentarité, ou encore de mieux gérer son sommeil. Certains collaborateurs ont même pu profiter de séances individuelles avec un kinésithérapeute, totalement prises en charge par l'entreprise. En Espagne, une semaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été organisée avec pour objectif de promouvoir le travail d'équipe et améliorer l'environnement de travail.

Un accompagnement aux collaborateurs souhaitant effectuer une mobilité interne - France

Le bien-être au travail est plus que jamais un enjeu majeur pour les entreprises. Afin d'accompagner au mieux nos collaborateurs, et ce, tout au long de leur carrière chez Loxam, le Guide Mobilité a été revu en 2023, redéfinissant les modalités et aides dans le cadre d'une mobilité géographique en France. L'objectif de ce dispositif est de soutenir les collaborateurs tout au long de leur processus de mobilité interne : des aides et des jours de compensation supplémentaires sont prévus pour faciliter le déménagement et l'installation du collaborateur dans sa nouvelle région. Chaque dossier est étudié par une commission dédiée, composée de membres du service Ressources Humaines notamment.

UNE COUPE DU MONDE DE FOOTBALL INTERNE POUR SE RASSEMBLER

Organisée à Marbella, la LoxamWorldCup, compétition internationale de football interne, a fait son grand retour, après une dernière édition à Birmingham en 2019. En parallèle, la RamiCup, qui réunit les différentes entités de Ramirent autour d'un grand tournoi de foot a également fait son retour en Finlande en juin dernier. Bien au-delà du sport, ces deux événements ont été l'occasion d'un incroyable moment de partage et de convivialité entre les collaborateurs des différents pays



INNOVER EN FAVEUR DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DE NOS CLIENTS

Notre engagement en 2 mots

PÉDAGOGIE
INNOVATION



LE MOT DE GLYN BREARLEY

« Afin de réduire le risque de chute de hauteur, notre équipe Bluesky a développé Harness On, un point d'ancrage intelligent installé sur l'ensemble de notre flotte de nacelles. L'utilisation de Harness On est approuvée par tous les équipementiers et plusieurs clients stratégiques exigent désormais l'utilisation de cette solution. »

Directeur des achats
et de la stratégie produit
Royaume-Uni

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 plus sûrs.

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 : 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 de matériel. 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.
- **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 co-développement de nos matériels avec nos clients et nos fournisseurs. Dans plusieurs unités d'affaires (France, Loxam Hune, Ramirent, PAD, etc.), des actions de co-innovation sont organisées avec nos clients (ateliers, prescriptions conjointes).

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.

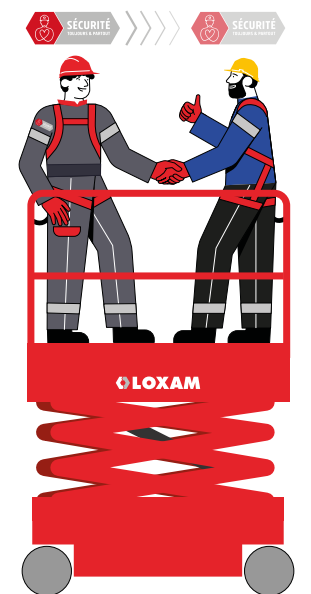
- **Une information sécurité claire.** Des pictogrammes de sécurité sont disponibles sur nos machines et des manuels d'utilisation sont remis à nos partenaires au moment de la location. Des vidéos explicatives présentant les matériels sont également consultables sur nos différentes chaînes Youtube (Loxam Degraus, Ramirent, Loxam France etc.) en cas de doute sur l'utilisation d'un matériel. Dans plusieurs unités d'affaires (Suisse, Espagne, France...), 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. Des applications, comme Loxdoc, sont également à disposition de certains de nos partenaires pour leur permettre d'accéder à la documentation technique d'un matériel et aux vidéos de prise en main. Enfin, nos partenaires ont accès à de nombreux articles et conseils dédiés à la sécurité depuis les sites internet de nos unités d'affaires, comme en Espagne par exemple, où Loxam Hune publie régulièrement des articles sur des thèmes allant de l'utilisation des matériels, au port des EPI ou encore à la prévention des accidents les plus courants par type de matériels.
- **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

en cours de digitalisation, certaines d'entre elles font appel à des simulateurs de réalité virtuelle. C'est notamment le cas du département de formation de notre unité d'affaires en Espagne, qui propose à ses partenaires des formations d'utilisation des matériels en réalité virtuelle, permettant d'adopter les bons gestes tout en apprenant à manipuler les matériels en toute sécurité. Notre unité d'affaires aux Pays baltes dispose d'un centre de formation dédié aux clients et participe même à un projet pilote avec un organisme de l'inspection du travail autour des formations IPAF (International Powered Access Federation) pour les clients.

- **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 6e 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.** L'intégralité du Groupe Loxam est désormais membre de la Fédération Internationale du Matériel d'Accès en Hauteur (IPAF), ce qui nous offre de nouvelles opportunités tout en renforçant notre engagement en matière de sécurité sur la scène internationale. Certains de nos collaborateurs occupent même

une position exécutive au sein de l'IPAF ou de l'OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics).

- **La participation à des groupes de travail et des commissions sur ces sujets,** comme l'initiative « STOP COLLISION » lancée par l'OPPBT et regroupant les différentes parties représentantes les utilisateurs des matériels de chantier en France (entreprises, loueurs, fédérations, organismes de prévention).



Actions emblématiques de l'année

Des séminaire prévention pour nos clients proposés par notre unité d'affaires en Espagne et au Portugal

Depuis plus de 5 ans, le département de la formation clients Loxam Hune, en Espagne, propose à ses partenaires des « security talks ». Ces séminaires de prévention ont pour objectif de sensibiliser les entreprises à l'utilisation des équipements en toute sécurité. Lors de ces événements, Loxam Hune s'appuie sur son simulateur de réalité virtuelle, afin d'apprendre aux participants à utiliser les équipements sans prendre le moindre risque.

Une intégration de nos partenaires dans nos processus sécurité - Norvège et Finlande

Afin de sensibiliser ses partenaires à la sécurité, notre unité d'affaires en Norvège a donné accès à l'ensemble de ses partenaires à un intranet afin de faciliter le partage d'informations liées à la sécurité. Certains partenaires assistent même à des réunions régionales organisées en interne, afin d'échanger sur les situations à risques et les bonnes pratiques à mettre en place. Des formations leurs sont également proposées et certains audits internes sont organisés.

En Finlande, des audits sont également organisés auprès des fournisseurs et sous-traitants. Certains fournisseurs ont même été intégrés au système interne permettant de déclarer les presqu'accidents.

Le dispositif Harness On mis à l'honneur auprès de nos clients - Royaume-Uni

Lancé récemment, le système de sécurité Harness On est un dispositif à point d'ancrage intelligent qui stoppe l'utilisation de nacelles jusqu'à ce que l'utilisateur attache parfaitement son mousqueton. Spécialement conçu pour limiter les risques de chutes pendant le travail en hauteur, plus de la moitié de notre flotte de nacelles au Royaume-Uni est désormais équipé du dispositif. En octobre 2023, notre filiale a ouvert les portes de ses différents sites pour présenter le fonctionnement de Harness On à ses clients.

Le dispositif a également été récompensé lors des IAPA2023 (International Awards for Powered Access) dans les catégories « innovation technologique » et « contribution à la sécurité du travail en hauteur ».



« Nous avons déjà fait appel à d'autres fournisseurs, mais nous rencontrons des problèmes récurrents avec les machines. Ayant déjà travaillé avec Loxam, la société mère de Nationwide Platforms, je savais à quoi m'attendre et à quel point il était facile de travailler avec eux. Le dispositif Harness On était un bonus pour nous : comme les machines ne peuvent pas fonctionner si l'opérateur n'est pas correctement attaché, je pouvais être sûr que mon équipe travaillait en toute sécurité. Ne plus avoir à continuellement vérifier que mes collaborateurs étaient bien attachés m'a permis d'économiser du temps et de m'éviter du stress. »

Ken
Chef de projet chez Pavehall PLC

Les Rencontres de la sécurité - France

Les Rencontres de la sécurité se sont déroulées le 29 juin 2023, pour une 6^e édition placée sous le signe de l'innovation et de l'inspiration. Organisées au hangar Y à Meudon, ces Rencontres ont permis aux participants de découvrir et de manipuler, parfois en avant-première, près de 50 matériels innovants en termes de sécurité et de préservation de l'environnement, grâce à un espace d'exposition et une zone de démonstrations rassemblant pas moins de 30 exposants.

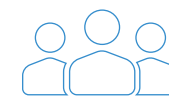
Cet événement a rassemblé plus de 300 professionnels issus de l'écosystème de la construction, de l'industrie et des services autour de conférences et tables rondes sur des questions clés pour l'avenir de la profession et plus particulièrement autour de la thématique « Comment les contraintes de la loi Climat sont devenues des opportunités pour les 10 ans à venir ? ».

« Nous changeons les choses ensemble si nous changeons de modèle. La transformation de notre parc matériels est sur la bonne voie. Nous devons maintenant changer nos façons de travailler, de nous réorganiser. »

Lionel Allaire
SADE

« Il ne faut pas "siloter" l'environnement. Il faut avoir une vision holistique du sujet. Tout le monde doit travailler ensemble sinon on n'y arrivera jamais. Chacun a ses solutions. Il faut passer le cadre technique pour aller sur l'enjeu numéro 1 : la baisse de tous les produits carbonés. »

Franck Le Guillou
Colas



+300 PROFESSIONNELS
ISSUS DE TOUT L'ÉCOSYSTÈME DE LA CONSTRUCTION,
DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES



1 800 M²
D'EXPOSITION EXTÉRIEURE ET INTÉRIEURE



50 MATÉRIELS INNOVANTS



PROMOUVOIR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE

Notre engagement en 2 mots

COLLABORATION SOUTIEN



LE MOT DE JOANNA SZYMECKA

« Nous œuvrons pour un lieu de travail qui célèbre la diversité et garantit un traitement équitable pour tous. Notre engagement s'étend au-delà de nos murs : nous collaborons avec des écoles et centres de formation professionnelle permettant aux talents d'apprendre tout en s'épanouissant dans leur domaine de prédilection. Ensemble, nous visons à construire une économie inclusive, dans laquelle chacune a sa place. »

Directrice des
Ressources Humaines
- Pologne, Slovaquie,
République Tchèque

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.

Collaboration. 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.

Soutien. Nous soutenons également des associations œuvrant pour l'insertion par l'emploi et le développement social.



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.

Actions emblématiques de l'année

Des partenariats avec des écoles à travers le Groupe Loxam

Que ce soit en Estonie, en Italie, en Pologne ou en Espagne, nous privilégions les partenariats avec des écoles pour le recrutement de nos talents.

Depuis 2018, notre usine de construction de modules en Estonie a noué plusieurs partenariats avec des écoles spécialisées dans la construction, comme l'école de construction de Tallinn par exemple, permettant à quelques stagiaires et apprentis charpentiers et électriciens d'être formés à nos métiers.

En Italie, un partenariat a été lancé fin 2023 avec une école à proximité de nos locaux à Brescia. L'objectif est de permettre à des jeunes de découvrir l'entreprise à travers un projet d'étude d'une durée d'un an. Après avoir travaillé plusieurs mois sur une problématique liée à l'activité de l'entreprise, les élèves dévoileront les résultats de leurs recherches. Rendez-vous en 2024 pour connaître la finalité du projet !

En Pologne, notre filiale participe à des portes ouvertes dans des écoles, comme le centre de formation professionnelle de Belchatow par exemple. Notre unité d'affaires en Espagne pousse la démarche encore plus loin, en organisant des visites d'agences, en partenariat avec des écoles, afin de permettre aux jeunes de découvrir nos métiers et de leur donner une chance de rejoindre nos équipes en stage ou en apprentissage.

Une structure adaptée partenaire de Loxam pour le montage des installations - France

En 2023, Loxam a participé à la mise en place d'une structure temporaire de 3500 m² équipée d'un système de climatisation, pour la zone TV de l'événement Roland-Garros. Le montage des climatiseurs et le nettoyage des modules a été réalisé par des employés en réinsertion professionnelle chez Arès. Ce sont ainsi 887 heures d'insertion qui ont été réalisées. 74 % des déchets liés au montage du site ont quant à eux été revalorisés grâce à un partenariat avec Les Ripeurs.

Un stage en partenariat avec l'association Crée Ton Avenir !!! - France



Du 13 au 20 février, 15 élèves du collège Gabriel Péri à Bezons (95), encadrés par l'association «Crée Ton Avenir !!! France», ont réalisé leur stage d'observation de 3e chez Loxam. Au programme : découverte des métiers du Siège et en agence, échange avec les collaborateurs, participation à des ateliers pédagogiques, sans oublier l'organisation par les collégiens d'un forum des métiers en clôture de cette semaine riche en tout point. À l'issue de la semaine, de nombreux collégiens avaient une vision plus claire de leur projet professionnel et ont réalisé les nombreuses opportunités qui s'offraient à eux.

Signature de la convention PAQTE pour le développement économique et social des quartiers prioritaires de Marseille - France

En signant cette convention, Loxam officialise son engagement pérenne depuis plus de 5 ans auprès des instances locales concernées. En 2023, avec l'appui de FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) Sud Provence, l'entreprise a notamment :

- Accueilli 8 stagiaires de Troisième issus d'établissements classés en Réseau d'Éducation Prioritaire ou Prioritaire renforcé (REP ou REP+) ;
- Mené une action de mentorat en faveur de femmes en situation d'exclusion économique et sociale (à travers l'action Les Pionnières) ;
- Pris part à la Régate des Possibles : Job Dating Insertion en partenariat avec la Métropole.

Avec ce partenariat, le Groupe réaffirme son engagement en faveur de l'intégration économique et sociale des jeunes via la formation et l'apprentissage. En 5 ans, ce sont 1 000 personnes qui ont pu bénéficier de ces accompagnements.



Loxam et Worldskills, un partenariat qui perdure !

Loxam était partenaire de la 47^e édition de la compétition Worldskills, plus grandes olympiades des métiers au Monde adressées aux jeunes professionnels, qui se sont déroulées du 14 au 16 septembre 2023 à Lyon. En tant que partenaire « OR » du pôle BTP et partenaire du pôle « Maintenance des Matériels », Loxam a mis à la disposition des compétiteurs l'ensemble des matériels nécessaires à leurs épreuves, afin qu'ils excellent dans leur domaine en toute sécurité et sérénité. Une manière pour le Groupe Loxam de promouvoir les métiers de la filière professionnelle du BTP, mais aussi, d'accompagner ces talents pour leur permettre d'atteindre l'excellence dans leurs métiers.

Notre unité d'affaire en Pologne était également partenaire des Euroskills, la réplique européenne de Worldskills, qui a lieu tous les deux ans et dont la 8^{ème} édition s'est déroulée à Gdansk du 6 au 8 septembre 2023. Un beau moyen de soutenir les jeunes talents dans nos différentes géographies !



« Investir dans la jeunesse, c'est avant tout investir dans l'avenir ! Chez Loxam, nous sommes particulièrement fiers d'accompagner les talents de demain pour les aider à atteindre l'excellence quels que soient leurs métiers. Il n'y a rien de plus humain que de former de jeunes talents, les accompagner, leur ouvrir des perspectives, et leur transmettre les valeurs de solidarité, de convivialité, de respect et d'abnégation qui font le succès de notre Groupe et contribuent à un monde meilleur. »

Olivier Grisez

Directeur général,
Loxam France - Généralistes



2^E PILIER

LOXAM, ENTREPRISE RESPONSABLE, ANCRÉE LOCALEMENT

64

REGARDS CROISÉS



Philippe Simonnet

Directeur Général
Loxam France - Spécialistes

& Erik Bengtsson

Directeur Général Ramirent (Norvège, Suède, Finlande, pays baltes, Europe de l'Est)

De nouvelles agences ont ouvert en 2023 renforçant ainsi notre maillage territorial. Quels sont les avantages de ce modèle économique ?

Philippe Simonnet : Notre maillage territorial représente un avantage considérable. Cela nous offre une proximité avec nos clients, qui nous permet de répondre à tout type de besoins et d'être proactifs dans l'accompagnement de nos partenaires dans leur transition environnementale, en leur permettant notamment de tester de nouveaux matériels. Notre présence locale nous permet également de participer à des manifestations exceptionnelles, comme le relai de la flamme par exemple, pour lequel de nombreuses agences Loxam ont été sollicitées, tout au long de l'itinéraire.

La proximité avec les clients est indéniablement le principal avantage de notre modèle économique

Erik Bengtsson : La proximité avec les clients est indéniablement le principal avantage de notre modèle économique. Cela nous permet de limiter les kilomètres parcourus entre l'agence et le site de livraison et surtout d'être réactif et de pouvoir répondre à un large panel de besoins. De nouvelles agences ont ouvert en Suède, ce qui nous permet de renforcer notre présence dans le Nord du pays, un territoire sur lequel nous n'étions pas encore présents.

Comment intégrez-vous les risques extra-financiers dans votre système de gestion des risques et activités quotidiennes ?

Erik Bengtsson : Les risques extra-financiers font partie intégrante de notre stratégie d'entreprise. Des plans d'action sont déployés pour chacun des risques identifiés (droits de l'homme, santé et sécurité et préservation de l'environnement). La prise en compte de ces enjeux passe également par la formation de nos collaborateurs, c'est pourquoi nous avons développé des modules de formation dédiés à l'éthique et au code de conduite de Ramirent par exemple.

Philippe Simonnet : Nous déterminons des priorités et plans d'actions pour chacun des risques identifiés, afin de les contrôler et de les réduire au maximum. Notre plan d'investissement en faveur d'équipements à faibles émissions ou notre plan de sobriété en sont des exemples en ce qui concerne l'environnement. Notre réseau de spécialistes rassemblant des expertises variées, les priorités s'adaptent aussi aux enjeux : nous investissons dans des pack batteries et groupes hybrides chez Loxam Power, tandis que la priorité chez Loxam TP est plutôt d'adapter nos aires de lavage afin de réduire nos consommations d'eau.

Quelles sont vos priorités pour 2024 ?

Philippe Simonnet : Plusieurs expertises vont être mobilisées dans le cadre de notre partenariat avec les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 : Loxam Power pour la fourniture d'énergie, Loxam Module pour les structures temporaires, Loxam Access pour le matériel d'élévation et de manutention mais aussi Loxam Event pour coordonner les besoins pour les fans zones entre autres. Ce partenariat constitue une belle opportunité de démontrer une fois de plus la force de notre réseau et notre capacité à répondre à des besoins spécifiques et variés.

Erik Bengtsson : Nos priorités pour 2024 sont principalement liées au développement de nos outils de calcul du bilan carbone, la formation des collaborateurs, mais aussi la bonne intégration des entités dont nous avons fait l'acquisition en 2023.

65

VALORISER LES DIVERSITÉS

Notre engagement en 3 mots

OBJECTIVITÉ
PROMOTION
INTÉGRATION



LE MOT DE CHARLIE STANLEY

«L'instauration d'un environnement diversifié et inclusif pour notre personnel n'est pas seulement un engagement moral, c'est aussi un avantage stratégique. En tant qu'organisation, nous voulons attirer et retenir les meilleurs éléments, quelle que soit leur origine, en appréciant ce qu'ils peuvent apporter en tant qu'individus. Nous nous engageons à faire évoluer et à améliorer en permanence nos efforts en matière de diversité et d'inclusion afin de créer un lieu de travail où chacun se sent valorisé.»

Directrice des Ressources Humaines Powered Access Division - Royaume-Uni et Moyen-Orient

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'ouverture 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 un recrutement inclusif et transparent

- Nous œuvrons quotidiennement en faveur de l'égalité des chances. À ce titre Loxam n'accepte aucune forme de discrimination liée aux origines, au genre, à l'orientation ou l'identité sexuelle, à l'âge, au handicap ou encore à l'appartenance à une organisation politique, syndicale ou religieuse. Nos collaborateurs sont sensibilisés à ce sujet, notamment en France, avec un module de formation dédié au processus de recrutement et à la non-discrimination.

- Nos processus de recrutement sont détaillés et accessibles à tous grâce à nos sites dédiés Loxam Talent et Ramirent Career par exemple.
- Nous veillons également à rendre nos offres d'emploi inclusives et attractives, pour une plus grande diversité sur nos métiers techniques notamment. C'est le cas en Finlande et au Danemark, où une attention particulière est portée à la formulation des offres d'emploi et à l'utilisation d'un vocabulaire plus inclusif, centré sur la coopération et l'esprit d'équipe.
- Certaines de nos unités d'affaires, en Belgique notamment, favorisent même le recours aux CV anonymisés, permettant d'analyser chaque candidature de manière objective.

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)

Nous proposons aux seniors des postes adaptés leur permettant de s'épanouir et de transmettre leurs savoir-faire. Si besoin, nous adaptons les postes de travail pour permettre le maintien dans l'emploi ou proposons une évolution de carrière à nos collaborateurs qui ne seraient plus en mesure de pratiquer certaines activités physiques.

Pour l'égalité femmes-hommes

Nous souhaitons une meilleure intégration des femmes, à tous les postes et tous les niveaux dans l'entreprise. Pour cela, nous fixons des objectifs à chaque

unité d'affaires, nous suivons avec attention les écarts salariaux et mettons en place des mesures spécifiques en cas d'écarts constatés. Dans certaines unités d'affaires, des groupes de travail sur les sujets d'égalité femmes-hommes ont été lancés, en Suède et au Danemark par exemple, permettant d'échanger autour de certaines problématiques, de fixer des objectifs et de déterminer les actions à mettre en place. Des accords signés pour l'égalité professionnelle femmes-hommes sont également en vigueur dans certaines de nos unités d'affaires, comme en France, et détaillent les engagements de Loxam en la matière.

Pour l'insertion professionnelle

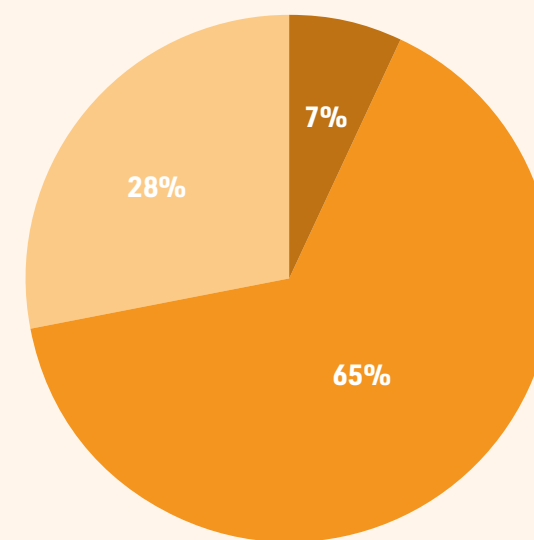
Nos unités d'affaires sont toutes encouragées à nouer des partenariats avec des institutions et des associations pour encourager l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi. En France, nos équipes

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.

Pour les personnes en situation de handicap

Nous adaptons nos postes à l'accueil de personnes Reconnues en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) et multiplions les partenariats avec des organismes spécialisés dans le travail adapté notamment.

Répartition de nos collaborateurs par tranches d'âge



- > 50 ans
- Entre 25 et 50 ans
- < 25 ans



359

NOMBRE D'APPRENTIS DANS LE GROUPE

3 %

AU NIVEAU GROUPE



5 %

EN FRANCE



19 %

PART DE NOS COLLABORATRICES

20 %

PART DE COLLABORATRICES CADRES



83

EU GENDER INDEX

Actions emblématiques de l'année

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

Des journées dédiées aux alternants - France

En 2023, les journées de l'alternance ont de nouveau été organisées, avec plusieurs sessions rassemblant une centaine d'alternants et leurs tuteurs dans notre école de formation à Bagneux. Entièrement dédiées aux alternants, ces journées sont rythmées par différentes présentations des services de l'entreprise, des témoignages de collaborateurs et des moments d'échanges et de convivialité entre alternants et tuteurs. Si les alternants profitent de ces journées pour découvrir l'entreprise et rencontrer de nouvelles personnes, les tuteurs assistent quant à eux à plusieurs sessions de formation, notamment dédiées au management, leur permettant d'accompagner au mieux les alternants tout au long de leur parcours.

En faveur des personnes éloignées de l'emploi

Un partenariat avec Emmaüs, Pôle Emploi et Sheva - France

Afin de faire face à la pénurie de main d'œuvre technique sur le marché de l'emploi, nous devons nous adapter et innover dans nos actions de recrutement. Un partenariat a ainsi été développé avec

des organismes accompagnant des personnes en situation d'exclusion (Emmaüs, Pôle Emploi, etc.) pour les former à nos métiers de responsable de parc et de mécanicien pour la région Île-de-France.

Après le succès de l'intégration de la promotion 2022 dans nos équipes, Loxam a poursuivi le partenariat en 2023 avec une nouvelle promotion de 10 candidats, sélectionnés pour intégrer une formation de 400 heures, créée sur mesure par l'organisme Sheva Formation. Les 10 candidats ont été embauchés aux postes de mécaniciens, à l'issue de la formation.

Un beau moyen de mobiliser nos collaborateurs autour d'un projet qui a du sens, tout en formant à nos métiers et en favorisant l'insertion professionnelle de personnes en situation d'exclusion.

Certaines de nos unités d'affaires nouent des partenariats avec des associations professionnelles dédiées à la diversité dans le secteur de la construction. C'est le cas en Norvège par exemple, où notre filiale a rejoint le réseau Diversitas, premier réseau norvégien pour la diversité et l'équilibre entre les sexes dans le secteur de la construction. Véritable lieu d'échanges et de rencontres avec les autres acteurs de la construction, ce réseau permet de travailler sur l'attractivité du secteur et a pour objectif de changer les pratiques afin d'attirer de nouveaux talents. Groupes de travail, webinars, programmes de mentorat, ressources pour les entreprises partenaires... sont autant de moyens déployés pour faire bouger les lignes !

« La diversité sous toutes ses formes est source de richesse. Chez Loxam nous vivons la diversité au quotidien : dans nos ateliers, derrière nos comptoirs, au sein de nos agences et bureaux. Les salariés de Loxam sont tous différents par âge, origine, genre, et bien d'autres facteurs, mais tous unis par la même culture : la passion pour l'excellence et l'engagement, au service de tous nos clients. Chez Loxam nous sommes riches de nos différences ! »

Fabio Di Mario
Directeur des Ressources Humaines Loxam France



EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Une sensibilisation de nos collaborateurs au handicap - France

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap en novembre dernier, Loxam a organisé, une semaine de sensibilisation au sujet du handicap pour ses collaborateurs au Siège, à Paris.

Au programme : l'animation d'un jeu de l'oie conçu par l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées) pour tester ses connaissances sur le handicap en équipe, un module e-learning de formation pour mieux comprendre ce qu'est le handicap et quelles en sont les différentes formes, ou encore des témoignages de collaborateurs... cette semaine fut riche en échanges et a permis de sensibiliser nos collaborateurs à cette thématique !



En faveur de l'égalité femmes-hommes

Des soirées portes ouvertes dédiées aux femmes - Royaume-Uni

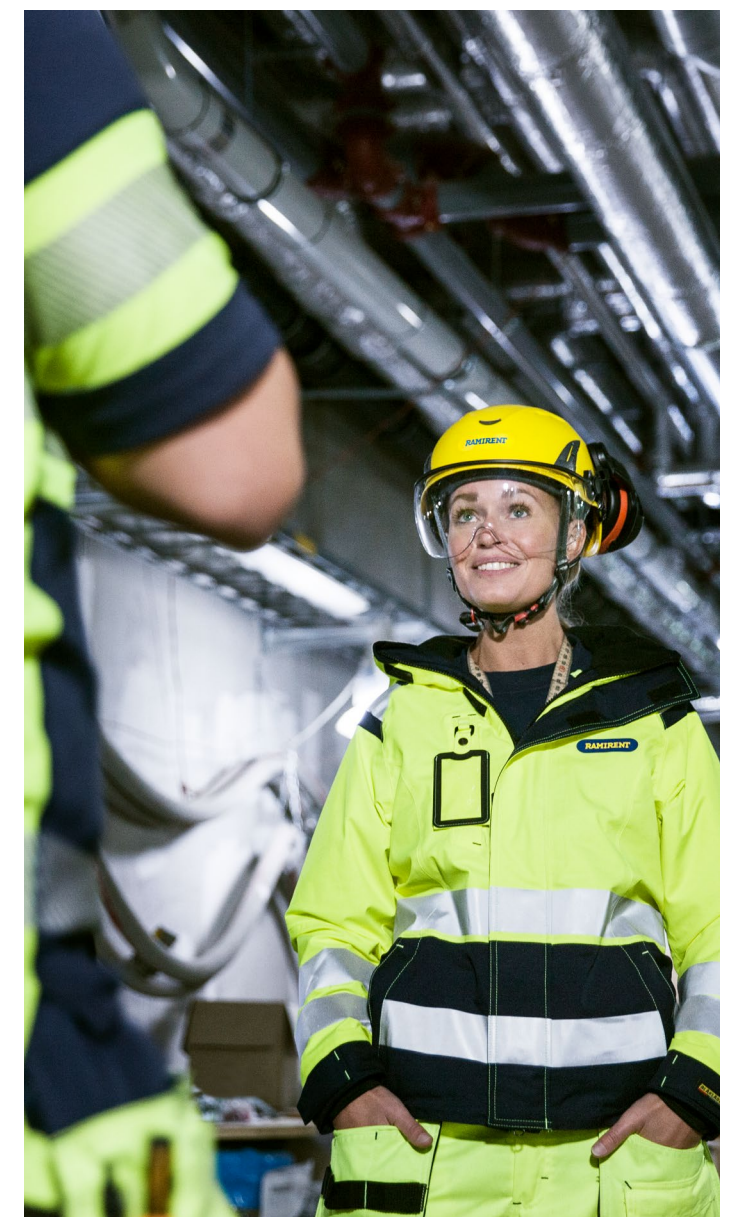
Afin d'encourager davantage de femmes à travailler dans le secteur de la construction, les équipes de recrutement de notre filiale au Royaume-Uni ont organisé, tout au long du mois de juillet, des soirées portes ouvertes entièrement dédiées aux femmes. Avec pour objectif de présenter les postes et opportunités dans notre secteur, les soirées se sont déroulées dans nos agences de Glasgow, Londres, Bristol et Durham. Échanges avec les collaborateurs, renseignements sur les formations dispensées en interne ou encore test d'une nacelle à l'aide d'un simulateur en réalité virtuelle, ces événements ont rassemblé de nombreuses femmes curieuses d'en apprendre plus sur notre secteur. Certaines ont même rejoint l'aventure ! Une belle initiative qui contribue à lever le voile sur nos métiers, souvent perçus comme masculins.



Des formations pour nos managers afin d'éviter les remarques déplacées - Suède

Notre filiale en Suède a mis en place, en partenariat avec des fédérations professionnelles, des formations à destination de tous les managers, afin de les sensibiliser aux remarques déplacées et au mauvais « jargon » auxquels les collaborateurs, en particulier les femmes, peuvent être confrontés. Si certaines phrases ou remarques peuvent être considérées comme banales par certaines personnes, celles-ci peuvent être perçues de manière complètement différente par d'autres. Notre secteur étant majoritairement masculin, il peut arriver d'être confronté à des remarques sexistes, ce qui peut freiner la féminisation de nos métiers.

Ces formations ont pour objectif de mettre les managers dans des situations où ce genre de remarques sont utilisées, afin d'en prendre conscience et de les éviter.



GARANTIR DES RELATIONS ÉTHIQUES ET RESPONSABLES

Notre engagement en 3 mots

HONNÊTÉTÉ
CONFIANCE
INTÉGRITÉ



LE MOT DE GUILHERME BOOG

« En tant que leader, nous devons garantir un environnement éthique et responsable à tous nos employés et exiger d'eux un même comportement. Nous savons que notre équipe traite quotidiennement avec des interlocuteurs externes tels que des clients, des fournisseurs et de nombreuses autres parties prenantes qui peuvent être soumis à des situations où l'éthique peut être remise en question. Dans ces circonstances, ils doivent savoir exactement quelle est l'orientation de l'entreprise ».

Directeur Général Loxam Degraus - Brésil

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 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 du 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 valeurs fait partie de notre ADN. Elle s'incarne 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 au travers d'un reporting dédié et partagé avec le Président et la Direction Générale Groupe. Notre Comité Éthique, 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.

Depuis 2021, nous avons procédé à la formalisation de notre plan de vigilance qui fait l'objet d'un suivi transverse semestriel par notre comité de vigilance. Toutes nos procédures pour le suivi de nos risques de

rang 0 et de rang 1 sont revues dans le cadre de cette instance (voir paragraphe dédié page 73).

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 qui donne la priorité aux règles de bonnes pratiques des affaires afin d'encourager une concurrence saine et loyale. À cet effet, Loxam s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables, telles que la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, la loi française Sapin



Il qui s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe et la loi britannique contre la corruption (UK Anti-Bribery Act). Ce code de conduite recense ainsi toutes les règles à suivre en matière de prévention des conflits d'intérêt, de lutte contre la fraude et corruption, ou encore de la protection des informations confidentielles. Ce document définit et illustre les types de comportements à adopter et proscrire. Il prône une tolérance zéro en la matière. En travaillant à nos côtés, nos partenaires s'engagent à respecter les règles énoncées dans le code de conduite du Groupe Loxam.

- **La remise de notre charte éthique** en même temps que le contrat de travail à tout nouveau collaborateur, accompagnée d'un « pocket memo » détaillant le fonctionnement de la procédure d'alerte.
- **Des formations à l'éthique** pour donner à l'ensemble des collaborateurs les moyens de lutter contre la corruption. En France, ces formations prennent notamment la forme de 11 études de cas sous forme d'une web-série inspirée de faits réels sur des sujets comme l'éthique dans les relations commerciales, les conflits d'intérêt, l'éthique sur les réseaux sociaux, le respect et le harcèlement, le droit de la concurrence, la confidentialité ou la corruption. En parallèle, une formation sur la corruption a été développée en interne et dispensée début 2024 aux Directeurs du réseau en France. Ces formations, ou d'autres modules de formation similaires, sont à réaliser dans l'ensemble des pays où nous sommes présents. Notre filiale Ramirent a même développé un module de formation dédié au code de conduite, permettant aux

collaborateurs d'approfondir leurs connaissances en la matière.

- **Une procédure Cadeaux et invitations** qui donne aux collaborateurs les règles à respecter en la matière.
- **Un workflow** ou un log de déclaration est en place dans les principales filiales du Groupe.
- **Une procédure de whistleblowing** (ou procédure d'alerte) présentée à l'arrivée de chaque nouveau collaborateur. Cette plateforme de signalement en ligne appelée « Loxam Speak Up », permet de protéger tout lanceur d'alerte et de le mettre directement en contact avec un référent éthique via une plateforme dématérialisée ou un numéro de téléphone dédié. Cet outil, déployé dans l'ensemble des filiales en France et à l'étranger, permet à l'auteur de l'alerte de communiquer tout document à l'appui de son signalement et d'accéder à toutes les informations nécessaires à son suivi. S'il le souhaite, l'auteur peut effectuer son signalement de manière anonyme via la plateforme. Celui-ci sera traité conformément aux stipulations de la procédure « Recueil et traitement des signalements du Groupe Loxam » qui intègre l'ensemble des exigences législatives et expose de façon didactique : qui peut effectuer un signalement, quels faits peuvent faire l'objet d'un signalement, comment s'effectue un signalement, quelles suites sont données au signalement et de quelle protection bénéficient l'auteur du signalement et son entourage. La plateforme ainsi que la procédure à suivre sont accessibles via les différents sites du Groupe Loxam. La plateforme « Loxam Speak Up » est ouverte à l'ensemble des collaborateurs, mais aussi à nos partenaires, ou tout autre personne qui souhaiterait faire un signalement. Toutes les alertes sont traitées par un référent éthique et la plateforme est suivie en direct par notre Comité Étique.
- **Un système d'audit** qui s'assure de l'efficacité du dispositif. Notre plateforme d'alerte « Loxam Speak Up » fera notamment l'objet d'un audit en 2024.

- **Des lettres d'affirmation** qui sont signées à chaque clôture annuelle des comptes sociaux par chaque Directeur Général et Directeur Financier de filiale. Les signataires attestent notamment du respect des principes comptables de régularité, de sincérité et d'image fidèle, mais également de la conformité avec le code éthique et de l'absence de conflits d'intérêt non déclarés.
- **Des mesures disciplinaires en cas de non-respect de notre charte éthique par un collaborateur** Pour les alertes qualifiées les plus importantes, sont prises des mesures appropriées pour sanctionner la ou les personnes impliquées. Le principe de la tolérance zéro est appliqué en la matière, et ce pour la garantie de l'intégrité du Groupe.
- **Une politique claire en matière de lobbying** En tant que leader de notre secteur, nous devons apporter notre vision à un certain nombre de sujets importants pour notre secteur. C'est ce que nous faisons en adhérant à nos fédérations professionnelles européenne (European Rental Association) et nationales (Fédération des Matériels, etc.). Nous demandons, d'ailleurs, à chacune de nos unités d'affaires de se rapprocher des fédérations professionnelles de leurs pays. Dans le cadre de ces fédérations, nous participons à la rédaction de notes de position ou de livres blancs, notamment en matière de transition énergétique ou pour préparer l'arrivée de nouvelles directives (Taxonomie Européenne, etc.). Nous pouvons également adhérer à des think tanks, ce qui est par exemple le cas avec l'Impact Tank ou l'Institut Montaigne. Toutefois, ces activités se font en pleine transparence et ne soutiennent en aucun cas des partis politiques.
- **Le strict respect des réglementations fiscales internationales et locales** en vigueur dans chacun des pays dans lesquels nous sommes présents. Nous nous engageons à fournir aux autorités fiscales toutes les informations nécessaires à la réalisation de leur mission.

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. Dans le cadre de notre plan de vigilance, nous avons identifié, au moyen de sources externes indépendantes, notre taux d'exposition aux principaux risques de vigilance auxquels un Groupe comme Loxam est soumis. En fonction des résultats, nous déployons des plans d'action adaptés (voir paragraphe sur notre plan de vigilance).

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, à la mise en œuvre d'un système de protection de la santé ainsi qu'à la préservation d'un cadre 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. Un point d'attention particulier est réalisé sur l'extraction et l'usage des métaux rares par nos fournisseurs.

Nous disposons de plusieurs mécanismes pour veiller à ces principes :

- **Des documents spécifiques dédiés aux achats responsables**, notamment une politique d'achat au Royaume-Uni, un code de conduite fournisseurs au sein des unités d'affaires Ramirent, une charte achats responsables en France, en cours de déploiement au sein de nos autres géographies pour les fournisseurs qui ne seraient pas communs, etc.
- **La présence d'engagements RSE dans nos contrats**, notamment dans nos conditions générales d'achats.
- **La notation de nos fournisseurs sur différents critères** dont la RSE : en

France, 10 % de la note est basée sur des critères liés à la RSE ;

- **Une évaluation de nos fournisseurs** stratégiques par la plateforme indépendante EcoVadis. Des rencontres sont organisées avec les fournisseurs n'obtenant pas une note jugée suffisante et des plans d'actions correctifs sont alors demandés, afin de nous assurer de la performance RSE de nos partenaires.
- **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 cybersécurité et 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 ;
- **Une analyse de nos risques en matière de cybersécurité** et de protection des données personnelles et commerciales, grâce à nos procédures de gestion des incidents robustes en vigueur dans le Groupe. Notre Security Operation Center permet notamment de détecter les potentielles attaques ou suspicions d'attaques pouvant toucher notre système d'information.
- **Le renforcement de nos solutions et processus de cybersécurité**, par la mise en place de solutions nous permettant d'être à l'état de l'art (MFA – Multi Factor Authentication) ou encore l'automatisation et l'industrialisation des mises à jour de sécurité et des actions suspicieuses (EDR – Endpoint Detection & Response). En parallèle, nous effectuons une veille en continu de notre surface d'exposition externe, l'objectif étant

de détecter toute vulnérabilité potentielle comme une fuite de mot de passe par exemple. Aussi, nous usons largement de l'approche « secure by design », qui intègre la sécurité dès la conception d'un projet et tout au long de son déploiement.

- **Le déploiement d'une charte informatique**, régulièrement révisée pour intégrer les nouvelles bonnes pratiques en matière de règles et de comportements. Cette charte détaille notamment les droits et obligations des utilisateurs - que ce soit en matière de confidentialité, de vigilance ou encore de règles de sécurité et bonnes pratiques à observer en cas de déplacements professionnels - les modalités de contrôle et de surveillance par Loxam ou encore les droits et obligations des utilisateurs à l'égard du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Une « Charte Administrateur du Système d'Information » est également en cours de déploiement auprès des collaborateurs disposant de comptes à privilèges et fait l'objet d'avenants au contrat de travail pour toutes les personnes ayant ce type d'accès.
- **La sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux de cybersécurité**, grâce à des campagnes de sensibilisation dans l'ensemble du Groupe. En 2023, plusieurs campagnes dédiées au phishing ont par exemple été menées. Des modules de formation dédiés sont également proposés à nos collaborateurs dans certaines unités d'affaires.
- **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, Moyen-Orient et Italie).

La cybersécurité est une composante clé de notre stratégie digitale. Nous déployons, à tous les niveaux, des objectifs et actions à entreprendre, agissant autant sur les infrastructures techniques que les comportements de tous nos collaborateurs.

LE SUIVI DE NOTRE DEVOIR DE VIGILANCE, MAILLON ESSENTIEL DE LA MAÎTRISE DE NOTRE SUPPLY CHAIN

Conformément à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, nous avons formalisé en 2021 notre plan de vigilance, et mis en place un comité de vigilance (voir partie *Notre gouvernance*).

Cette approche, fondée sur l'analyse de nos principaux risques humains et environnementaux, à la fois en interne et tout au long de notre supply chain, a permis de mettre en exergue les principaux points de vigilance à observer en matière de :

- **Droits humains** : travail des enfants, travail forcé, liberté d'association, discrimination, non respect des droits des travailleurs migrants, absence de salaires décents, prestations sociales insuffisantes, heures de travail excessives, harcèlement, santé et sécurité au travail ;
- **Environnement** : contribution au changement climatique, pollution des airs, pollution des eaux et des sols, non-gestion des déchets.

Nous avons mis à jour notre matrice des risques pour intégrer les sujets identifiés ci-dessus, que ce soit en interne, auprès de nos fournisseurs de rang 1 ou de nos sous-traitants. Des actions sont mises en œuvre pour réduire ces risques. Enfin, des audits portant sur ces thématiques peuvent être conduits pour s'assurer de la bonne mise en œuvre du cadre défini, et la maîtrise du risque identifié (voir encadré ci-dessous pour les actions de l'année 2023 et le détail de notre reporting en annexe à ce document).

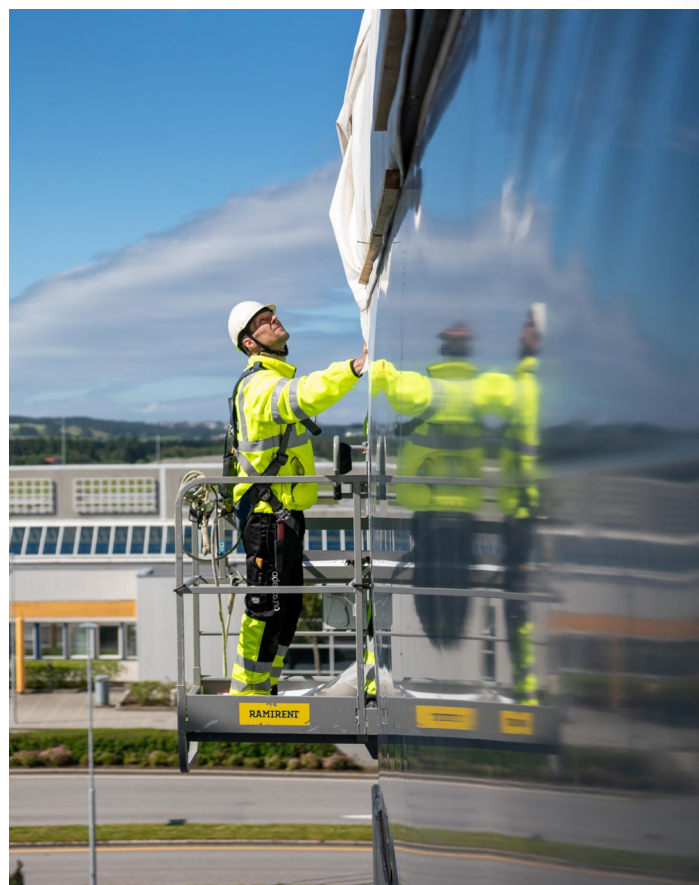
Notre plan de vigilance est disponible sur [notre site internet](#)

	2022	2023
 PART DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR NOTRE CHARTÉ ÉTHIQUE	100%	100%
 PART DE COLLABORATEURS FORMÉS À L'ÉTHIQUE	72%	73%
 PART DE NOS FOURNISSEURS DE MATÉRIELS (EN VOLUME) ÉVALUÉS PAR ECOVADIS	46%	60%
 NOMBRE D'ALERTE REÇUES ET TRAITÉES VIA NOTRE PLATEFORME LOXAM SPEAK UP	19	61
 NOMBRE D'ALERTE AYANT ÉTÉ QUALIFIÉES COMME CONTRAIRE À NOTRE CHARTÉ ÉTHIQUE	0	0

Actions emblématiques de l'année

LE COMITÉ VIGILANCE, UNE INSTANCE DE SUIVI POUR LES SUJETS LIÉS À L'ÉTHIQUE

Lancé en 2022, notre Comité Vigilance s'est tenu chaque semestre en 2023. Ce comité vise à présenter et valider la cartographie des risques entrant dans le cadre de notre plan de vigilance, et de piloter le déploiement des actions pour réduire ces risques. Les actions mises en place pour répondre aux risques identifiés sont détaillées tout au long de notre Déclaration de Performance Extra-Financière. Ce comité a également pour objectif d'identifier les zones où les risques sont les plus élevés, pour vérifier le bon déploiement des actions au travers d'audits. Par exemple, en 2023, nous avons conduit des audits de droits humains dans nos unités d'affaires en Pologne et en Italie. Les rapports d'audit sont ensuite partagés et revus par le comité, pour prise de décision sur le plan d'action.



Campagnes de phishing, ne tombez pas dans le piège !

De nombreuses actions ont été mises en place afin de sensibiliser nos collaborateurs aux potentielles menaces auxquelles ils peuvent être confrontés au quotidien. Des campagnes de phishing sont régulièrement déployées dans l'ensemble du Groupe. Mails frauduleux, adresses mail erronées, liens suspects, incohérences... Les pièges à éviter sont nombreux et sont parfois difficiles à identifier. Ainsi, en tant que supporter officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, une campagne de phishing a été déployée sur cette thématique. Un faux mail proposant de faire gagner des places pour assister aux JOP 2024 a été envoyé aux collaborateurs, une proposition alléchante cachant pourtant de nombreux pièges !



Un soutien à la Fondation Abrinq - Brésil

Aux côtés de la Fondation Abrinq, notre filiale brésilienne soutient des projets de protection des enfants et mène des initiatives en faveur de l'apprentissage pour accompagner les jeunes dans leurs premières années de carrière. L'implication de notre unité d'affaires brésilienne, Loxam Degraus, dans cette cause lui a permis l'an dernier de se voir attribuer le label « Child friendly Enterprise » par Abrinq, qui récompense les entreprises n'ayant pas recours au travail des enfants et intervenant pour l'amélioration des conditions de vie des plus jeunes.



FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Notre engagement en 2 mots

ANCRAGE CONTRIBUTION



LE MOT DE GAËL ROUGEUX

« Loxam a développé une politique de mécénat en rapport avec son univers professionnel. Nous nous attachons ainsi à soutenir des actions de préservation du patrimoine bâti dans toute la France. Le partenariat avec la Fondation du patrimoine nous permet d'incarner cette ambition à travers des projets sur tout le territoire, ce qui nous permet d'impliquer les collaborateurs du réseau dans la région dans laquelle ils vivent et travaillent. »

Secrétaire Général
Groupe Loxam

Par un réseau d'agences dense et ouvert à toutes les parties prenantes du territoire, nous avons un rôle important à jouer pour favoriser le développement des territoires en restant fidèle à trois valeurs :

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.



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. L'amélioration continue de notre service client constitue également un axe fort de notre engagement « Garantir des relations éthiques et responsables ». Nous mesurons la satisfaction de nos clients quotidiennement au moyen de nos enquêtes NPS (Net Promoter Score) et déployons, chaque année, de nouveaux projets pour nous améliorer. Notre transition digitale fait partie intégrante de cette amélioration continue, avec de nombreux projets en cours (dématisation complète du processus de location, engins connectés, services et paiements en ligne, etc.)



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.

Du fait de son ancrage au cœur des territoires, Loxam est depuis toujours engagé dans la préservation du patrimoine bâti des communes à proximité desquelles ses agences sont implantées. Nous souhaitons faire de cet ancrage local une opportunité et également mettre à disposition notre capital industriel pour soutenir des projets locaux visant à préserver un héritage architectural commun.

Des collaborateurs mobilisés pour la santé

Plusieurs de nos unités d'affaires s'engagent notamment auprès d'organisations de lutte contre le cancer.

Au Danemark, par exemple, chaque année une collecte de fonds est organisée auprès des collaborateurs. En 2023, un challenge a été organisé au cours duquel les collaborateurs ont pu gagner de l'argent virtuellement en réalisant des défis sportifs entre eux. Notre filiale a ensuite doublé le montant de l'argent fictif collecté par les collaborateurs et l'a versé à l'association. Cet événement est très médiatisé, ce qui témoigne du soutien de notre filiale à cette cause.

Notre unité d'affaires en Finlande soutient l'association European Charity Cycling Team, une équipe de vélo qui roule tous les ans jusqu'à Paris et soulève des fonds pour les enfants gravement malades.

Dans le cadre d'Octobre Rose, de nombreux collaborateurs en France ont participé à des courses comme l'Odyssea qui est une course au profit de l'Institut Gustave Roussy, premier centre européen de lutte contre le cancer du sein.

Un soutien à de nombreuses initiatives à travers toutes nos géographies

Des partenariats à travers tout le Brésil

Notre unité d'affaires au Brésil a lancé un programme intitulé PAI "Program for Assistance and Institutions" (Programme pour l'Assistance et les Institutions). Dirigé par le département marketing en collaboration avec nos agences, ce programme se décline en partenariats avec des associations caritatives locales proposées par des collaborateurs. Ces associations se concentrent sur l'aide aux enfants vulnérables, aux familles en situation de pauvreté ainsi que sur des initiatives visant à promouvoir l'art et la culture chez les enfants. Nous leur fournissons gratuitement des équipements pour la rénovation et l'agrandissement des espaces destinés aux enfants et aux familles. Ce programme renforce notre engagement en faveur des causes sociales au Brésil.



NET
PROMOTER
SCORE FRANCE ET
PÉRIMÈTRE
HISTORIQUE¹

66
EN 2022

67
EN 2023

¹ Le périmètre historique correspond à l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Suisse, l'Italie, l'Irlande, le Brésil, la Colombie et le Danemark.

Un partenariat avec la Fondation du Patrimoine - France

En 2023, nous avons signé une convention de mécénat avec la Fondation du patrimoine. Premier acteur de la générosité en faveur du patrimoine, la Fondation du patrimoine soutient des projets visant à sauvegarder et à valoriser toutes les expressions du patrimoine national : tous les types de bâtiments (théâtre, lieux de culte, moulins, etc.) mais aussi le patrimoine non bâti comme les paysages, milieux naturels ou espèces en danger par exemple. Grâce à ce partenariat, Loxam concrétise son ambition de soutenir des actions portées localement par un organisme reconnu d'utilité publique et sélectionnées par ses équipes en région.



Château de Blois - © Ville de Blois - François Christophe



Église de Puteaux - © Fondation du patrimoine

En 2023, 5 projets ont été soutenus :

- Aquitaine : reconstruction de la Cabane Tchanquée n°3 à la Teste de Buch. Lieu emblématique du bassin d'Arcachon, cette cabane risquait de se détériorer, mobilisant ainsi fortement les acteurs locaux.
- Centre : restauration des vitraux du château de Blois. Loxam est le mécène principal de ce projet.
- Bretagne : restauration du jardin et de la maison de Germaine Tillon. Située au cœur d'un site naturel sensible et préservé, la restauration vise à aménager de nouveaux espaces d'accueil.
- Île-de-France : restauration de l'église de Puteaux. Ce bâtiment fait partie du quotidien des habitants et a inspiré de nombreux artistes comme le réalisateur Henri Colpi.
- Rhône-Alpes : restauration de la Tour Perret à Grenoble, un chef-d'œuvre de l'architecture du 20^e siècle.

De nouveaux projets seront sélectionnés en 2024, mobilisant de nouvelles régions afin d'étendre notre impact aux différents territoires sur lesquels nous sommes implantés !

« Nous sommes heureux et fiers de participer à la rénovation d'un des symboles du Bassin d'Arcachon. Ce partenariat avec la Fondation du patrimoine illustre une nouvelle fois l'engagement de Loxam en faveur de la préservation du patrimoine historique et culturel français, aussi bien au niveau national que dans les territoires où nous sommes implantés. La Cabane Tchanquée n°3 n'est pas seulement un beau sujet de carte postale, c'est aussi et surtout un magnifique témoignage du mode de vie local d'antan. »

Grégoire Migraine
Directeur Loxam de la région Aquitaine



La cabane Tchanquée n°3 à la Teste de Buch



La Tour Perret à Grenoble - © Ville de Grenoble



Jardin et maison de Germaine Tillon en Bretagne - © E. Le Cornec

Loxam partenaire des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024

Dans le cadre de son partenariat avec les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, Loxam assurera en son nom propre et avec l'aide de ses sous-traitants, la pose de modules, sanitaires, containers réfrigérés et structures en bois sur une partie des sites dédiés aux Jeux. Loxam assurera également, en groupement avec GLevents, la fourniture de l'ensemble des produits et services liés à la production d'énergie temporaire, d'alimentation électrique sans interruption et de systèmes temporaires de contrôle de température sur l'ensemble des sites, y compris le Centre International de Radios et de Télévisions. Nous sommes engagés à :



- Veiller à l'impact environnemental de nos opérations en privilégiant les équipements alimentés par des biocarburants performants
- Mobiliser le tissu des TPE et PME et le secteur de l'économie sociale et solidaire pour assurer une partie des prestations.
- Réemployer massivement les produits et équipements et recycler quasi-intégralement les déchets de chantier.
- Intégrer dans nos équipes et les équipes de nos sous-traitants des personnes en insertion professionnelle.

« Loxam est fier d'apporter tout son savoir-faire à l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 et de contribuer à leur réussite. Cet événement marquera un tournant pour notre pays, pour toute une filière économique et naturellement pour le Groupe Loxam, déjà très présent à l'international dans trente pays. »

Gérard Déprez
Président du Groupe Loxam



Tony Estanguet, Président de Paris 2024 et Gérard Déprez, Président du Groupe Loxam

3^E PILIER

L'ENVIRONNEMENT, CAP SUR 2030

80

REGARDS CROISÉS



Patrick Bourmaud

Directeur Administratif et Financier,
Groupe Loxam

& Luis Angel Salas Manrique

Directeur Général Loxam Hune
(Espagne, Portugal)

2023 a été marquée par la validation de nos objectifs de réduction de nos émissions par l'initiative Science Based Targets. Quel est votre retour ? Quelles sont les priorités pour 2024 ?

Patrick Bourmaud : Nous sommes très fiers d'être le premier loueur de matériels à obtenir cette validation de la part de SBTi, qui crédite le sérieux de notre démarche. Cela prouve que l'entreprise a su prendre le sujet du bon côté et que le travail déployé depuis plusieurs années est robuste.

Luis Angel Salas Manrique : En 2023, nous avons mesuré pour la quatrième année consécutive notre bilan carbone et empreinte hydrique en Espagne et au Portugal. Nos émissions directes et indirectes ont progressivement diminué depuis 2019 grâce à la mise en place de nombreuses initiatives, et ce malgré une hausse de 40% de notre activité dans ces pays. Nous allons continuer dans cette direction et poursuivre nos efforts en 2024.

Patrick Bourmaud : 2024 sera également marquée par notre partenariat avec les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, un événement qui se veut plus durable et qui nous permettra de déployer l'ensemble de nos savoir-faire.

Après avoir réduit de 12% nos consommations d'énergie entre 2022 et 2023, quels leviers devons-nous actionner afin de continuer à diminuer nos consommations ?

Patrick Bourmaud : Nous avons réduit de 12% nos consommations d'énergie en un an. C'est déjà colossal, nous avons marqué un palier très important en agissant sur les leviers les plus actionnables. Nous restons ambitieux, en affichant un objectif de réduction de 10% pour 2024. Nous poursuivons nos plans d'investissements dans nos bâtiments, avec de nombreux projets dans nos agences, comme des travaux d'isolation ou encore l'installation de panneaux solaires. Le coaching et la formation des collaborateurs est également au cœur de nos priorités, notamment en matière d'écoconduite et d'écogestes.

Luis Angel Salas Manrique : Afin de continuer à diminuer nos consommations, nous étudions des projets d'installations de

Nous sommes très fiers d'être le premier loueur de matériels à obtenir cette validation de la part de SBTi

panneaux solaires dans plusieurs de nos agences en Espagne et au Portugal et travaillons sur la digitalisation de nos processus. Nous travaillons également sur la sensibilisation de nos collaborateurs aux écogestes, mais aussi au calcul de leur bilan carbone par exemple. Nous leur donnons des recommandations sur les bonnes pratiques à adopter et leur offrons également la possibilité d'avoir davantage recours au télétravail.

Nous traversons des épisodes climatiques extrêmes (sécheresses, canicules, inondations, etc.) de plus en plus fréquents, comment adapter notre activité à ces nouveaux enjeux ?

Luis Angel Salas Manrique : Afin de nous adapter aux canicules touchant régulièrement l'Espagne et le Portugal, nous avons mis en place un protocole adapté, avec des communications pour les collaborateurs, des adaptations du temps de travail et le recours au télétravail dès que possible pour éviter au maximum les déplacements.

Patrick Bourmaud : Nous avons constaté de nombreux épisodes climatiques comme des inondations ou des tempêtes cet hiver pour lesquels nous avons pu déployer les bons équipements, afin de répondre aux besoins des clients. Il est dans la nature de notre activité répartie sur plus de mille agences, et dans notre culture du service d'être réactifs face aux aléas climatiques. Nous pouvons déplacer rapidement du matériel d'une région vers des régions qui en auraient besoin.

81

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 ainsi qu'une responsabilité : accompagner nos 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.

Première étape : mesurer. Un bilan carbone à l'échelle du Groupe

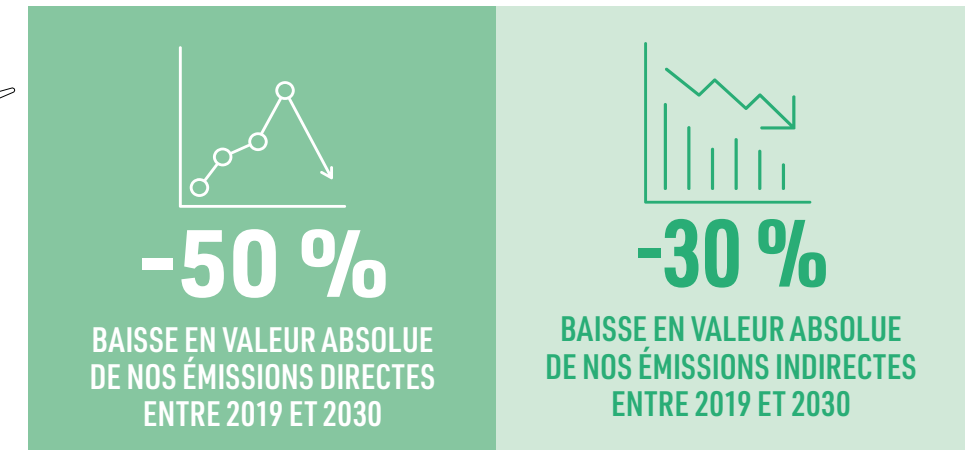
Nous réalisons annuellement le bilan carbone de 6 unités d'affaires représentant près de 80 % de notre chiffre d'affaires en 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023. Nous allons progressivement intégrer les entités restantes pour atteindre 100 % de notre chiffre d'affaires Groupe.

La qualité de la donnée est un élément essentiel de la qualité de notre démarche

carbone. Nous travaillons ainsi, chaque année, à l'amélioration de la fiabilité de nos données, en capitalisant sur les données réelles d'utilisation des matériels, grâce à l'IoT, et sur la mobilisation de nos fournisseurs, pour obtenir des analyses de cycle de vie des équipements. Enfin, nous équipons progressivement nos chauffeurs et transporteurs d'applications digitales pour récupérer des données plus fiables sur la livraison de nos matériels et ainsi prendre des mesures appropriées pour optimiser notre logistique.

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 avec l'appui de nos experts internes.



Une validation de nos objectifs de réduction par 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 (SBTi) favorise la mise en place de trajectoires climatiques ambitieuses. Loxam soutient cette initiative depuis 2021, avec la volonté d'inscrire nos ambitions dans un cadre international reconnu, gage de sincérité et de transparence. Nos objectifs de réduction d'émissions ont été validés par SBTi en 2023, attestant de la rigueur et de la crédibilité de notre trajectoire carbone : chaque dossier étant révisé par un comité d'experts scientifiques indépendants se basant sur les données climatiques les plus récentes. Le Groupe Loxam est ainsi devenu le premier loueur de matériels à obtenir cette validation.

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.

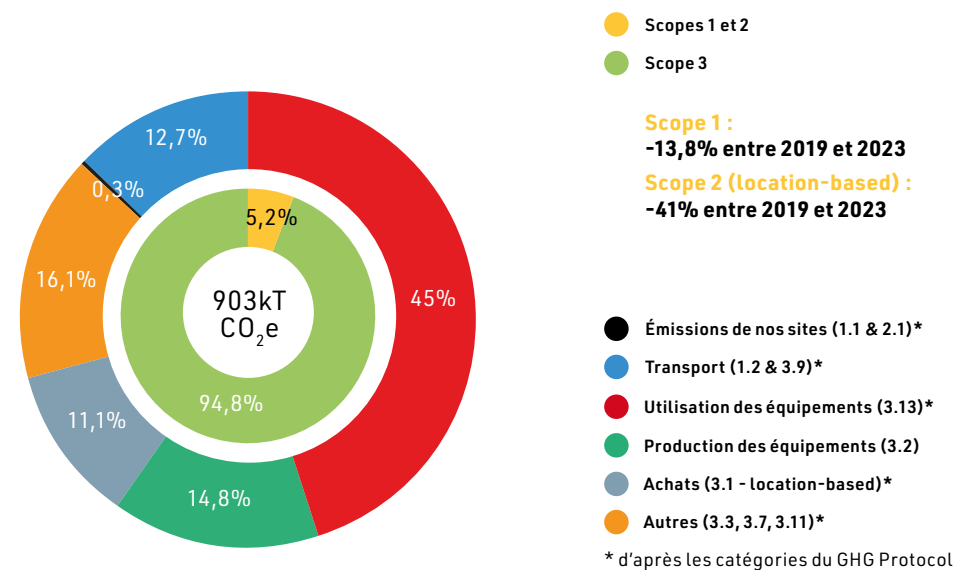
Notre trajectoire vise à réduire d'ici 2030 de 50 % nos émissions directes (scopes 1 et 2) et de 30 % nos émissions indirectes (scope 3). Conformes aux Accords de Paris sur le climat, ces objectifs affichés nous permettent de contribuer à limiter le réchauffement climatique.

En termes d'organisation, notre trajectoire de réduction des émissions est définie et pilotée au niveau du Groupe, par la direction développement durable avec une validation par notre comité stratégique. Chaque unité d'affaires définit ensuite son plan d'action annuel et le traduit en une feuille de route opérationnelle pour chaque catégorie d'émissions.

UNE ATTENTION PORTÉE AUX NOUVELLES DIRECTIVES EUROPÉENNES

Nous suivons avec attention les travaux législatifs en cours 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 du partage. Nous publierons nos données de chiffre d'affaires, CAPEX et OPEX verts dès lors que le Groupe Loxam sera soumis à ces réglementations. Pour l'instant, nous utilisons pour communiquer sur nos CAPEX verts une définition interne, précisément énoncée dans le cadre de notre DPEF.

Bilan carbone 2023



● Scopes 1 et 2
● Scope 3

Scope 1 :
-13,8% entre 2019 et 2023

Scope 2 (location-based) :
-41% entre 2019 et 2023

* d'après les catégories du GHG Protocol

Bilan carbone 2019 : 974kT CO₂e

2019 est une année structurante pour le Groupe Loxam (acquisition de Ramirent, lancement de la gamme LoxGreen), d'où le choix de la considérer comme notre année de référence.

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT

Notre engagement en 5 mots

MAÎTRISE
DURABILITÉ
REEMPLOI
INITIATIVE
OPTIMISATION



LE MOT DE SUSANA AMIGO MERCHAN

«En 2023, la priorité était la mesure et le suivi des consommations avec une attention particulière donnée à l'eau. Grâce à un suivi mensuel, nous connaissons la consommation d'eau réelle de toutes nos agences. À la fin de l'année, après avoir calculé l'empreinte hydrique, nous avons obtenu des informations concernant le stress hydrique et le risque hydrique général pour toutes nos agences. Cela nous permet d'identifier les agences les plus à risques dans lesquelles lancer des actions de manière prioritaire.»

Responsable Qualité et Environnement – Espagne et Portugal

Chaque jour, l'activité de nos plus de 1 000 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

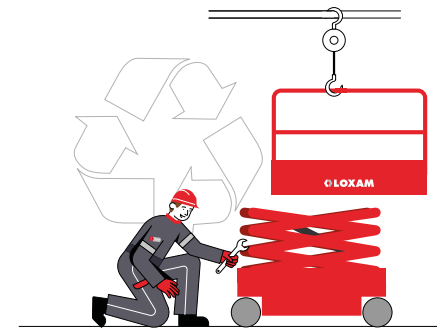
Notre objectif :

- Réduire de 10 % nos consommations d'énergie en 2023 par rapport à 2022.

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 notre consommation de ressources sur site

La réduction de nos consommations s'appuie sur :

- La mise en place de plans environnementaux dans nos agences et de plans de sobriété avec des objectifs chiffrés ;
- Un monitoring de nos consommations. Nos agences ne suivent pas encore toutes leurs consommations (électricité, gaz, eau, etc.) avec précision. Chacune dispose toutefois d'un plan d'action pour instaurer ce suivi et prendre des mesures de réduction des consommations. Afin de faciliter le monitoring de nos consommations, nous avons déployé en France le système Deepki. Cela nous permet de collecter et de monitorer nos consommations d'électricité et de gaz, et nous permettra prochainement de collecter nos données de consommation d'eau. Des systèmes similaires sont déployés dans nos autres unités d'affaires, et notamment au sein des pays de notre filiale Ramirent ;

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 1 500 pièces de modules.

- 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 dans notre usine de fabrication de module 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 direct à des matières premières). Néanmoins, nous mettons tout en œuvre pour préserver la biodiversité autour de nos sites et dans nos opérations, grâce à :

- **Des procédures** de gestion des produits chimiques, avec des stockages adaptés (armoires, modules) et des plans d'action pour réduire ces produits en faveur d'alternatives écoresponsables ;
- **Une gestion vertueuse de nos déchets** banals, dangereux et électroniques. Nous trions et recyclons les matériaux utilisés sur nos sites et ces déchets font l'objet d'une traçabilité stricte. L'ensemble de nos agences est équipé de containers pour chaque type de déchets : acier et ferraille, bois, plastique, déchets industriels dangereux et déchets industriels banals. Nos déchets électroniques sont quant à eux envoyés dans notre

Centre de Recyclage de Matériels, puis pris en charge par l'organisme Ecosystème. 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.

Les risques de biodiversité étant plus matériels chez nos fournisseurs, nous intégrons cette partie aux questionnaires d'évaluation et à notre politique achats responsables.

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 notre 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, Espagne, Portugal, Ramirent) des applications mobiles d'optimisation de trajets. Ces applications permettent de connaître le nombre de kilomètres parcourus, de planifier les livraisons et d'optimiser les routes pour réduire, notamment, les taux de transport à vide.
- **Le renouvellement et l'adaptation de notre flotte** : le renouvellement de notre flotte s'effectue en faveur de matériels à faibles émissions carbone (voir nos principales actions ci-après). Nous équipons également nos poids lourds de dispositifs afin de diminuer leurs consommations. En France par exemple, un quart de notre flotte est équipée d'un système arrêt/démarrage à distance. Ce dispositif

permet de couper le moteur du camion lors des opérations de chargement/déchargement, permettant une économie pouvant atteindre les 10 litres de carburant par jour.








- **La formation à l'écoconduite de nos chauffeurs** : des modules de formation sont en cours de déploiement dans toutes nos unités d'affaires. 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. Au Danemark par exemple, tous les chauffeurs sont formés à l'écoconduite et les camions sont mêmes équipés d'un système permettant de récompenser le chauffeur en fonction de sa conduite.

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

Nos matériels font l'objet d'une politique rigoureuse et ambitieuse tout au long de leur cycle de vie, permettant d'allonger leur durée de vie, d'optimiser leur utilisation et de gérer vertueusement 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 l'entretien régulier effectué par nos équipes en agences ;
- **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, Pays-Bas).

Chiffres clés

	2022	2023
 CONSOMMATIONS DE GAZ	8 179 655 kWh	6 873 255 kWh
 DONT GAZ RENOUELABLE	80%	81%
 CONSOMMATIONS D'ÉLECTRICITÉ	46 112 675 kWh	43 876 989 kWh
 DONT ÉLECTRICITÉ RENOUELABLE	44%	55%
 DÉCHETS DANGEREUX COLLECTÉS	3 193 T	3 589 T
 DÉCHETS DANGEREUX VALORISÉS	58%	65%
 CONSOMMATIONS DE CARBURANT	15 507 082 L	14 964 411 L

UN CENTRE DE RECYCLAGE DES MATÉRIELS UNIQUE EN FRANCE

Dès 1981, déjà conscients des enjeux de développement durable, nous avons décidé d'ouvrir un Centre de Recyclage des Matériels, aujourd'hui installé à Saint-Paterne (Sarthe), où s'effectue l'ensemble de la gestion du cycle de vie des machines du Groupe. Ce Centre répond à une mission bien précise : traiter de façon optimale les matériels en fin de vie, selon une organisation efficace. Cela comprend la vente de matériels d'occasion lorsque cela est possible, le démontage et recyclage des pièces dans le réseau et le tri des pièces restantes. Le site prend ainsi en considération l'ensemble du cycle de vie des machines du Groupe, de leur achat (préparation, charte graphique) à leur recyclage, en suivant rigoureusement les réglementations sécuritaires et environnementales.

Le centre de recyclage dispose d'un système de régénération des batteries, Regelox, qui permet d'optimiser nos matériels et d'en allonger la durée de vie. En 2023, ce sont 142 pack-batteries qui ont été régénérés et validés grâce à nos 4 régénérateurs, permettant une économie totale de 658 kWh.



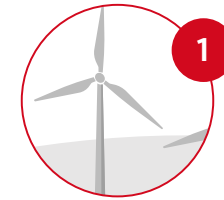
UNE MAÎTRISE DES CONSOMMATIONS D'EAU SUR NOS AIRES DE LAVAGE

La mise en place de dispositifs de récupération de l'eau de pluie ou des eaux usées pour fonctionner en circuits fermés, s'est considérablement accélérée en 2023. Nous avons mené plusieurs actions innovantes à travers le Groupe :

- Notre unité d'affaires au Brésil a équipé plusieurs de ses agences de dispositifs de récupération d'eau de pluie, comme à São Jose.
- L'ensemble des aires de lavage sur nos sites en Italie est équipé de système de récupération d'eau fonctionnant en circuit court. C'est le cas également pour nos nouveaux sites aux Pays-Bas, en Espagne, au Luxembourg ou en Belgique.
- Certaines de nos unités d'affaires investissent également dans des aires de lavage mobiles : en Europe centrale et en Finlande, des racks de lavage en circuit court ont été installés pour réutiliser les eaux usées.
- En Suède, notre site de Brunna a installé sa propre station d'épuration. Celle-ci économise 2 000 litres d'eau par jour ouvrable. L'eau y est bouillie et condensée, puis réutilisée dans les aires de lavage. La chaleur résiduelle de cette opération remplace désormais le diesel habituellement utilisé pour chauffer l'eau.

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

Bien que nos émissions directes de carbone 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.

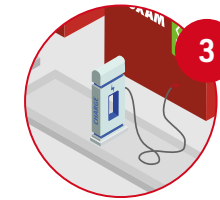


100 %

DE NOS AGENCES EN FRANCE sont désormais alimentées en électricité et gaz d'origine renouvelable.

Un recours aux énergies renouvelables

Nous visons d'ici 2030 une alimentation quasi intégrale en énergies renouvelables. Nos unités d'affaires espagnole, finlandaise, anglaise et française s'approvisionnent au moins partiellement en énergies renouvelables. Dès que possible, nous nous raccordons aux réseaux de chauffage urbain. C'est particulièrement le cas en Suède et en Finlande, mais aussi au siège de Loxam, à Paris La Défense.



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 chacune de nos agences, 2 bornes de recharge IRVE sont a minima déployées ainsi que des boîtiers de recharge de nos matériels. En 2023, le Groupe Loxam comptait plus de 150 bornes de recharge sur ses sites à travers le monde. En 2023, plus de 10% de nos agences en France étaient équipées de bornes de recharge.



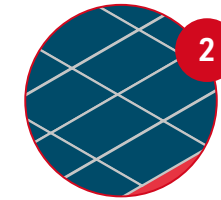
Des écosystèmes naturels aux abords de nos sites

Dès que nous en avons l'opportunité, nous préservons les espaces naturels aux abords de nos sites.



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.



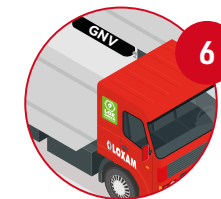
Un déploiement de fermes solaires sur le toit de nos bâtiments

L'installation de panneaux solaires dans nos agences s'est accélérée, notamment aux Pays-Bas où chaque nouvelle agence en est systématiquement équipée, mais aussi en Europe de l'Est, où 11 agences ont été équipées de panneaux solaires en 2023.



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. Nous capitalisons également sur les caractéristiques des pays où nous sommes implantés. En Espagne, notre unité d'affaires profite du fort ensoleillement de ses agences, en installant des fenêtres sur les toits des ateliers pour réduire l'éclairage artificiel et diminuer d'autant sa consommation d'électricité.

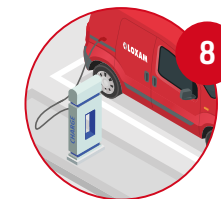


22

CAMIONS AU GAZ EN 2023

Une transition de notre flotte de poids-lourds

Nous possédons à travers le Groupe 22 poids-lourds qui effectuent, chaque jour, des tournées de livraison de nos matériels. Cette catégorie représente 80 % de nos émissions de scope 1. Nous avons donc engagé un plan de transition volontaire de notre flotte poids-lourds. Toutes les alternatives sont aujourd'hui à l'étude, que ce soient les motorisations gaz, électriques, hydrogène, ou encore le recours aux biocarburants.



22 %

DE VÉHICULES LÉGERS ÉLECTRIQUES OU HYBRIDES EN 2023

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. 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.

Nos actions emblématiques

Une multiplication des projets de fermes solaires à travers le Groupe

L'installation de panneaux solaires sur les nouveaux sites s'est poursuivie dans nos différents pays en 2023. Par exemple, en Norvège, 1 900 panneaux solaires ont été installés sur le toit et sur une partie des murs de notre site de 11 000 m² situé dans la zone industrielle d'Ytre Enebakk. Avec une capacité de production de 930 000 kWh par an, l'énergie produite par les panneaux solaires pourrait couvrir 40 % de la consommation annuelle du site et permettrait de réduire nos émissions de CO₂ annuelles de 133 tonnes.

La mini ferme solaire installée en 2022 sur le toit de l'agence d'Araraquara, au Brésil, comprend quant à elle 96 panneaux solaires et couvre une surface de 250 m². En 2023, ce sont 55 535 kWh qui ont été produit par ces panneaux solaires, permettant de couvrir les besoins en énergie des agences d'Araraquara Campinas et Ribeirão Preto.



Le site d'Enebakk en Norvège



Le site d'Enebakk en Norvège

La mise en place de plans de sobriété énergétique

À la suite des annonces gouvernementales sur la sobriété énergétique en 2022, le Groupe Loxam s'est engagé à réduire de 10 % sa consommation énergétique d'ici octobre 2023, par rapport à 2022.

Afin d'atteindre cet objectif, il a été demandé à l'ensemble de nos unités d'affaires de définir un plan de sobriété avec des actions à mettre en place pour réduire les consommations d'énergie. En Suisse par exemple, notre unité d'affaires a généralisé l'extinction des enseignes lumineuses de 23h à 5h du matin ainsi que l'arrêt du chauffage en agences et dans les bureaux le week-end.

En Europe de l'Est, les appareils de chauffage ont entièrement été remplacés par des appareils dernière génération équipés d'un thermostat et d'une connexion Wi-Fi. Ces nouveaux équipements permettent aux responsables de sites de contrôler l'arrêt du chauffage à la fin des journées de travail, et ce, même à distance. Au Danemark, des audits énergétiques ont été conduits dans toutes les agences afin d'avoir une vision précise des actions à mener en termes de modernisation des systèmes de chauffage et d'éclairage : certaines agences sont depuis équipées d'éclairage LED et connectées au réseau de chauffage urbain.

La sensibilisation aux écogestes (limiter la température à 19°C dans les bureaux, éteindre les lumières en quittant une pièce, etc.) a été largement déployée au sein du Groupe.

Les efforts de chacun ont été payants, nous permettant d'atteindre et de dépasser notre objectif, en réduisant de 12% nos consommations en énergie entre 2023 et 2022 dans le Groupe.



L'agence d'Araraquara au Brésil

Deux camions 100 % électriques pour notre filiale au Royaume-Uni

Notre filiale Nationwide Platforms au Royaume-Uni a reçu deux nouveaux camions 100 % électriques Volvo FM Electric 4x2, en 2023. Conçus pour parcourir près de 250 kilomètres par jour, ces deux camions serviront à livrer nos matériels sur les sites clients dans les alentours de Birmingham et Warrington. Grâce à leur motorisation, ces camions vont pouvoir circuler sans aucun problème dans les zones à faibles émissions existantes à proximité de nos sites, tout en réduisant les émissions liées à notre flotte.

« Nous avons besoin que les camions électriques parcourent jusqu'à 150 miles chaque jour sur les itinéraires qu'ils emprunteront, tout en fournissant suffisamment d'énergie pour livrer nos équipements. Ils ont été conçus pour cela et plus encore, avec une marge confortable de puissance en réserve à la fin de la journée avant d'être rechargés dans nos dépôts pendant la nuit. Nous sommes convaincus qu'ils s'intégreront parfaitement à nos opérations ! »

James Clarke

Directeur du transport et de la logistique, Royaume-Uni



DE NOUVELLES ACTIONS POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS LIÉES AU TRANSPORT - GROUPE

Afin d'optimiser notre logistique de transport et de diminuer les émissions liées, de nouvelles initiatives ont été mise en place à travers le Groupe en 2023 :

En Suède, notre filiale a pris la décision de réduire le niveau de service, en limitant la livraison des matériels aux clients à quelques jours de la semaine uniquement (lundi, mercredi et vendredi). Cette décision a permis de réduire de 16 % le transport interne en 2023, diminuant ainsi considérablement les consommations de carburant liées. Les clients sont quant à eux satisfaits de cette nouvelle organisation : tout le monde y gagne !

En Belgique, les matériels ont été réalloués aux agences dont les besoins sont les plus élevés afin de réduire les déplacements inter-agences et ainsi réduire les consommations de carburant.

Aux Pays-Bas, l'ensemble de nos chauffeurs ont reçu une formation à l'écoconduite. Obligatoire et renouvelable tous les 5 ans, ce module de formation d'une durée de 30 heures permet aux chauffeurs d'adopter une conduite plus respectueuse de l'environnement tout en continuant à assurer une qualité de service et de livraison optimales. Les formations et challenges dédiés à l'écoconduite sont en cours de déploiement dans l'ensemble du Groupe.

Enfin, certaines unités d'affaires ont développé des applications pour optimiser leur logistique. C'est le cas en Europe de l'Est, où une nouvelle application a été déployée en 2023 : toutes les commandes par région sont centralisées dans l'application et les livraisons regroupées afin de limiter les déplacements. L'itinéraire le plus rapide est alors proposé au chauffeur, garantissant une livraison rapide et optimisée.

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.



LE MOT DE SAMPO SIPARI

« Notre objectif est d'aider nos clients dans leur démarche environnementale et de les accompagner dans la mise en place de chantiers bas carbone. Nous proposons des options durables, notamment des équipements à faibles émissions, des transports optimisés et des calculs approfondis de l'empreinte carbone, afin de soutenir les pratiques respectueuses de l'environnement. »

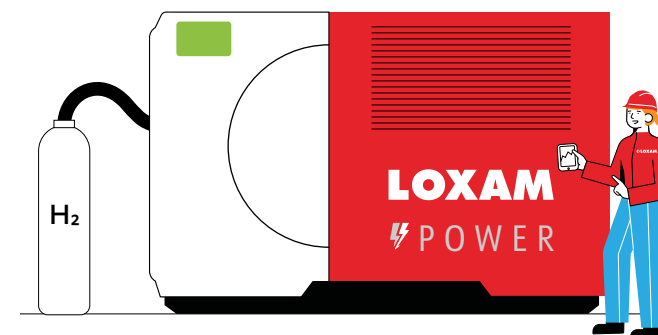
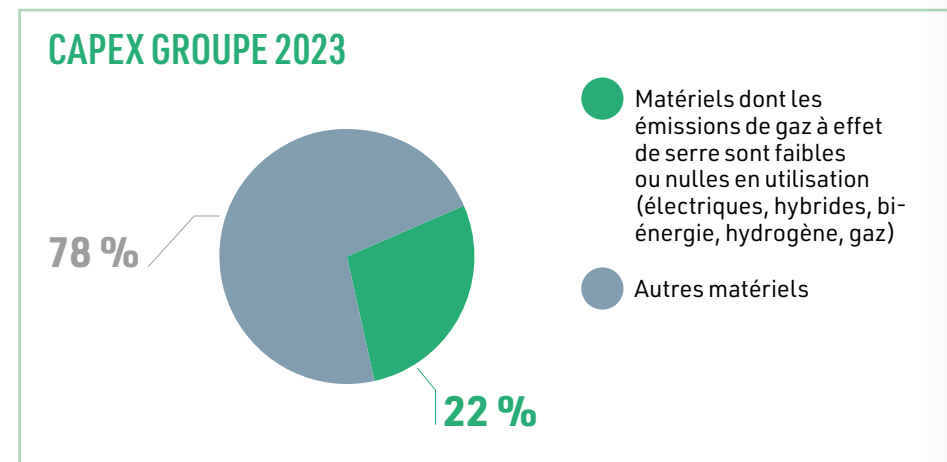
Responsable
Développement Durable
- Pays Nordiques, Pays
baltes et Europe centrale

Notre démarche s'appuie sur 5 piliers

1^{er} pilier : 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.

Détail des investissements dans le Groupe



2^e pilier : 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 s'élargit donc très rapidement.

Des modules en bois moins énergivores - Estonie

Grâce à notre usine de fabrication de modules en Estonie, nous sommes en capacité de proposer à nos clients des modules en bois à haute performance énergétique. Une étude menée par l'université de Tallinn démontre que ces modules en bois, bien que plus chers à la location, sont plus économes en énergie, ce qui permet de faire des économies sur le long-terme. Cette solution devient alors la plus rentable sur le marché, tout en offrant un impact environnemental réduit. Ces modules ont déjà séduit plusieurs clients notamment en Finlande, où un acteur public majeur a choisi cette option pour des travaux de rénovation.

« Chez Ramirent, nous ne nous contentons pas de proposer des modules en bois à faible émission de carbone. Notre bannière technologique verte garantit un approvisionnement, une production et une livraison responsables, ce qui nous a valu la médaille d'or EcoVadis. Cela se traduit par des matériaux durables certifiés, des installations économes en énergie et un impact environnemental réduit tout au long de la chaîne de valeur. »

Kristjan Edula
Directeur Général de l'usine de fabrication de modules en bois - Estonie



DES MATÉRIELS À FAIBLES ÉMISSIONS QUI ONT UN IMPACT SIGNIFICATIF SUR LA POLLUTION DE L'AIR

Électrique, hybride ou hydrogène, l'utilisation de matériels de nos gammes Loxgreen et Ramigreen améliore considérablement la qualité de l'air avec de faibles émissions sur site (voire aucune émission pour les matériels électriques) et un niveau de particules fines considérablement réduits (0 pour les matériels électriques et hydrogène). Nos matériels sont capables d'intervenir aussi bien dans des espaces clos, en intérieur, qu'en extérieur, dans des zones urbaines soumises à des réglementations, réel avantage pour nos partenaires.

Loxam, premier Groupe français à recevoir un prêt de la Banque Européenne d'Investissement dans le cadre du programme InvestEU

Suite au plan Juncker créé en 2015, et après la pandémie de la COVID-19, l'Union Européenne a lancé un nouveau programme InvestEU pour favoriser la reprise durable. D'un montant de 372 milliards d'euros d'ici 2027, ce dispositif permet d'impulser l'investissement durable, l'innovation et la création d'emplois en Europe, autour de 3 priorités : l'environnement, le digital et le soutien aux PME. Nous sommes très fiers d'être le premier groupe français à obtenir un prêt dans le cadre de ce programme, pour financer nos matériels électriques, hybrides, gaz et hydrogène. Ce prêt revêt pour nous une double reconnaissance : la crédibilité de notre démarche environnementale, et l'efficacité de notre modèle d'affaires pour porter cette reprise durable, à travers tous les territoires. En effet, ces investissements matériels nous permettront de mettre à la disposition de multiples acteurs, partout en France, ces équipements bas carbone, pour accélérer la transition énergétique, et préserver le dynamisme économique de ces régions.



3^e pilier : 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.

Au sein de Ramirent, afin de répondre aux futures obligations imposées par les collectivités, certaines agences se transforment progressivement pour n'intégrer que des matériels à faibles émissions carbone. C'est par exemple le cas à Oslo où l'agence Ramirent Alnbru s'est récemment spécialisée dans les matériels verts. L'agence Ramirent Alnbru a vocation à devenir un véritable lieu dédié à la transition environnementale, proposant des matériels bas carbone ainsi que des formations à leur utilisation.



4^e pilier : Des installations 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 carbone. En 2023, nous avons ainsi multiplié le déploiement de ces chantiers auprès de nos grands clients, dans plusieurs unités d'affaires du Groupe (France, Royaume-Uni, Danemark, Pays-Bas, Belgique, Norvège), et dans tous les secteurs d'activité (génie civil, construction, événementiel, industrie, etc.).

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.

Ces exemples concrets sont très importants pour engager l'ensemble des parties prenantes dans la transition, et en particulier les maîtres d'ouvrage. Nous menons de concert avec nos clients un travail de sensibilisation de ces parties prenantes pour que les objectifs de la transition énergétique puissent être bien intégrés aux prescriptions dans le cadre d'appels d'offres.

5^e pilier : Une sensibilisation de nos partenaires à ces nouvelles solutions bas carbone

Si les demandes de matériels à faibles émissions sont de plus en plus régulières de la part des clients, il est de notre responsabilité, en tant qu'entreprise de service, d'accompagner nos partenaires à l'utilisation de ces nouvelles offres. En répondant à leurs interrogations, en les dirigeant vers les matériels les plus adaptés à leurs besoins, en les formant à la bonne utilisation des matériels et en prenant le temps de faire des retours d'expériences, c'est tout une offre de service que nous développons. Nous déployons plusieurs moyens de sensibilisation à travers le Groupe : organisation de démonstrations en agence, lancement de campagne de sensibilisation, interventions dans les séminaires internes de nos clients, vidéos explicatives... L'objectif est de sensibiliser l'ensemble de nos partenaires à ces solutions et de multiplier les tests.

LOXAM, PARTENAIRE DE LA TRANSITION DU SECTEUR ÉVÉNEMENTIEL

Parce que le Groupe Loxam n'intervient pas uniquement auprès des acteurs de la construction, nous souhaitons également accompagner nos clients de d'autres secteurs dans leur transition énergétique. C'est notamment le cas du secteur événementiel, au sein duquel nous avons déployé des équipements de notre gamme Loxgreen et Ramigreen tout au long de l'année.

Nous avons par exemple rempli l'ensemble de nos équipements sur le Village Rugby de la Concorde avec du HVO, carburant d'origine 100 % renouvelable fabriqué à partir d'huiles végétales.

Enfin, en tant que supporter officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, nous proposerons des alternatives innovantes lorsque cela sera pertinent et veillerons à optimiser la logistique de transport en mutualisant les tournées avec nos partenaires et en ayant recours à des flottes et des matériels de manutention à faibles émissions.

Des démonstrations pour les clients

Au Brésil, notre unité d'affaires organise des démonstrations ouvertes aux clients et partenaires, durant lesquelles nos collaborateurs présentent les matériels, leur fonctionnement et spécificités, tout en répondant aux interrogations des clients. Une quinzaine de démonstrations ont été organisées en 2023, notamment autour d'un matériel particulièrement apprécié : le mât d'éclairage solaire. La majorité des clients sortent de la démonstration avec l'envie d'essayer le matériel et certains l'adoptent après l'avoir testé. Les démonstrations se multiplient à travers les pays du Groupe, notamment lors des journées portes ouvertes, qui ont lieu chaque année et qui permettent aux clients de voir les différents matériels dans l'agence. En Norvège par exemple, ces journées sont l'occasion de montrer aux clients les nouveaux matériels électriques et de répondre à leurs questions.

Un calculateur carbone pour les clients - Finlande

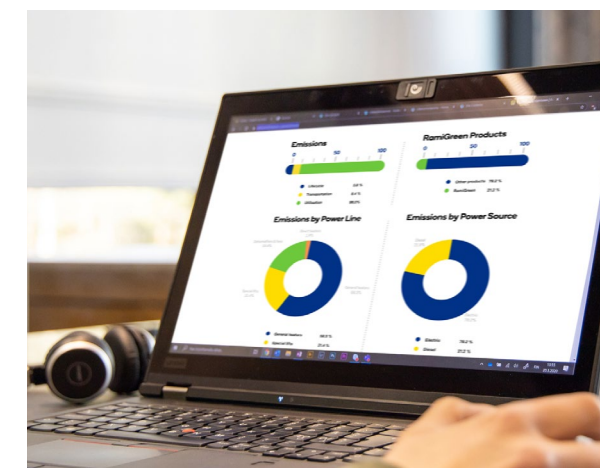
Pour toucher davantage de clients et continuer à sensibiliser nos partenaires à la nécessité de réduire les émissions au point d'utilisation, nous élargissons notre offre de services en développant des outils de calcul de l'empreinte carbone. C'est le cas dans plusieurs de nos unités commerciales, comme en Finlande.

Le calculateur d'empreinte carbone de Ramirent est conçu pour aider les clients à atteindre la neutralité carbone et vise à fournir des données traçables et transparentes conformément au Protocole GHG.

Le calculateur analyse l'ensemble de l'empreinte carbone de l'équipement loué par un client :

- Émissions liées à l'utilisation de l'équipement
- Émissions liées au transport
- Émissions liées au cycle de vie (production et fin de vie de l'équipement)
- Potentiel de réduction du carbone (comparaison entre les équipements RamiGreen à faibles émissions et les équipements à combustibles fossiles).

Les clients obtiennent des informations détaillées sur la chaîne de valeur, ce qui les aide à prendre des décisions éclairées sur l'impact environnemental. Cela leur permet également d'être bien préparés pour répondre aux prochaines exigences de l'UE en matière de rapports sur le développement durable.



Ramirent, mobilisé pour répondre aux exigences des ambitions de la ville d'Oslo

Avec une volonté de réduire de 95 % les émissions de gaz à effet de serre en 2030 et avec des objectifs forts dès 2025, Oslo fait partie des villes pionnières en Europe autour de ces sujets et notre filiale Ramirent se mobilise pour répondre à ces exigences. Notre unité d'affaires norvégienne intervient sur plusieurs chantiers à faibles émissions, où la logistique doit également être propre. Pour répondre aux besoins de recharge des matériels, notre unité d'affaires est capable de déployer des solutions d'approvisionnement en énergie de grande capacité, avec des packs batterie de plusieurs centaines de kWh et des chargeurs rapides pour les matériels lourds (chargeurs de 200kW). Ces solutions apportent une réponse à un maillon essentiel de la transition énergétique : la recharge des matériels.

UNE PROPOSITION DE SERVICE ET DE FORMATION QUI SE DÉVELOPPE POUR NOS COLLABORATEURS ET NOS CLIENTS !

Afin de toucher davantage de clients et de continuer à sensibiliser nos partenaires sur la nécessité de réduire les émissions sur chantier, nous étoffons notre proposition de service en développant des outils de calcul du bilan carbone. C'est le cas dans plusieurs de nos unités d'affaires comme en Suède ou en France par exemple, où les clients ont accès à un bilan carbone détaillé des matériels loués ainsi qu'à une estimation des émissions évitées grâce à l'utilisation de matériels à faibles émissions. Véritable outil pédagogique, le calcul du bilan carbone peut constituer un réel déclencheur chez certains clients et les encourager à tester des matériels bas carbone. Notre filiale en Suède a ainsi déployé l'application Ecosolv, qui permet de calculer les émissions des clients sur chantier lors de l'utilisation de matériels. L'objectif est de leur proposer un comparatif entre les émissions liées à l'utilisation de matériels thermiques et les émissions évitées grâce à l'utilisation de matériels bas carbone.

D'une manière générale, nous apportons un soin particulier à la formation de nos collaborateurs et de nos clients. Nous organisons pour cela de nombreuses sessions de sensibilisation, pour leur expliquer le contexte de la transition (réchauffement climatique, réglementations, etc.), les services que nous déployons et les nouveaux matériels bas carbone.

Des actions engagées sur toute notre chaîne de valeur

Notre démarche en faveur de la réduction de nos émissions carbone 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. Pour cela, nous

testons toutes les nouveautés pour formuler rapidement des retours d'expérience et améliorer la technologie. Nous pouvons également participer à la prescription de ces nouveaux matériels. Par exemple, Loxam Hune a participé à la définition d'un nouveau modèle de plateforme électrique avec notre fournisseur Haulotte.

- Nous engageons nos sous-traitants, par exemple, à travers l'action de sensibilisation des équipes

responsables du transport de matériels à notre trajectoire carbone. L'objectif ? Leur présenter nos ambitions en matière de réduction des émissions et la manière dont ils s'inscrivent dans leur bilan carbone. Nous mettons ensuite en place des mesures incitatives (mise en valeur, etc.) pour les engager dans cette transition.



Des ambassadeurs Loxgreen pour sensibiliser nos parties prenantes

Dans notre unité d'affaires au Danemark, nos collaborateurs des agences Loxgreen reçoivent tous une formation à notre démarche et aux matériels présents dans la gamme. À l'issue de cette formation, ils reçoivent un certificat et deviennent des ambassadeurs de la démarche. Ils sont alors en capacité de sensibiliser leurs clients et leurs pairs !

Zoom sur les chantiers bas carbone



Un chantier bas carbone en partenariat avec Colas - France

Du 27 avril au 7 mars 2023, plusieurs matériels de notre gamme Loxgreen ont été expérimentés par notre partenaire Colas dans le cadre de travaux d'assainissement lancés par la métropole grenobloise sur la commune de Vaulnaveys-le-Haut. Une minipelle 2,5 tonnes, une chargeuse de 650 litres, une découpeuse à matériaux, une plaque vibrante 80 kg et une pilonneuse 100 kg, toutes électriques ont été déployées sur ce chantier entièrement bas carbone. Si les matériels ont été appréciés pour l'absence de nuisance sonores et de vibrations ainsi que pour leur facilité d'utilisation, le bilan carbone de ce chantier a quant à lui été réduit de 68% par rapport à un chantier thermique.

« Nous avons souhaité initier un chantier test zéro émission, uniquement équipé de matériels électriques et du nouveau groupe électrogène à hydrogène de la gamme Loxgreen. Une première sur notre territoire sud-est ! Nous n'avons ni freins ni obligations. Désormais, nous connaissons la gamme de matériels à notre disposition, à nous de nous en saisir dès que besoin. »

Sébastien Maréchal

Chef de Centre Colas Grenoble

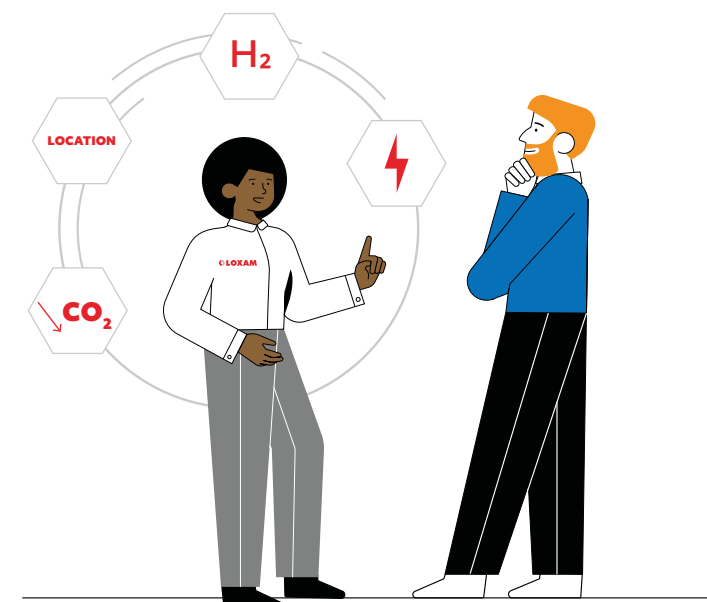
PROPOSER DES SOLUTIONS DURABLES

Notre engagement en quelques mots

PARTAGE ENGAGEMENT

Au cœur de l'économie du partage, 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 notre Groupe. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons renforcer notre engagement auprès de fédérations professionnelles et d'institutions nationales, afin de contribuer à créer à l'échelle d'un territoire des solutions durables.



- **Partager nos retours d'expérience**, au sein de nos fédérations ou de groupes de travail spécialisés (France Hydrogène) pour définir les règles adéquates en matière de déploiement de nouvelles énergies (par exemple l'hydrogène).



LE MOT DE CÉDRIC CONRAD

« Il est important, pour nous, de travailler avec l'ensemble de notre écosystème pour valoriser le secteur de la location et son impact positif sur l'environnement. Nous souhaitons également capitaliser sur nos nombreux retours d'expérience, pour accélérer la transition énergétique de nos partenaires. Pour cela, nous nous impliquons auprès de nombreuses fédérations professionnelles nationales et européennes, mais également au sein d'associations spécialisées comme France Hydrogène, pour accompagner le déploiement de ces nouvelles énergies. »

Directeur
Développement Durable
Groupe Loxam

Notre fonctionnement

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



Actions emblématiques de l'année

Une forte implication du Groupe Loxam auprès des fédérations

À travers l'ensemble de nos unités d'affaires, et au niveau européen, nous nous investissons auprès des fédérations professionnelles. Notre démarche répond à 3 objectifs :

- **Valoriser les avantages de la location auprès des institutions**
Dans un contexte de multiplication des réglementations extra-financières (directive sur le reporting extra-financier, Taxonomie européenne, réglementations nationales, etc.), il nous semble important de veiller à la bonne intégration du secteur de la location dans ces référentiels. Nous travaillons par exemple avec l'European Rental Association à l'établissement de notes de position à ce sujet. Nous nous investissons également fortement auprès des fédérations françaises et danoises pour valoriser la place des matériels sur les chantiers, et leur impact environnemental.
- **Coconstruire des référentiels communs**
La transparence en matière de reporting extra-financier est primordiale. C'est pourquoi nous contribuons à l'élaboration de référentiels pour notre secteur, en matière d'indicateurs RSE ou de calcul du bilan carbone (voir <https://erarental.org/publications/csr-kpi-framework/>)



DES PROJETS DE COMPENSATION CARBONE VOLONTAIRES - ESPAGNE

Même si nous privilégions les actions de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, des projets de compensation carbone volontaires sont soutenus dans notre unité d'affaire espagnole. En 2023, celle-ci a compensé 100 % de ses émissions de Scopes 1 et 2 au travers notamment, d'un projet de restauration de la forêt après le grand incendie survenu à Ávila (Espagne), en 2019.

LE MOT DE LA DIRECTRICE PROSPECTIVE ET DÉVELOPPEMENT

« 2024 sera placée sous le signe de l'adaptation, pour répondre aux nouveaux challenges d'ordre opérationnels et réglementaires »



Alice Henault

Directrice Prospective et Développement
Groupe Loxam

2023 a été une année d'accélération et de consolidation pour Loxam. Si la priorité avait été donnée à la sensibilisation de nos collaborateurs et à l'appropriation de notre démarche de développement durable par tous en 2022, l'année qui vient de s'écouler nous a permis de consolider ces acquis.

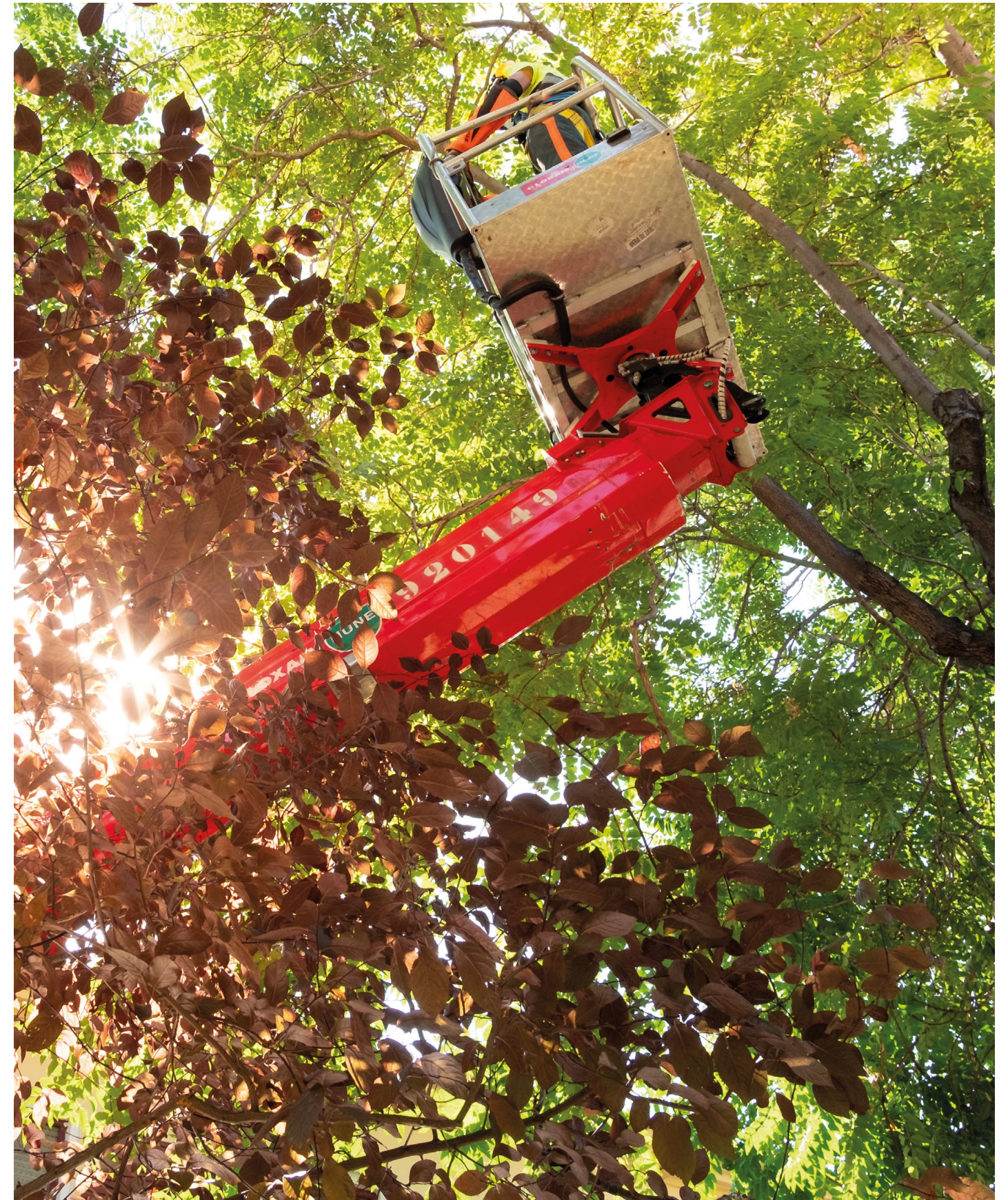
Les nombreuses actions et initiatives détaillées dans ce rapport démontrent la position centrale qu'occupent nos engagements en matière de développement durable, ainsi que le rôle de nos collaborateurs, véritables ambassadeurs de notre démarche au quotidien.

Comme en témoigne l'amélioration de nos performances en matière de sécurité, de formation ou encore d'environnement, nos processus sont robustes et nous permettent d'obtenir des résultats concrets. Les nombreuses reconnaissances délivrées par des organismes externes exigeants et indépendants comme Moody's ou l'initiative Science Based Targets, nous confortent dans nos choix et nous poussent à maintenir nos efforts.

La Coupe du Monde de Rugby 2023, est un bel exemple de notre détermination collective à nous adapter aux mutations sociales et environnementales. Notre partenariat avec les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, constitue une nouvelle opportunité de mettre en avant le modèle de la location tout en innovant pour apporter des solutions toujours plus vertueuses et répondre à des exigences fortes en matière de développement durable.

Ce n'est qu'en s'appuyant sur des fondations solides que le Groupe Loxam sera capable de s'adapter et de répondre aux nouvelles réglementations qui viennent bousculer les entreprises européennes en matière de reporting extra-financier. Que ce soit avec l'arrivée de la Corporate Sustainability Reporting Directive ou de la taxonomie verte européenne, nous devons adapter notre organisation, nos processus et nos outils pour faciliter le reporting et répondre aux nouvelles exigences.

2024 sera donc placée sous le signe de l'adaptation, avec de nouveaux challenges d'ordre réglementaires (nouvelles directives européennes sur le reporting extra-financier), opérationnels (partenariat avec les JOP Paris 2024) ou encore de performance (atteinte de nos objectifs en matière de développement durable), qui nous pousseront une fois de plus à nous organiser collectivement, pour relever ces défis.





ANNEXES

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs Groupe

Profil de l'entreprise

Indicateur	Unité	2021	2022	2023
Chiffre d'affaires Groupe Loxam	Mds€	2,2	2,4	2,6
Évolution du chiffre d'affaires N/N-1	%	+10	+9,1%	+6,2%

Humain

Rappel du périmètre : Tout le Groupe (>95 % du CA) hors unités d'affaires listées en annexes.

Indicateur	Unité	2021	2022	2023
Nombre de collaborateurs	Nbre	11 016	11 413	11 818
Collaborateurs en CDI	%	93	92	93,5
Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année N	%		77	78
Collaborateurs promus dans l'année ⁽¹⁾	%	8	6	5
Collaborateurs ayant passé un entretien annuel	%	59	65	74
Collaborateurs couverts par une enquête climat social	%	100	88	100
Collaborateurs couverts par des représentants du personnel	%	69	70	69
Taux de fréquence ⁽²⁾		14,4	14,1	10,7
Taux de gravité ⁽³⁾			0,54	0,6
Collaborateurs ayant suivi au moins une formation dédiée à la sécurité	%	58	58	55

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

(2) Taux de fréquence : rapport entre le nombre total d'accidents avec arrêts (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 1 000

Société

Rappel du périmètre : Tout le Groupe (>95 % du CA) hors unités d'affaires listées en annexes.

Indicateur	Unité	2021	2022	2023
Collaborateurs en apprentissage	%	3	3	3
Collaborateurs de moins de 25 ans	%	7	7	7
Collaborateurs de plus de 50 ans	%	26	28	28
Collaboratrices	%	19	19	19
Collaboratrices managers ⁽⁶⁾	%	19	20	20
Collaborateurs formés à l'éthique	%	48	72	72

(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 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.

Environnement

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

Indicateur	Unité	2019	2022	2023
Bilan carbone – Scope 1	tCO ₂ e	48 267	44 373	41 609
Bilan carbone – Scope 2 (<i>location-based</i>)	tCO ₂ e	3 968	3 991	2 334
Bilan carbone – Scope 2 (<i>market based</i>)	tCO ₂ e	7 634	7 188	5 271
Bilan carbone – Scope 3	tCO ₂ e	921 904	917 264	859 498
Consommations d'électricité	kWh	47 642 118	46 112 675	43 876 989
<i>Dont part d'électricité renouvelable</i>	%	-	44	55
Consommations de gaz	kWh	9 818 991	8 179 655	6 873 255
<i>Dont part de gaz d'origine renouvelable</i>	%	-	80	81
Consommations chauffage urbain	kWh	9 258 000	12 513 845	12 273 387
Consommations de carburant	L	16 402 599	15 507 082	14 964 411
Déchets dangereux	T	2 986	3 193	3 589
Déchets dangereux valorisés	%	56	58	65
CAPEX verts	%	-	26	22

À noter : l'historique des émissions pour 2019 et 2022 peut avoir évolué. Cela est lié à la mise à plat de notre méthodologie et au passage à la méthodologie Protocole GHG. La variation de périmètre sur les données environnementales n'a pas été jugée significative et n'a donc pas été prise en compte.

NOTRE MÉTHODOLOGIE DE REPORTING EXTRA-FINANCIER

Cadre du reporting

Par son statut juridique, Loxam n'est pas concerné par les obligations réglementaires du reporting extra-financier 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.

Dans une démarche de mise en conformité avec la nouvelle directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), à laquelle Loxam sera soumis à partir du 1^{er} janvier 2026, des éléments issus des exigences de divulgation seront progressivement intégrés au rapport RSE.

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 extra-financiers** 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 développement durable du Groupe Loxam,** formalisée par la direction Développement Durable du Groupe, les différents référents développement durable des unités d'affaires et les experts métiers (directions HSE, Ressources Humaines, Matériel, etc.). Cette politique

s'inscrit dans la démarche de développement durable 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 en 2021. Le reporting lié à ce plan est intégré au présent rapport de durabilité, les indicateurs de performance faisant partie intégrante de la stratégie de développement durable du Groupe

Le présent rapport a été 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 développement durable pour l'exercice 2023.

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

- la Direction Développement Durable 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 développement durable 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 Développement Durable Groupe ;
- les directeurs de nos unités d'affaires en charge de la validation des données avant l'envoi à la direction Développement Durable Groupe ;
- les contributeurs au sein de nos unités d'affaires, experts métiers (directions HSE, Ressources Humaines, 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 Développement Durable 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 sont 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 les 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 du reporting. Sur le périmètre social, des exclusions sont réalisées pour de petites unités d'affaires. Elles sont listées ci-après et seront progressivement intégrées.

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.

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 (>98 % des effectifs) à l'exception des entités suivantes (entités employant des collaborateurs) :
 - Pour le périmètre France : Loxamed
 - Pour le reste du Groupe : Atlas Rental (Maroc)
- Sur la majorité du Groupe pour les données environnementales (>75 % du chiffre d'affaires du Groupe) à l'exception des entités suivantes : Pour le périmètre Loxam Hune : Pronto Rental (Colombie) et Hune Sico (Arabie Saoudite)
 - Pour le reste du Groupe : Loxam AG (Suisse), Loxam GmbH (Allemagne), Loxam SWAN (Irlande), Atlas Rental (Maroc), Loxam Degraus (Brésil)

À noter : les unités d'affaires A GERADORAALUGUEL DE MAQUINAS S.A., MOTORMAC RENTAL LOCAÇÃO EQUIPAMENTOS S.A., WASA TRADE ET JIAB HYRCENTER AB dont Loxam a fait l'acquisition en 2023 ne sont pas intégrées conformément à notre protocole de reporting.

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 DE QUALITE, 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
	Garantir la sécurité, toujours et partout	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE, 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
	Innover en faveur de la sécurité de nos clients	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE, 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE, 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
	Promouvoir une économie inclusive	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE, 10 INÉGALITÉS RÉDUITES
Environnement	Réduire notre impact environnemental direct	6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT, 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
	Proposer des offres bas carbone	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE, 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
	Proposer des solutions durables	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
Société	Valoriser les diversités	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE, 10 INÉGALITÉS RÉDUITES
	Garantir des relations éthiques et responsables	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
	Favoriser le développement des territoires	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE, 10 INÉGALITÉS RÉDUITES, 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Nos indicateurs de performance

Les définitions des indicateurs de performance détaillées 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	M€	Développement
	Nombre de collaborateurs	%	Attractivité et engagement
Humain	Collaborateurs en CDI	%	
	Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année N	%	Développement
	Collaborateurs promus dans l'année ⁽¹⁾	%	
	Collaborateurs ayant passé un entretien annuel	%	
	Collaborateurs couverts par une enquête de climat social	%	Santé et bien-être
	Collaborateurs couverts par des représentants du personnel	%	Dialogue social
	Taux de fréquence ⁽²⁾		Sécurité
	Taux de gravité ⁽³⁾		
Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dédiée à la sécurité	%		
Société	Collaborateurs en apprentissage	%	Diversité et inclusion
	Collaborateurs de moins de 25 ans	%	
	Collaborateurs de plus de 50 ans	%	
	Collaboratrices	%	Éthique des affaires
	Collaboratrices managers ⁽⁴⁾	%	
	Collaborateurs formés à l'éthique	%	
Fournisseurs évalués par Ecovadis	%		
Environnement	Bilan carbone - Scope 1	tCO ₂ e	Changement climatique
	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	
	Consommations d'électricité	MWh	
	Consommations de gaz	MWh	
	Consommations chauffage urbain	MWh	
	Consommations de carburant	L	
	CAPEX verts	%	
	Déchets dangereux	T	
Déchets dangereux valorisés	%		

(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.

(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 1 000

(4) 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.

À noter : les indicateurs qualitatifs et quantitatifs listés ci-dessous ont fait l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant sur un scope limité à 98% des effectifs sur les données sociales et sociétales, et à 7 pays représentant plus de 75% du chiffre d'affaires du Groupe sur les données environnementales. Informations qualitatives sélectionnées : partenariats pour contribuer à l'intérêt général en France et au Brésil ; Dispositifs pour adapter les conditions de travail dans des zones avec des événements climatiques extrêmes ; Bilan carbone (scope 3).

Informations quantitatives sélectionnées : Nombre total de collaborateurs au 31 décembre 2023 ; Pourcentage de collaborateurs en CDI ; Pourcentage de collaboratrices ; Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année ; Taux de fréquence et taux de gravité ; Consommations d'électricité ; Consommation de carburant ; Consommation de chauffage urbain ; Bilan carbone (scopes 1 et 2).

Reporting en matière de vigilance

Conformément à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, nous avons formalisé en 2021 notre plan de vigilance, et mis en place, dès 2022, un comité de vigilance.

Notre plan de vigilance est disponible sur notre site internet (<https://loxam.com/wp-content/uploads/2022/11/LOXAM-PLAN-VIGILANCE-2022-FR.pdf>).

Des actions sont mises en œuvre pour réduire ces risques. Parmi les principales actions en 2023, nous pouvons mettre en valeur :

- Renouvellement de nos certifications ISO45001 et 14001 pour l'ensemble du périmètre et élargissement à certaines unités d'affaires. Cette dynamique se poursuivra en 2024.

- Performance de nos unités d'affaires Ramirent en matière de sécurité (taux de fréquence Groupe Ramirent de 1,9).

- Réponse à nos objectifs en matière d'investissements verts (22%).

Enfin, nous avons conduit deux audits ciblés en matière de droits humains

au sein de nos unités d'affaires en Italie et en Pologne.

Le Groupe Loxam n'est pas actif dans les secteurs des combustibles fossiles tels que définis à l'article 2.62 du règlement (UE) 2018/1999 du Parlement et Conseil européen, ni dans la production de produits chimiques. Nous ne possédons aucune activité liée à des activités controversées.

Notre reporting détaillé en matière de vigilance est néanmoins intégré à notre Déclaration de Performance Extra-Financière. Ci-dessous sont listés les risques de notre plan de vigilance, qui dont l'objet d'un reporting dans le présent document :

Risques	Reporting DPEF
Travail des enfants	Favoriser le développement de nos collaborateurs
Travail forcé	Garantir des relations éthiques et responsables
Liberté d'association	Garantir des relations éthiques et responsables
Discrimination	Favoriser le développement de nos collaborateurs Valoriser les diversités
Non-respect des droits des travailleurs migrants	Garantir des relations éthiques et responsables
Absence de salaires décents	Favoriser le développement de nos collaborateurs
Prestations sociales insuffisantes	Favoriser le développement de nos collaborateurs
Heures de travail excessives	Favoriser le développement de nos collaborateurs
Harcèlement	Favoriser le développement de nos collaborateurs
Accidents du travail	Garantir la sécurité, toujours et partout
Contribution au changement climatique	Réduire notre impact environnemental direct Proposer des offres bas carbone
Pollution des airs	Réduire notre impact environnemental direct
Pollution des sols et eaux	Réduire notre impact environnemental direct
Non-gestion des déchets	Réduire notre impact environnemental direct

La maîtrise des risques concernant nos fournisseurs s'inscrit dans notre politique achats responsables décrite dans la partie « Garantir des relations éthiques et responsables » de notre rapport de durabilité.



 **LOXAM**
Exigez plus de la location

CONTACT
Cédric CONRAD
Directeur Développement Durable - 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.com
Loxam - S.A.S. au capital de 221 559 930 €
Siège social : 256, rue Nicolas Coatanlem - 56850 CAUDAN
RCS LORIENT 450 776 968
N° TVA : FR 81 450 776 968 - NAF 7732 Z

