



**S'INVESTIR**  
AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

# UNE PERFORMANCE ANCRÉE, UN HÉRITAGE DURABLE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

FY2024

Ce document constitue la DPEF du Groupe Loxam pour l'année fiscale 2024. 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), certaines exigences de divulgation issues de la directive seront 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. Le rapport est disponible en annexe au présent document.

Notre stratégie développement durable 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 l'ensemble des informations qualitatives relatant notre fonctionnement et les actions engagées pour répondre à nos ambitions ;
- 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 (99% des effectifs représentés)
- Sur un périmètre restreint (>70% 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.02
Le mot du Président	p.04
Le mot du Directeur Général	p.05
Notre histoire	p.06
Nos faits marquants	p.07
2024 en quelques chiffres	p.08
2024, une année olympique et paralympique !	p.09



## Notre organisation

Loxam dans le monde	p.13
Notre modèle d'affaires	p.14
Nos différents métiers	p.16
Nos parties prenantes	p.17
Notre gouvernance et dispositif d'audits	p.18



## Notre stratégie de développement durable

Risques et opportunités extra-financiers	p.23
Nos engagements	p.25
Nos engagements certifiés, évalués et récompensés	p.27



## Nos réalisations en 2024

<b>L'humain, au cœur de nos priorités</b>	p.30
Regards croisés	p.30
Garantir la sécurité, toujours et partout	p.31
Contribuer au développement des collaborateurs	p.36
Innover en faveur de la santé et de la sécurité de nos clients	p.43
Promouvoir une économie inclusive	p.46
<b>Loxam, entreprise responsable, ancrée localement</b>	p.48
Regards croisés	p.48
Valoriser les diversités	p.49
Garantir des relations éthiques et responsables	p.53
Favoriser le développement des territoires	p.57
<b>L'environnement, cap sur 2030</b>	p.61
Regards croisés	p.61
Une politique environnementale volontaire pour le Groupe Loxam	p.62
Réduire notre impact environnemental direct	p.64
Proposer des offres bas carbone	p.69
Proposer des solutions durables	p.76



## Conclusion & annexes

<b>Le mot de la Directrice Prospective et Développement Groupe</b>	p.78
<b>Annexes</b>	p.79
Nos indicateurs de performance	p.80
Notre méthodologie de reporting extra-financier	p.83

# LE MOT DU PRÉSIDENT

**GÉRARD DÉPREZ**  
Président du Groupe



« *Nous croyons fermement que nos engagements en matière de sécurité, de responsabilité environnementale, de formation du personnel et de diversité dans nos recrutements sont cohérents avec l'histoire du Groupe* »

Dans un contexte de forte incertitude économique, l'année 2024 a été très positive pour le Groupe Loxam, qui confirme ainsi son leadership dans la location de matériels en Europe. Des avancées significatives sont à nouveau à souligner, tant dans la réalisation de nos engagements sociétaux que dans la digitalisation de nos processus et l'adaptation de notre business model aux nouvelles exigences de la clientèle.

Tout cela est rendu possible grâce à notre culture d'entreprise, qui fédère l'ensemble du Groupe autour de valeurs communes, basées sur la résilience et l'innovation. Cette culture partagée donne du sens à l'action collective. Elle nous permet de pérenniser notre business model et de capitaliser sur la force du Groupe dans tous les pays où nous sommes présents.

En matière d'environnement, la réduction de nos émissions directes, bâtiments et véhicules d'entreprise, est toujours la priorité. Nous adoptons une approche pragmatique pour accompagner nos clients et partenaires dans leur propre transition. Dans un monde instable, le pragmatisme et la coopération sont deux atouts pour des solutions viables et compétitives.

L'année 2025 s'ouvre dans un contexte de changements réglementaires en matière de RSE, avec une revue des exigences de reporting. Toute forme de simplification est bienvenue mais, pour Loxam, le cap reste le même ! Nous croyons fermement que nos engagements en matière de sécurité, de responsabilité environnementale, de formation du personnel et de diversité dans nos recrutements sont cohérents avec l'histoire du Groupe, et nécessaires à notre performance.

Dans un environnement exigeant et en perpétuelle évolution, Loxam entend assumer pleinement son rôle de leader. Il ne s'agit pas seulement de suivre les tendances, mais de les anticiper, de les incarner et, chaque fois que possible, de les façonner. Chacune de nos filiales est engagée, au même titre que Loxam en tant que Groupe, dans une transition sociétale vertueuse.

**GÉRARD DÉPREZ**  
Président du Groupe Loxam



# LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**STÉPHANE HÉNON**  
Directeur Général Groupe



L'année 2024 a une nouvelle fois été marquée par des avancées significatives en matière de développement durable au sein du Groupe. L'engagement de nos équipes, à travers l'ensemble de nos unités d'affaires, permet de consolider année après année notre performance.

La sécurité est, plus que jamais, au cœur de nos priorités. Après une progression très significative en 2023, nous avons atteint cette année un nouveau record avec un taux de fréquence des accidents du travail inférieur à 10. Ces résultats témoignent d'une dynamique solide : un taux d'accidentologie parmi les plus bas du secteur, et plusieurs pays qui n'ont connu aucun accident sur douze mois. Nous nous rapprochons de notre objectif ambitieux : le zéro accident. Cette progression est le fruit d'un travail de fond, notamment à travers des formations renforcées et l'implication de notre management. Nous œuvrons au service d'une culture sécurité ancrée à travers l'ensemble du Groupe.

Sur le plan environnemental, nous avons poursuivi l'adaptation de notre parc. Nous avons fait l'acquisition d'équipements avec des motorisations hybrides et électriques, tout en tenant compte des réalités économiques et de marché. Si certaines gammes, comme l'élévation, sont désormais très électrifiées, d'autres, comme le terrassement ou le compactage, évoluent à un rythme plus mesuré. La transition doit être réaliste et alignée avec les attentes de nos clients. Elle implique de faire des choix, de parfois ralentir certaines décisions, pour trouver le bon équilibre entre innovation et viabilité économique. L'électrification de notre flotte de véhicules de société progresse elle aussi de façon constante.

Nos engagements sociétaux ont connu cette année une reconnaissance forte, avec notamment notre contribution à la réouverture de Notre-Dame de Paris.

C'est une grande fierté d'avoir apporté notre savoir-faire à un projet aussi emblématique. D'autres initiatives ont vu le jour grâce à notre soutien à la Fondation du Patrimoine, renforçant notre ancrage local et notre impact pour la préservation du patrimoine bâti, dans toutes les régions où nous œuvrons.

Enfin, notre participation aux Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, en tant que fournisseur officiel, a également permis de valoriser nos actions RSE : recrutement de personnes éloignées de l'emploi, recours à du matériel électrique ou alimenté en biocarburant, innovations techniques comme l'hybridation des groupes électrogènes, raccordement au réseau électrique ou le déploiement d'espaces temporaires en structure bois... autant de sujets portés avec enthousiasme par nos équipes venues de plusieurs pays ! Nous avons démontré la force de notre collectif et la capacité à travailler ensemble à la réussite d'un événement d'une envergure exceptionnelle.

Pour 2025, notre vigilance restera portée sur la sécurité, tout en accélérant sur un sujet encore insuffisamment piloté : la gestion de notre consommation d'eau. Nous devons mesurer avec précision pour mieux anticiper la raréfaction des ressources. Les solutions que nous déployons pour réduire cette consommation nécessitent des investissements à moyen et long-terme.

Nos résultats RSE, reconnus par les agences de notation, confortent notre position de leader et notre volonté de poursuivre cette dynamique, au service de la performance du Groupe et d'un impact social et environnemental positif.

**STÉPHANE HÉNON**  
Directeur Général Groupe

# NOTRE HISTOIRE

Loxam est né en 1967, avec l'idée de proposer un nouveau service 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 efficience.

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 du secteur de la construction. 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



- Lancement en 1967 d'un nouveau service de location de matériel et ouverture de la 1ère agence SAM.
- 1986, Gérard DÉPREZ, nouveau PDG de la société SAM.

1988-1997

## Le développement régional

- Développement et accélération de notre implantation nationale.
- 1994 : nouveau nom pour le Groupe qui devient Loxam.

1998-2010

## Le pari européen

- Ouvertures d'agences et acquisitions de sociétés.
- Début de l'expansion internationale du Groupe : Suisse (1996), Belgique et Allemagne (1999), Grande-Bretagne et Irlande (2000), Espagne (2002), Luxembourg (2005), Pays-Bas (2006) et Danemark (2007).
- 2000 : Loxam désormais n°1 européen.

2021 - 2023

## Une présence renforcée

- Poursuite et consolidation de notre croissance avec plusieurs acquisitions (Danemark, Espagne, Portugal, France, Suède, Brésil).

2011-2020

## Le défi mondial

- Dès 2010, sortie des frontières de l'Europe et implantation au Maroc et au Brésil.
- En 2017, rachat des sociétés : Hune, Lavendon Group, Cramo (Danemark), Nacanco et Swan. Loxam conforte son statut de loueur international implanté en Europe, Amérique du Sud, Afrique et Moyen-Orient.
- 2019 : Loxam 4ème acteur mondial à la suite du rachat de Ramirent, avec une présence dans 30 pays à travers le monde



## Depuis 2024 Loxam en action

- Livraison des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.
- Avec un réseau de 1 120 agences dans 30 pays animé par 11 900 collaborateurs, le Groupe affiche un chiffre d'affaires de 2,6 Md€ en 2024.



# NOS FAITS MARQUANTS 2024

**Service client de l'année pour la 8<sup>e</sup> année consécutive**

Loxam conserve son prix année après année et continue de démontrer son engagement envers la satisfaction de ses clients.

**Une performance record en termes de sécurité**

- 33% en 2 ans, et un taux de fréquence des accidents du travail < 10

**Renouvellement de notre certification Qualiopi**

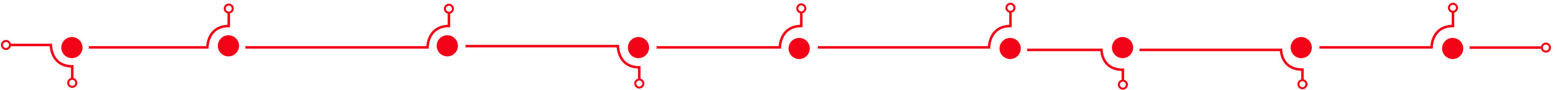
Tous nos centres de formation, y compris notre école de Bagneux (région parisienne), ont renouvelé cette certification qui atteste de la qualité des enseignements délivrés à nos collaborateurs et nos clients.

**Renouvellement de notre partenariat avec la Fondation du Patrimoine**

Grâce à ce partenariat, Loxam a soutenu 10 projets depuis 2022 et continue de concrétiser son ambition de soutenir des actions portées localement, d'utilité publique et sélectionnées par ses équipes en région.

**Le Social Day au Brésil**

Cette initiative est l'occasion de soutenir la société qui nous entoure et d'engager les employés dans des actions sociales alignées sur les objectifs de développement durable fixés par l'ONU.



**Loxam, entreprise partenaire des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024**

Loxam a accompagné l'organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024 avec succès à travers la fourniture et l'installation des systèmes de production d'énergie temporaire des sites et la régulation thermique, ainsi que la fourniture et l'installation des structures temporaires et modulaires, et autres solutions logistiques.

**Loxam, mécène de la Reconstruction de Notre-Dame de Paris**

**Loxam, partenaire de la 47<sup>e</sup> édition de la Compétition Mondiale des Métiers WorldSkills**

En tant que partenaire des métiers « Contrôle et Technologie du Bâtiment », Loxam a fourni tous les matériels nécessaires aux compétiteurs et affirmé son rôle d'acteur clé dans l'accompagnement des talents de demain.

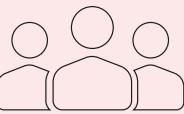
**Une première : l'essai d'une pelle électrique de 15 tonnes**

Nous avons poursuivi notre démarche d'innovation environnementale en testant une pelle électrique de 15 tonnes, un pas concret vers la décarbonation et un environnement de travail plus sain.

# 2024 EN QUELQUES CHIFFRES

1<sup>ER</sup> EN EUROPE  
4<sup>E</sup> DANS LE MONDE  
30 PAYS, 4 CONTINENTS

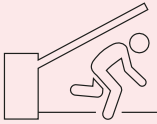
## HUMAIN



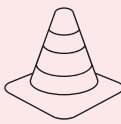
**11 879**  
collaborateurs



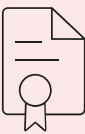
**19%**  
de collaboratrices



**9,4**  
Taux de fréquence  
des accidents du travail



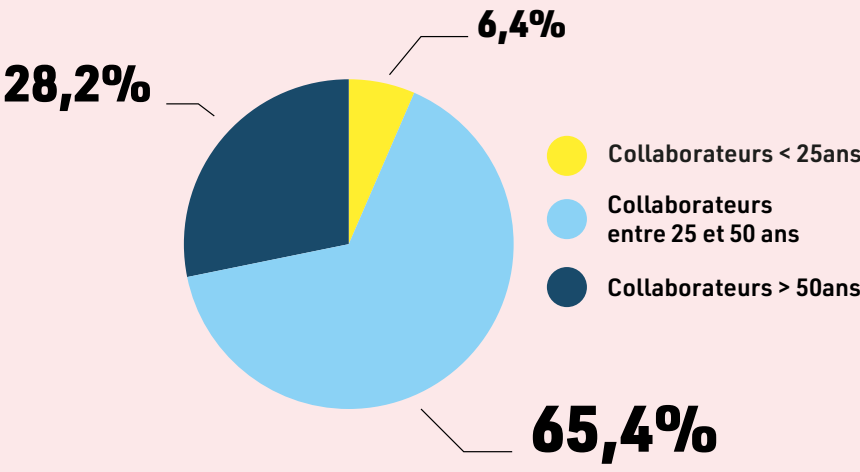
**0,5**  
Taux de gravité des accidents du travail



**20**  
unités d'affaires  
certifiées Great Place to Work®



**87%**  
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

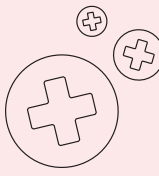
**91%** de nos fournisseurs évalués par notre partenaire Ecovadis (en volume d'achat)

## DONNÉES FINANCIÈRES

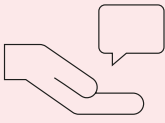
**2,6Mds €**  
Chiffre d'affaires  
Groupe 2024



**+1%**  
du chiffre d'affaires  
entre 2023 et 2024

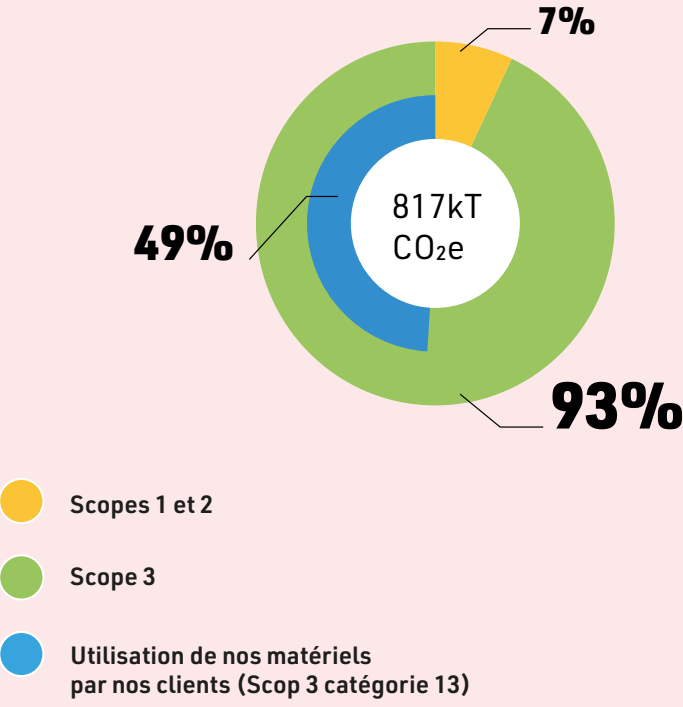


**897**  
(80% des sites)  
Nombre d'audits  
internes et QSE  
conduits en 2024

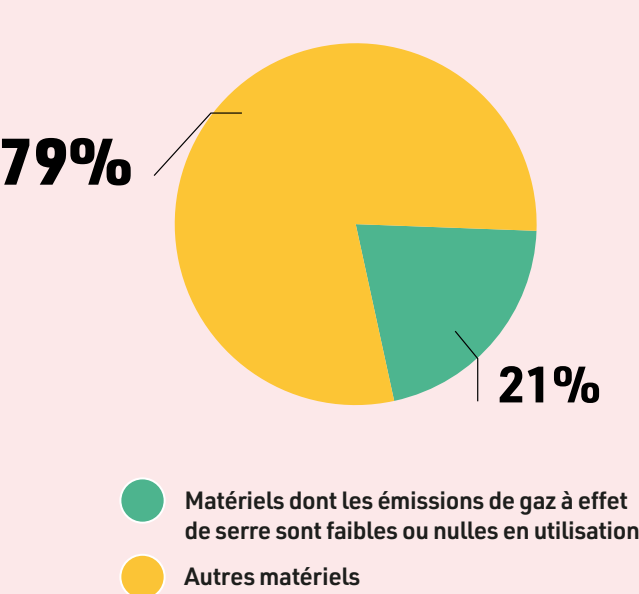


## ENVIRONNEMENT

### BILAN CARBONE



### CAPEX GROUPE





# 2024, UNE ANNÉE OLYMPIQUE ET PARALYMPIQUE !

A travers sa stratégie « Héritage et Durabilité », Paris 2024 s'était fixé comme objectif de réduire l'impact climatique et environnemental des Jeux et de faire du sport un outil d'innovation sociale.

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ont été l'occasion de repenser l'impact des grands événements mondiaux et de démontrer qu'il est possible d'allier performance, sobriété et inclusion sociale. Au global, Paris 2024 est parvenu à réduire de 54,6% l'empreinte carbone des jeux par rapport à la moyenne des éditions de Londres 2012 et Rio 2016, un résultat auquel nous avons grandement participé.

Loxam en tant qu'entreprise partenaire se devait de piloter les engagements durables dans le cadre de la fourniture et l'installation des systèmes de production d'énergie temporaire des sites et la régulation thermique, de la fourniture et l'installation des structures temporaires et modulaires, et des solutions logistiques proposées.

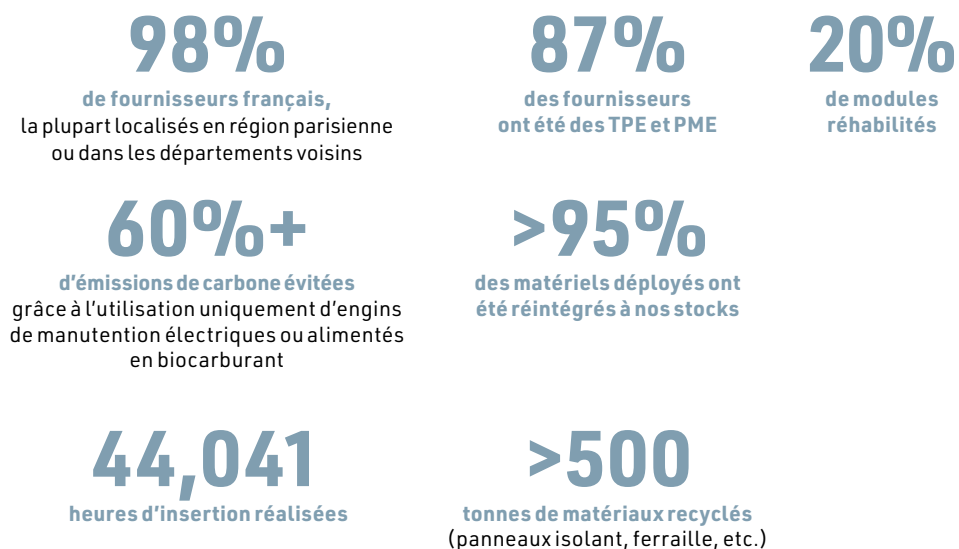
Nos engagements durables se sont articulés autour de trois axes, déployés sur les 53 sites où nous intervenions :

- Economie circulaire et préservation de l'environnement.
- Innovation sociale, inclusion et création de valeurs sur les territoires.
- Promotion de la pratique du sport en interne.

Pour la réussite de ce projet nous avons travaillé main dans la main avec l'ensemble des équipes de Paris 2024 et tous nos partenaires, particulièrement GL Events. Loxam a également mené des actions de sensibilisation et de formation destinées à l'ensemble de ses collaborateurs pour garantir une compréhension approfondie de nos engagements RSE dans le cadre des Jeux et au-delà :

- Un onboarding RSE spécifique couvrant les enjeux RSE propres à nos contrats avec Paris 2024,
- Une formation sur les sujets HSE et RSE portant principalement sur les pratiques essentielles en matière de sécurité, biodiversité et tri des déchets,
- Des affiches RSE présentes sur les sites définissant les bonnes pratiques à adopter sur les chantiers des Jeux,
- En complément, des modules e-learning pour sensibiliser à la RSE et au handicap chez Loxam.

## Notre événement en quelques chiffres



« Avant, pendant et après les Jeux, Loxam a fait preuve d'un engagement remarquable en matière de durabilité. Société engagée et très volontaire à l'idée de faire bouger les lignes dans l'événementiel, Loxam s'est donné les moyens de ses ambitions avec la constitution d'une équipe RSE spécialement dédiée au projet. Cette équipe, structurée et compétente, a été exemplaire à la fois dans la préparation en amont (réponses à nos attentes avec des présentations claires et précises, etc.) mais également sur le terrain pendant la phase des compétitions avec le déploiement opérationnel de la stratégie responsable des achats de Paris 2024, le suivi de ses engagements et les travaux menés sur l'« expérience fournisseurs ». La force de l'équipe Loxam avec laquelle nous avons eu la chance de travailler restera pour moi l'écoute, la précision et l'enthousiasme, éléments déterminants dans la réussite du projet avec Paris 2024. »

**Sylvère Chamoin**  
Manager Achats Durables Paris 2024

# Nos principales actions

## Volet Environnement

### Déploiement de solutions d'énergie bas carbone

Afin de minimiser l'impact énergétique des infrastructures temporaires, plusieurs solutions innovantes ont été mises en place :

- Connexion au réseau électrique de nos systèmes, réduisant la part des énergies fossiles à seulement 0,1 % du budget carbone des Jeux.
- Déploiement de 3 groupes électrogènes alimentés par de l'hydrogène renouvelable.
- Déploiement d'un conteneur solaire et plusieurs batteries mobiles pour alimenter les sites en énergie verte.
- Utilisation uniquement d'engins de manutention électriques ou alimentés en biocarburant, permettant de réduire d'au moins 60% les émissions carbone de nos matériels.

Ces choix ont permis d'optimiser la consommation d'énergie tout en garantissant la continuité opérationnelle des infrastructures. Toutefois, certaines limites sont apparues, notamment sur la disponibilité des alternatives aux carburants fossiles à grande échelle et leur rentabilité.

Ces déploiements ont donc été riches en apprentissage, et nous ont permis de nous forger des convictions sur les solutions durables, et celles qui nécessitaient encore des évolutions.

### La réduction des ressources et la gestion des déchets

- 40% des espaces spectateurs (kiosques, buvettes et abris) conçus en bois pour réduire leur empreinte carbone
- > 500 tonnes de matériaux recyclés (panneaux isolant, ferraille, etc.) via notre partenariat avec Paprec
- 300 anciens modules réhabilités soit 20% des modules déployés

Pour approvisionner les sites dans le cadre des Jeux 2024, nous avons

privilegié l'utilisation de notre stock existant dès que possible, réduisant ainsi la production et l'acquisition de nouveaux matériels. Dans le cas où la production de nouveaux équipements était inévitable, l'éco-conception a été mise en avant avec une priorité donnée sur l'utilisation de bois, matériau bas carbone.

La grande majorité de nos matériels utilisés, tels que l'ensemble des modules, groupes électrogènes et équipements moyenne tension, a ensuite été réintégrée dans nos stocks pour être réemployée et remise en location pour d'autres clients. Pour tout matériel ne réintégrant pas notre parc à la suite des Jeux, des solutions de réemploi, remise en état et recyclage ont été privilégiées à travers nos partenariats avec Muto, Paprec ou encore la Plateforme de seconde vie de Paris 2024.

## Volet Social

### Favoriser le développement des territoires français

- 98 % de fournisseurs français
- 87 % des fournisseurs ont été des TPE/PME

Parmi nos partenaires, nous comptons de nombreuses TPE, PME et structures d'insertion françaises, reflétant l'engagement de Loxam envers l'économie locale et le soutien aux petites entreprises. En effet, nous avons fait le choix de mobiliser des fournisseurs implantés en Ile-de-France ou dans des départements limitrophes pour les activités de logistique, de transport et de manutention.

### Intégration de publics éloignés de l'emploi

- 44 041 heures d'insertion réalisées, dépassant les objectifs fixés
- 87 personnes issues de parcours d'insertion ont retrouvé un emploi durable

Nous avons principalement collaboré avec les acteurs de l'insertion, Arès et Humando, partenaires de confiance avec lesquels nous avons déjà travaillé sur d'autres projets. A titre d'exemple, Loxam Module a confié une partie du nettoyage des modules installés sur les sites des Jeux à des personnes en situation d'insertion via le Groupe Arès.







Sur le site de l'International Broadcast Center, un de nos sous-traitants MELS a également mobilisé tout au long du projet la structure d'insertion Humando pour de la manutention sur site et de l'assemblage de gaines.

Grâce à ces collaborations, nous avons contribué à l'intégration sociale et professionnelle de publics éloignés de l'emploi tout en répondant aux exigences sociales des Jeux de Paris 2024. Forts de cette expérience, nous souhaitons faire perdurer ces bonnes pratiques dans la durée en renforçant les partenariats avec des structures d'insertion.

#### **Evaluation et bien-être des travailleurs**

Un événement durable, c'est aussi une organisation humaine respectueuse. Nous y avons veillé à tous les instants par :

- la mise en place d'évaluations anonymes pour recueillir les retours des sous-traitants,
- la conduite d'entretiens sur site pour améliorer en temps réel les conditions de travail,
- la mise en place des dispositifs de sensibilisation à l'activité physique auprès de nos collaborateurs avec une application dédiée qui a permis à tous nos collaborateurs de participer à des défis sportifs.

Avec une note de 4,2/5 attribuée par les équipes « Achats responsables » de Paris 2024, nous sommes fiers d'avoir fait partie des fournisseurs les plus attentifs au bien-être des travailleurs sur tous les sites.

## **Un héritage riche en enseignements pour les prochains projets**

Paris 2024 a été un formidable laboratoire d'innovation sociale et environnementale. Les succès enregistrés, les défis rencontrés et les apprentissages tirés dessinent les contours d'un modèle plus durable et plus inclusif, à intégrer dans les actions de notre secteur et dans nos activités courantes. Ainsi, nous souhaitons poursuivre le déploiement de solutions bas carbone développées pendant les Jeux auprès de nos clients, dans tous les secteurs avec un objectif précis : identifier précisément les cas d'usage pour proposer les meilleures solutions. Nous souhaitons également renforcer nos partenariats avec les structures d'insertion pour continuer à offrir des opportunités d'emploi et répondre à nos défis en matière de recrutement et généraliser notre stratégie d'achats responsables en faisant évoluer nos critères et en les diffusant à travers le Groupe.



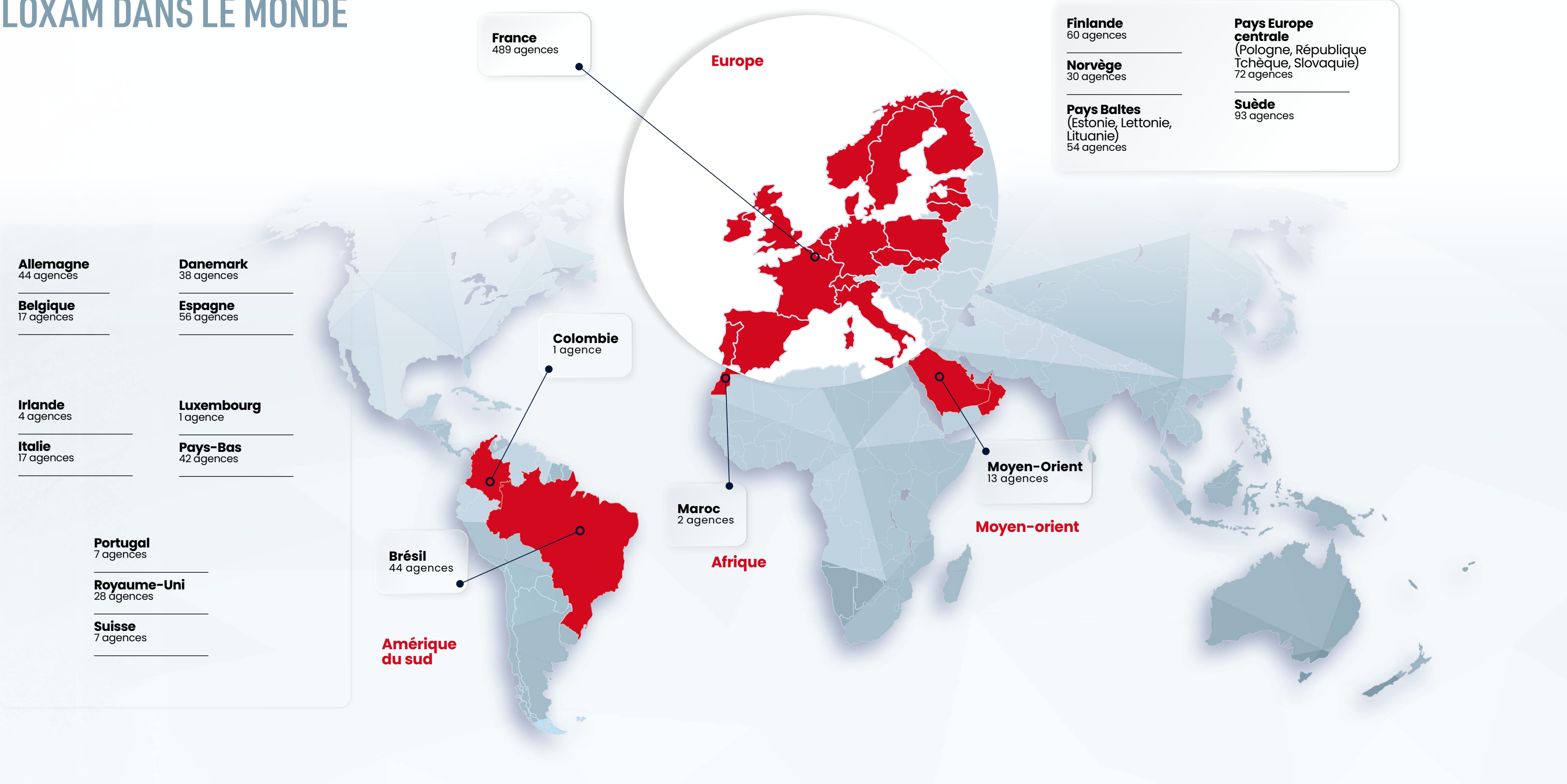




# NOTRE ORGANISATION



# LOXAM DANS LE MONDE





# 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 quelques années, 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 basées 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.

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

Un ensemble d'agences généralistes, proposant un parc de matériel diversifié et adapté aux besoins les plus fréquents de 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 2024, le Groupe n'a pas changé structurellement de taille, la priorité ayant été donnée à la croissance organique. Une dizaine de nouveaux sites ont ouvert à travers le Groupe.



## 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<sup>E</sup> ACTEUR MONDIAL



## NOS DÉFIS

Être le **leader** de la location durable

**Décarboner** nos activités

**Accélérer** le développement du digital

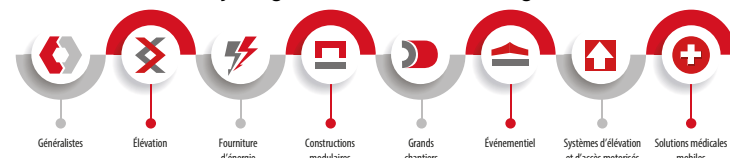
### NOS ATOUTS

#### 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



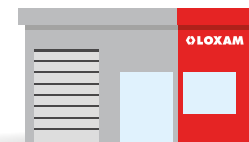
#### UNE ORGANISATION ÉPROUVÉE

- Des processus rigoureux
- Des expertises métiers



### NOS ACTIVITÉS

NOUS PROPOSONS TOUJOURS LE SERVICE LE PLUS ADAPTÉ



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 2024

#### ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

**CA + 2,6** Milliards €

#### QUALITÉ DE SERVICE

- Élu Service Client de l'Année (ESCDA) pour la 8<sup>e</sup> 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)



# 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.



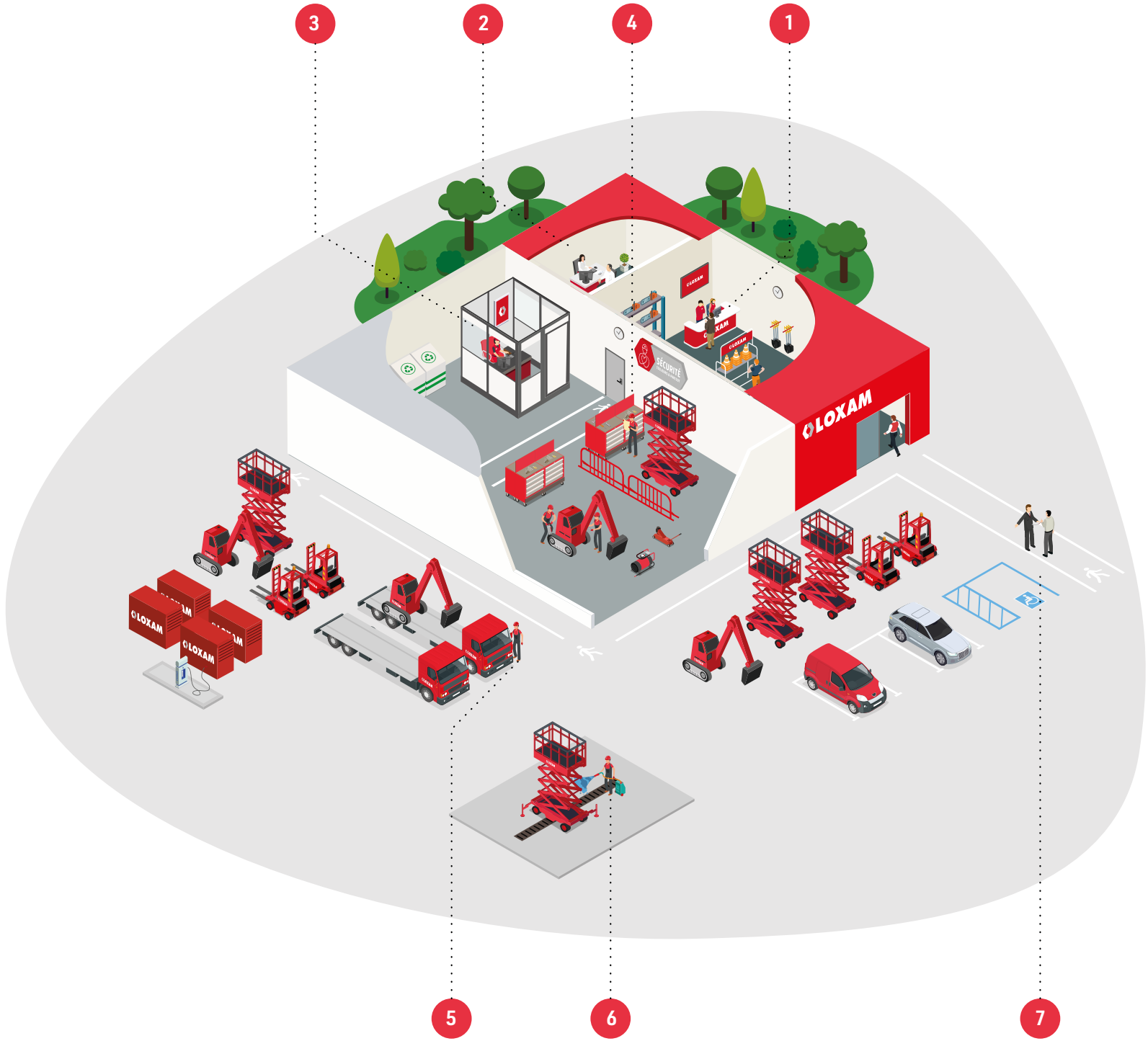
**Responsable d'agence**  
Gère le centre de profits, les moyens humains et matériels dans le but de développer l'activité commerciale dans le respect des objectifs quantitatifs et qualitatifs.



**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	Fréquence de consultation
COLLABORATEURS	<ul style="list-style-type: none"><li>Santé et sécurité</li><li>Développement</li><li>Qualité de vie au travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dialogue social</li><li>Diversité et inclusion</li><li>Protection des données</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dialogue avec les représentants du personnel</li><li>Entretiens annuels</li><li>Enquêtes de climat social</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>A minima une fois par an, tous les collaborateurs sont interrogés</li></ul>
CLIENTS	<ul style="list-style-type: none"><li>Sécurité</li><li>Innovation collaborative</li><li>Efficacité énergétique</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Éthique des affaires</li><li>Protection des données</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Enquête de satisfaction</li><li>Net Promoter Score</li><li>Ateliers de co-innovation</li><li>Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>À l'issue de chaque location (questionnaire clients envoyé)</li></ul>
FOURNISSEURS	<ul style="list-style-type: none"><li>Innovation collaborative</li><li>Éthique des affaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Achats responsables</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Journées Test matériels</li><li>Journées Cahiers des Charges</li><li>Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement</li><li>Audits</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>A minima une fois par an lors des revues business, pour nos principaux fournisseurs en volume d'achat</li></ul>
SOUS-TRAITANTS	<ul style="list-style-type: none"><li>Sécurité</li><li>Éthique des affaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Achats Responsables</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formations</li><li>Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Lors des enquêtes de matérialité</li></ul>
INVESTISSEURS	<ul style="list-style-type: none"><li>Gouvernance</li><li>Transparence et dialogue</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Impact environnemental</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Conférences investisseurs trimestrielles</li><li>Tournées investisseurs annuelles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>A minima trimestriellement, pour les investisseurs participant à nos conférences</li></ul>
SOCIÉTÉ CIVILE	<ul style="list-style-type: none"><li>Contribution à la société</li><li>Développement des communautés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Économie circulaire</li><li>Impact environnemental</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Communications officielles</li><li>Réseaux sociaux et sites internet</li><li>Partenariat avec des associations locales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Pas de fréquence particulière, en fonction des réactions sur les réseaux sociaux</li></ul>



# NOTRE GOUVERNANCE ET DISPOSITIF D'AUDITS

## Nos instances de gouvernance

Loxam a la volonté d'être une entreprise engagée et mobilisant 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. Cela oblige le Groupe à avoir une haute exigence d'exemplarité en matière de conduite des affaires.

À ce jour, notre actionnariat est partagé entre de l'actionnariat familial et de l'actionnariat salarié de managers actifs et retraités.

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, 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.



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 fonctions exécutives 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 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 a la 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 responsable d'une problématique transverse du Groupe : développement durable (dont environnement), sécurité, affaires sociales, reporting financier, digital, etc. Tous les membres du comité exécutif sont formés aux enjeux du développement durable.

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

**Composition :** 8 membres dont le Président, le Directeur Général du Groupe, les quatre Directeurs exécutifs de Pôle, le Directeur administratif et financier et la Directrice Prospective et Développement.

**Collaboratrices :** 1 (12,5 %)  
**Nationalités :** 3  
**Fréquence :** a minima trimestrielle

Comité éthique

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

**Composition :** Un des membres indépendants du comité stratégique et le Référent éthique du Groupe.  
**Fréquence :** 2 fois par an

Comité 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 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.

Notre bilan en matière de vigilance est présenté en annexe à notre présente Déclaration de Performance Extra-Financière.

**Composition :** Président, Directeur Général Groupe, Direction Générale de nos principales divisions, Directrice Prospective & Développement, Directeur Administratif et Financier, Directeur Administratif, Directrice Juridique, Directeur Développement Durable.

**Fréquence :** 2 fois par an

Comité d'audit

Le comité d'audit est un sous-comité du comité stratégique. Il est en charge de l'examen des comptes du Groupe avant leur présentation au comité stratégique. Il se réunit en présence du directeur administratif et financier du Groupe. Au moins deux fois par an, le comité revoit les risques auxquels l'entreprise est confrontée pour évaluer leur bonne prise en compte dans sa stratégie. Le comité d'audit rencontre également, au moins deux fois par an, les commissaires aux comptes. Enfin, le comité d'audit a également été mobilisé en 2024 pour suivre la mise en conformité aux futures directives liées au développement durable et a été consulté lors de la réalisation de l'analyse de double matérialité.

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

**Fréquence :** a minima 2 fois par an.

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 responsable 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

Convaincus que le développement durable doit être au cœur de la stratégie de l'entreprise, 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.



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.

DES COMITÉS AU NIVEAU GROUPE...

**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.

**Le comité RSE**, réunissant un membre du comité exécutif, la Direction Développement Durable Groupe et les référents RSE de chaque unité d'affaire. Il a pour objectifs de piloter la performance extra-financière, de suivre les plans d'action et de stimuler le partage d'expérience entre les différents pays du Groupe. Il se tient trimestriellement.

...RELAYÉS 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 compétitions sont régulièrement organisées sur les différentes thématiques de la stratégie de développement durable du Groupe afin de valoriser les meilleures initiatives.

...ANIMÉS PAR UNE ORGANISATION DÉDIÉE

**La Direction Développement Durable Groupe** a pour missions de définir la stratégie du Groupe, coordonner le sujet, 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 terme , dans toutes nos géographies. Toutes les décisions stratégiques sont prises à ce niveau. 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.

**La Direction ou les référents RSE au sein de chaque unité d'affaires** sont responsable(s) de l'élaboration du plan d'action opérationnel sur l'ensemble des piliers RSE du Groupe et de la mise en œuvre concrète des actions. 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.

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 annuel ambitieux pour s'assurer du respect des processus Loxam en place et de l'efficacité du dispositif de contrôle interne. Ainsi, tous les sites de Loxam sont préparés à recevoir tous types d'audits, en moyenne une fois tous les deux ans en fonction des risques identifiés.

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 est mise à jour annuellement 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. Tous les sites Loxam font l'objet d'un audit externe et/ou interne, en moyenne tous les deux ans. 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. Les principaux risques en matière de vigilance sont également revus par notre équipe d'auditeurs internes ([voir page 37](#)).
- **les audits de l'Inspection Générale** : créée en 2022, cette cellule intervient en dernier niveau, pour investiguer certains points mis en exergue par d'autres audits et nécessitant approfondissements.

NOTRE DISPOSITIF D'AUDIT INTERNE EN QUELQUES CHIFFRES

676

NOMBRE D'AUDITS INTERNES

221

NOMBRE D'AUDITS QUALITÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT (QSE)





# 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 2024, le Groupe a réalisé une analyse complète de double matérialité, conformément aux exigences de la directive CSRD. Ce travail de synthèse – réalisé par les membres du comité RSE Groupe et des experts par thématiques 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. En 2025, sur la base des résultats de l'analyse de double matérialité, le Groupe Loxam mettra à jour l'ensemble des feuilles de route développement durable des différentes unités d'affaires. 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.

A 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.

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
	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
Humain	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
	Sécurité	Dans le cadre de leurs activités, et notamment à proximité de nos matériels, nos parties prenantes évoluent dans des conditions souvent difficiles. Elles sont exposées à de nombreux dangers.	Collaborateurs Clients Sous-traitants	Garantir la sécurité, toujours et partout



Pilier	Enjeu	Matérialité pour Loxam	Parties prenantes concernées	Partie du rapport détaillant notre politique
Environnement	Impact environnemental direct	Nos agences et la circulation de nos véhicules commerciaux, utilitaires de maintenance et poids lourds ont un impact quotidien sur l'environnement (consommations d'énergie et d'eau, émissions de gaz à effet de serre, déchets, pollutions accidentelles).	Collaborateurs Sous-traitants Société civile	Réduire notre impact environnemental direct
	Changement climatique	La production, le transport et l'utilisation de nos équipements ont des impacts sur le changement climatique. Engager la transition de notre parc de matériels est l'opportunité et la condition pour continuer, demain, à opérer.	Collaborateurs Clients Sous-traitants Fournisseurs	Proposer des offres bas carbone
	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	Valoriser les diversités
	Éthique des affaires	En tant qu'entreprise de services avec un modèle très décentralisé, la multiplication de pratiques frauduleuses et contraires à nos principes éthiques est un risque à prendre en compte.	Clients Fournisseurs	Garantir des relations éthiques et responsables
	Maîtrise de la supply chain	Dans le cadre de notre devoir de vigilance, la maîtrise de notre supply chain est essentielle et doit s'accompagner d'une démarche d'achats responsables pour embarquer l'ensemble de nos fournisseurs autour de pratiques vertueuses.	Fournisseurs	Garantir des relations éthiques et transparentes.
	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 transparentes
	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



## LE MOT DE CÉDRIC CONRAD

« Le développement durable fait partie intégrante du fonctionnement de notre entreprise. Nos engagements sont déclinés de manière concrète par géographies et par métiers, avec des objectifs clairs, atteignables et compréhensibles par tous. Cette démarche n'est pas théorique : elle est incarnée au quotidien par nos équipes, sur le terrain, partout où nous opérons. C'est cette mobilisation collective, ancrée localement, qui donne toute sa force à notre stratégie. »

Directeur Développement Durable Groupe

A 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 et aux 17 objectifs du développement durable des Nations Unies.

Nos ambitions développement durable s'appliquent à l'ensemble de nos géographies, responsables d'établir des feuilles de route qui répondre aux objectifs du Groupe.

Ces ambitions sont structurées autour des piliers précédemment décrits (Humain, Société, Environnement) et de 3 niveaux d'action :

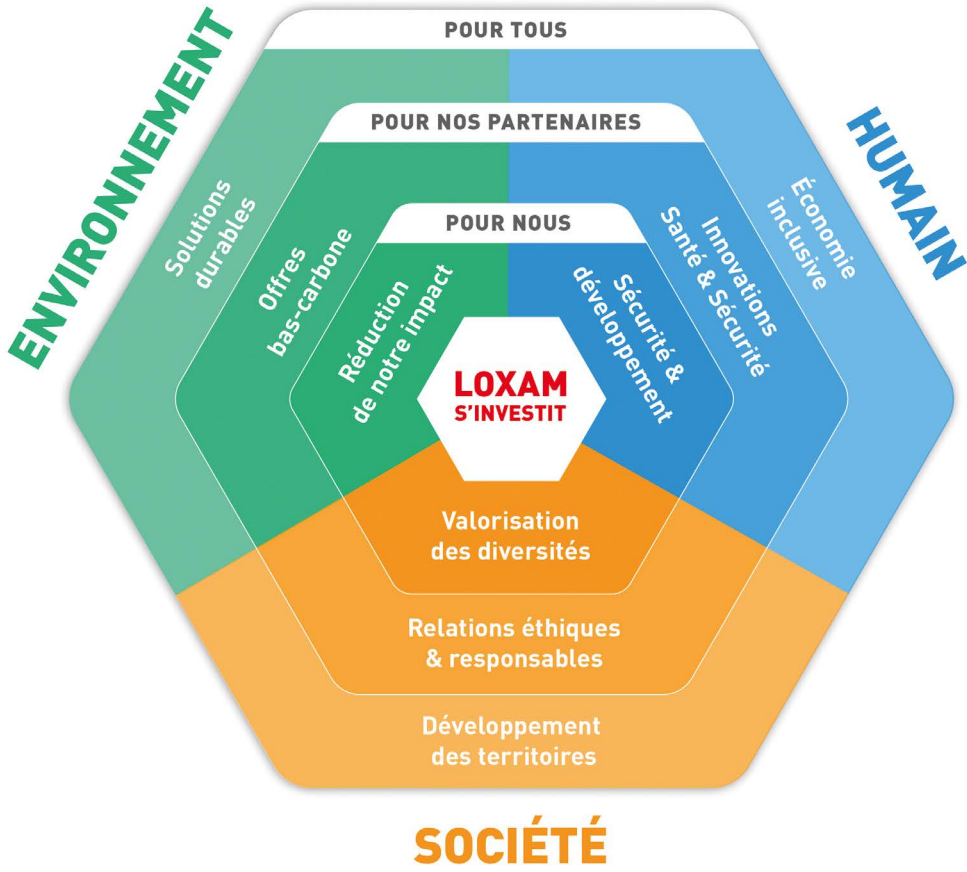
- « **Pour nous** », fait référence aux actions que nous engageons en interne, avec tous nos collaborateurs, et pour lesquelles nous avons une responsabilité directe.
- « **Pour nos partenaires** », définit les actions que nous entreprenons de manière conjointe avec nos clients et nos fournisseurs.
-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

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

Notre démarche « **S'investir aujourd'hui pour demain** » doit permettre 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 les 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 internationales, et particulièrement l'ISO9001, 14001, 45001, 27001, 26000 et 20121.

**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.

**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 CO<sub>2</sub> ont été validés par l'initiative Science Based Targets.

**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 développementdurable.


**Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) :** malgré les récentes évolutions réglementaires, Loxam a entrepris une démarche de mise en conformité avec le cadre de cette directive. L'analyse de double matérialité permettra d'aligner les feuilles de route 2026-2030 du Groupe avec les exigences de ce cadre, et d'aligner le reporting progressivement.

**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.



# NOS ENGAGEMENTS CERTIFIÉS, ÉVALUÉS ET RÉCOMPENSÉS

## Nos certifications




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

**Périmètre certifié : toutes les unités d'affaires du périmètre de reporting à l'exception de celles au Moyen-Orient (Rapid Access et Hune Sico).**


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 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 celles en Colombie (Pronto Rental), au Maroc (Atlas Rental) et au Moyen-Orient (Rapid Access et Hune Sico).**





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 au Royaume-Uni, au Moyen-Orient (Rapid Access) et en Italie.**




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 celles en Colombie (Pronto Rental), au Maroc (Atlas Rental), en Arabie Saoudite (Hune Sico), en Irlande et au Brésil.**

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 : Loxam Event**





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 : 74/100. 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.



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** sur une échelle de F à A.

En 2022, Loxam a répondu à l'évaluation ESG de S&P Global Ratings pour la première fois. Evaluant 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 8 % des entreprises du secteur Commerce & Distribution, avec une note de 48/100.



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.** Loxam se positionne parmi les meilleures performances de toutes les entreprises évaluées et obtient la meilleure performance du secteur.



20 de nos unités d'affaires ont été certifiées Great Place To Work.

Nos récompenses

FRANCE

**Loxam « Élu Service Client de l'Année 2025 »**  
Pour la 8e année consécutive, Loxam a été élu « Service Client de l'Année 2025 », dans la catégorie « Location de matériel », récompensant l'excellence de sa relation client. Cette distinction reflète son engagement à offrir un service toujours plus performant à ses clients, de toutes tailles et de tous horizons.

FRANCE

**Lauréat de la Global Sports Week 2024**  
En présence du Ministre des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative, Loxam, lauréat du Palmarès 2024 de la Global Sports Week, confirme son rôle clé dans les Grands Événements Sportifs Internationaux, dont les Jeux de Paris 2024. Fort de l'excellence de ses équipes, le Groupe ambitionne d'exporter son savoir-faire en France et à l'international.

PORTUGAL

**LoxamHune Portugal, reconnu PME Líder**  
Pour la 3e année consécutive, en reconnaissance de la confiance de ses clients, cette distinction reflète son engagement à proposer des solutions sur mesure et à maintenir l'excellence dans tous ses services.

ITALIE

**« Best Performer »**  
Nos équipes italiennes ont été distinguées parmi les meilleures entreprises de la Province de Brescia, une belle reconnaissance de l'investissement de nos équipes !





# NOS RÉALISATIONS EN 2024





# 1<sup>ER</sup> PILIER

## L'HUMAIN, AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS



**Philippe Simonnet**

Directeur Général Adjoint - Loxam France  
BU Spécialistes

**& José Manuel Rubias**

Directeur d'exploitation internationale

**2024, année record en matière de sécurité. Comment expliquez-vous ces résultats et comment maintenir la dynamique ?**

**José Manuel Rubias :** La sécurité est une priorité absolue, intégrée à tous nos processus. Cette culture s'appuie sur trois piliers essentiels qui ont permis d'atteindre de tels résultats : une sensibilisation renforcée de nos collaborateurs, comme en témoignent nos cafés sécurité hebdomadaires, un suivi rigoureux des "presque accidents" pour tirer les enseignements avant qu'un incident ne survienne, et, enfin, une exemplarité partagée à tous les niveaux, notamment grâce à la règle stricte du port des EPI pour tous, sans exception. Pour maintenir cette dynamique, nous devons maintenant accélérer la digitalisation avec des outils adaptés et encourager une convergence des pratiques à l'échelle du Groupe.

**Philippe Simonnet :** Nous pouvons effectivement être très fiers des performances de 2024 : une baisse confirmée de 40 % du taux d'accidentologie en France entre 2022 et 2024, et un taux global inférieur à 10 à l'échelle du Groupe. C'est une vraie fierté. Mais il ne faut pas s'arrêter là. Pour aller plus loin, comme le mentionne José Manuel, il faut encourager la remontée des situations dangereuses. C'est la clé pour éviter les accidents avant qu'ils ne se produisent. Les presque accidents, aujourd'hui encore insuffisamment déclarés dans certains pays comme la France, doivent être mieux remontés et analysés. En nous inspirant des meilleurs exemples dans le Groupe, en particulier Ramirent, nous allons poursuivre le déploiement des bons outils, et maintenir notre élan en faveur de notre engagement, la sécurité, toujours et partout. »

**Quelles sont les attentes de nos clients en matière de sécurité ? Comment parvenir à constamment innover ?**

**José Manuel Rubias :** La première attente de nos clients concerne la fiabilité de notre matériel : ils veulent des équipements rigoureusement entretenus. Mais au-delà de cette exigence, nous observons une demande croissante pour des innovations en matière de sécurité. C'est à cette attente que nous répondons, par exemple, avec des dispositifs comme « Harness On ».

**Philippe Simonnet :** Nos clients attendent effectivement constamment des solutions concrètes et des nouvelles idées pour mieux protéger leurs collaborateurs. A titre d'exemple, l'un d'eux nous a récemment demandé de l'aider à présenter des innovations sécurité devant son comité de direction. Nous avons pu lui proposer notre mallette KYD42, spécialement pensée pour les environnements à forte coactivité. Ce type d'échange doit devenir la norme. C'est ainsi que nous resterons en phase avec les attentes de nos clients.

**José Manuel Rubias :** Ces échanges doivent être renforcés, notamment dans le cadre des rencontres de la sécurité et de l'environnement lors desquelles nous mobilisons l'ensemble de nos clients et partenaires autour de ces thématiques. Ces événements sont des moments clés de partage et d'écoute pour renforcer notre capacité d'innovation. En tant que leader, Loxam doit continuer à porter l'exigence et l'excellence en matière de sécurité pour rester un partenaire de confiance.

**Un sujet longuement débattu concerne les nouvelles attentes des collaborateurs ? Selon vous, est-ce une réalité ? Qu'observez-vous au sein du Groupe Loxam et comment y répondre ?**

**José Manuel Rubias :** Oui, c'est une réalité. Les nouvelles générations expriment des attentes très claires en matière de conditions de travail. Elles accordent une attention particulière à l'ergonomie des postes, à la qualité de l'ambiance de travail, à l'utilisation des outils digitaux, à la sécurité au quotidien, mais aussi à la flexibilité dans l'organisation du travail. **Il est clé d'adapter progressivement la culture d'entreprise pour répondre aux attentes de toutes les générations, en tenant compte des différences culturelles entre les pays.** Nous devons aussi créer un environnement où toutes les générations peuvent collaborer de manière fluide et constructive.

**Philippe Simonnet :** Les profils de nos collaborateurs évoluent. Les jeunes générations ne s'attachent plus uniquement à une entreprise, mais aux projets qu'elle porte. Ce qu'elles cherchent, c'est un projet porteur de sens, qui les intéresse, les motive, et surtout qui les fait progresser. Elles veulent acquérir des compétences, se développer, grandir. C'est un vrai moteur d'engagement. À nous de proposer des parcours valorisants, de donner de la visibilité sur les évolutions possibles, et de continuer à faire de Loxam une entreprise dont les collaborateurs sont fiers.

# GARANTIR LA SÉCURITÉ, TOUJOURS ET PARTOUT



## LE MOT DE MARZIA GIUSTO

« La sécurité est une valeur fondamentale pour Loxam, profondément ancrée dans notre culture. Notre engagement en faveur de la sécurité est le fruit d'un engagement fort de l'ensemble de nos collaborateurs, qui ont fait de la sécurité un mode de vie. Cet effort collectif a conduit à des améliorations significatives de nos indicateurs de performance, reflétant notre engagement à créer un environnement de travail sûr pour tous. »

Directrice Générale Loxam Italie

## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

CULTURE & EXEMPLARITÉ  
FORMATION  
INNOVATION

**Culture et 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. 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.** 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.

**Innovation.** Nous devons innover en permanence pour offrir les meilleurs standards en matière de sécurité. L'innovation ne concerne pas uniquement nos équipements. Elle est un état d'esprit et concerne les formations que nous proposons, les processus que nous déployons, etc.

## Notre fonctionnement

### Notre organisation

Notre politique sécurité 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.

Sponsorisé par un membre du comité exécutif et 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'action 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 a minima une fois par mois pour revoir les indicateurs et les plans d'action. Les référents HSE de chaque unité d'affaires prennent en charge la mise en œuvre de la politique auprès de l'ensemble des collaborateurs, la définition des plans d'action et la démarche d'amélioration continue. 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.

## Une véritable 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 protéger nos collaborateurs d'une exposition trop forte au bruit et des lunettes de protection sont 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.

- **Une sensibilisation mensuelle.** Organisés une fois par mois 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. Des « cafés sécurité » sont organisés une semaine sur deux en France et permettent aux collaborateurs 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.
- **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 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 suivants leur embauche. Cette certification atteste que l'entreprise respecte des règles de sécurité forte. Dans certaines de nos unités d'affaires, comme en Europe de l'Est, au Danemark ou en Italie, 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. Des pages dédiées à la sécurité, animées par nos équipes HSE, sont disponibles dans l'ensemble de nos intranets. 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. Les résultats en matière de sécurité sont intégrés au calcul de l'intéressement reçu par nos collaborateurs dans plusieurs unités d'affaires, et notamment en France depuis le nouvel accord d'intéressement signé en 2023 et au sein de Ramirent.
- **Une étroite collaboration avec nos fournisseurs sur l'usage de nos équipements.** De nombreuses rencontres sont organisées à travers nos agences dans l'ensemble de nos unités d'affaires pour former nos collaborateurs. Pour donner quelques exemples, 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. 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.

## Nos objectifs






- Taux de fréquence **inférieur à 10** à l'échelle du Groupe
- Taux de gravité **inférieur à 1** à l'échelle du Groupe
- **0 accident** dans l'ensemble de nos sites



Des processus rigoureux sur l'ensemble de nos sites

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

- **une évaluation** par nos agences des risques professionnels, traduits en plans d'action locaux pour continuellement améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs et de nos sous-traitants ;
- **des procédures de travail claires**, telles que des descriptions fournies pour chaque poste de travail 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.

		2022	2023	2024
	TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	14,1	10,7	9,4
	TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	0,5	0,6	0,5
	NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS	0	0	0
	PART DE NOS COLLABORATEURS AYANT REÇU AU MOINS UNE FORMATION À LA SÉCURITÉ	58%	54%	62%
	PART DE NOS COLLABORATEURS COUVERTS PAR UN SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ (ISO45001)	-	-	91%



## Actions emblématiques de l'année

### Une performance record dans le Groupe

Grâce à l'engagement de nos équipes, nous avons atteint un taux de fréquence des accidents du travail inférieur à 10, un résultat remarquable dans notre secteur. Cette performance est le résultat d'une culture sécurité de plus en plus ancrée dans le quotidien de chacun de nos collaborateurs, et d'un engagement permanent de nos managers. Ensemble, nous progressons toujours plus vers le 0 accident ! 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 centrale (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 2024.



### 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 confère aux collaborateurs formés, la responsabilité et le devoir d'interrompre toute activité exercée dans une situation considérée comme étant à risque ou dangereuse.

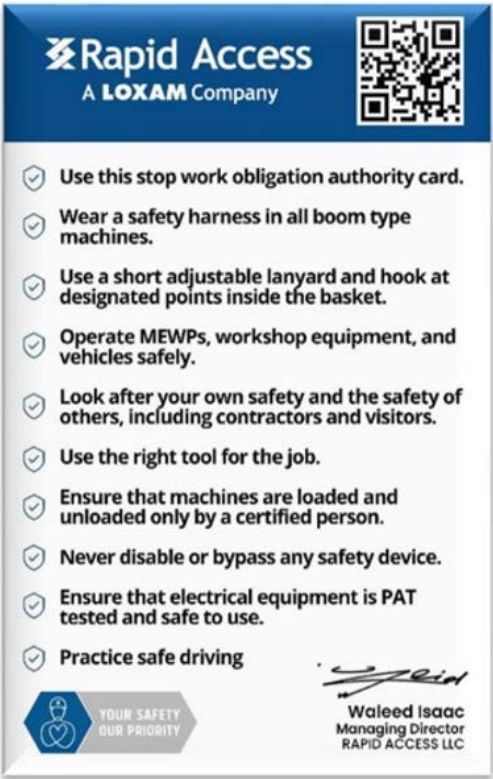
L'objectif de ce programme est de fournir aux collaborateurs les moyens de toujours donner la priorité à la sécurité, quelles que soient les circonstances. Chaque collaborateur est formé et habilité à interrompre une situation jugée à risque.

Les collaborateurs sont encouragés à avoir recours à la démarche « 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 depuis 2021 !

« Notre culture sécurité repose sur 4 piliers. Le premier pilier - l'intervention - vise à permettre à nos équipes de donner la priorité à la sécurité grâce au programme d'autorisation d'arrêt des travaux (Stop Work Authority Program), qui encourage les interventions précoces et fournit une plateforme numérique rapide et efficace pour traiter tous les problèmes de conformité et de sécurité sans crainte de représailles. »



**Waleed Isaac**  
Directeur Général - Loxam Rapid Access (Moyen-Orient)



### Poursuite du déploiement de notre démarche renforcée en matière de sécurité

Nous avons, en 2024, poursuivi notre démarche « Culture Sécurité » entreprise en 2022, accompagnée par le cabinet expert DSS. Nous favorisons une prise de conscience collective et individuelle des enjeux de sécurité, ce qui contribue à réduire les risques et à prévenir les accidents. Cette année, nos 460 managers d'agences ont suivi un programme de formation à travers toute la France, basé sur le développement de la culture sécurité proactive. Ces formations visent à renforcer leurs connaissances et compétences, mais aussi par capillarité, celles de leurs équipes pour travailler toujours de la manière la plus efficace et sécurisée. Identifier spontanément tout incident et toute situation dangereuse et proposer des actions pour supprimer les causes est essentiel. Cette approche collaborative permet d'améliorer en permanence nos pratiques et de garantir un environnement de travail toujours plus sûr. Faire de la sécurité bien plus qu'une priorité, une valeur partagée. Amener l'ensemble de nos collaborateurs vers l'amélioration continue, la reconnaissance et la valorisation des comportements sûrs, c'est viser ensemble l'objectif du zéro accident !



### Le zéro accident, une réalité pour plusieurs de nos BU !

En 2024, grâce à l'engagement de nos équipes, nous avons atteint un taux de fréquence des accidents du travail inférieur à 10, un résultat remarquable dans notre secteur, et plusieurs de nos unités d'affaires ont atteint l'objectif zéro accident. C'est le cas en Europe centrale (Slovaquie et République Tchèque), dans les pays nordiques (Norvège et Finlande), au Moyen-Orient (Arabie Saoudite, Emirats arabes unis, Bahreïn, Qatar, Koweït, Oman) et dans les pays baltes (Estonie, Lettonie, Lituanie).

Cette performance est le résultat d'une culture sécurité de plus en plus ancrée dans le quotidien de chacun de nos collaborateurs, et d'un engagement permanent de nos managers.

### De nouvelles unités d'affaires certifiées

Parce qu'une performance sécurité est le résultat d'une organisation robuste, notre objectif est d'obtenir la certification ISO 45001 pour l'ensemble du périmètre Groupe. En 2024, plusieurs unités d'affaires, et notamment l'Italie et l'ensemble de nos pays au Moyen-Orient ont été certifiées pour la toute première fois ! Nous saluons la performance de nos équipes pour la garantie d'un management efficace de la sécurité.



### Des formations pour nos sous-traitants

Notre culture sécurité ne s'applique pas qu'à nos collaborateurs. Nous intégrons nos sous-traitants et partenaires dans cette démarche. Par exemple, en Finlande, tous les travaux de montage d'échafaudages sont réalisés par des sous-traitants sous la supervision des responsables de Ramirent. La sélection, l'orientation et la formation continue des sous-traitants sont essentielles pour maintenir des normes élevées de qualité et de sécurité dans ce domaine. Ainsi, en 2024, un total de 6 750 sessions d'apprentissage en ligne portant sur différents sujets de sécurité (identification des risques, équipements de protection individuelle, plans de levage, etc.) ont été réalisées par nos sous-traitants, ainsi que 126 interventions sur site. Des formations en présentiel ont également abordé la protection contre les chutes et le déneigement. Cette approche assure expertise et professionnalisme, conduisant à une exécution efficace et fiable des projets, et instaure la confiance des clients quant à la sécurité et à la qualité des services fournis.

« Former nos sous-traitants n'est pas seulement une exigence, c'est aussi un moyen de renforcer la confiance. Lorsque des centaines de travailleurs suivent nos programmes de sécurité, cela se traduit par des sites plus sûrs et une meilleure qualité de travail. Nos clients voient la différence lorsque les projets se déroulent sans problème, et c'est pourquoi nous continuons à investir chaque année dans ces programmes de formation »



**Ulla Partane**  
Business Director Loxam Ramirent (Finlande)



# CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS



## LE MOT DE FABIO DI MARIO

« Chez Loxam on ne vient pas pour un poste ou pour un salaire : on vient pour un parcours de carrière. Toutes les conditions sont réunies chez nous pour évoluer au sein de l'entreprise, en tant que professionnel et en tant que personne.

Nos parcours d'intégration, notre école de formation Loxam, nos métiers riches et passionnants, nos défis toujours plus stimulants, tout est fait pour apprendre.

Chez Loxam nous aidons à grandir ceux qui veulent se dépasser, dans l'excellence et le respect de nos valeurs humaines. »

Directeur des Ressources Humaines Groupe

## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

EMPLOYABILITÉ  
FIDÉLISATION  
ÉCOUTE

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 quatre axes :

- Agir pour le développement de nos collaborateurs
- Favoriser le dialogue social
- Promouvoir la qualité de vie au travail.
- Garantir un travail décent à tous

Nous avons un prérequis à l'ensemble de ces actions, la garantie d'un travail décent au sein de toutes nos géographies. Le suivi strict de ce principe est partie intégrante de notre devoir de vigilance.

## 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 heures de travail décentes**, 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 »](#)).


- **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. Elles 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.



## 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 2024, nos unités d'affaires polonaise, espagnole, portugaise et marocaine ont été audités sur ces sujets. Aucun écart majeur aux lignes de conduite du Groupe n'a été détecté.

		2022	2023	2024
	PART DE NOS COLLABORATEURS EN CDI	92%	93%	93%





Développement de nos collaborateurs

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

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

- **Des parcours d'intégration.** Afin de partager un socle commun de valeurs et accueillir nos talents, des périodes d'intégration de quelques jours à plusieurs semaines sont prévues dans tous nos pays, dès l'arrivée de nos nouvelles recrues. Cela permet une réelle immersion au cœur de notre activité de loueur, pour découvrir notre fonctionnement et nos métiers, parfois même entre plusieurs pays.
- **Un processus de gestion des carrières.** Chaque collaborateur est tenu d'effectuer un entretien annuel avec son manager. Il permet de passer en revue les performances de l'année passée et d'exprimer les attentes et souhaits pour l'année à venir. Des plans de carrières et de formation sont proposés à chaque collaborateur, avec pour objectif de les accompagner et d'évoluer tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise. Ces entretiens annuels sont aussi l'opportunité pour les managers d'identifier des profils clés parmi les collaborateurs. Certaines unités d'affaires systématisent même les entretiens inversés ou les entretiens biannuels, à l'instar de notre filiale espagnole où tous les managers sont évalués annuellement par les membres de leur équipe.

- **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. Nous incitons chaque collaborateur à participer à au moins une formation dans l'année et nous obligeons nos managers à les encourager dans cette démarche. Nous disposons pour cela de catalogues de plusieurs dizaines de modules de formations adaptés à chaque métier.




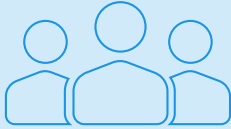
- **Un dispositif de formation.** Notre organisation s'articule autour de centres de formation au sein de nos agences ou de nos directions centrales, et de contenus e-learning accessibles en ligne dans tous nos pays. À Bagnex (France), notre centre de formation accueille chaque année depuis 2008 plusieurs milliers de collaborateurs, leur permettant de découvrir notre culture et de renforcer leurs connaissances. 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.

Nos objectifs

- +85% de collaborateurs formés au niveau Groupe
- 3 jours de formation par collaborateur par an

	2022	2023	2024
 PART DE COLLABORATEURS AYANT REÇU AU MOINS UNE FORMATION DANS L'ANNÉE	77%	78%	87%
 PART DE NOS COLLABORATEURS PROMUS DANS L'ANNÉE	6%	5%	4%



## Actions emblématiques de l'année

### Loxam Access - Une académie dédiée à nos personnels techniques

Nos équipes de Loxam Access ont déployé une formation sur-mesure pour leur personnel technique ! La Loxam Access Académie est un programme de formation de quatre ans, destiné aux nouveaux mécaniciens. Elle permet d'acquérir et solidifier leurs bases techniques et pratiques, tout en les préparant à saisir de futures opportunités dans des postes à responsabilités. En 2024, nous avons accueilli notre première promotion. Les retours des collaborateurs formés et des agences impliquées sont très positifs ! Nous allons donc poursuivre cette dynamique en 2025 avec 3 nouvelles promotions ainsi que le suivi de la première dans sa deuxième année. Cette initiative illustre l'engagement de Loxam pour le développement de ses collaborateurs, et la mobilisation de l'entreprise pour attirer et retenir les talents dans nos ateliers, une démarche essentielle compte tenu des difficultés de recrutement dans ces filières !



### France – Renouvellement de notre certification Qualiopi

Tous nos centres de formation, y compris notre école de Bagneux (région parisienne), ont renouvelé cette certification qui atteste de la qualité de nos programmes, destinés aussi bien à nos collaborateurs qu'à nos clients.



La Certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :  
**ACTION DE FORMATION**

### Un nouveau programme 100% dédié à nos managers

Le management est un sujet primordial pour la performance de l'entreprise. Nous devons accompagner nos managers. Toutes nos unités d'affaires ont des modules dédiés.

Pour donner un exemple, au Royaume-Uni, Loxam a lancé une version actualisée de son programme « Management Matters », destiné à renforcer les compétences clés de ses managers. Chaque participant a suivi, au cours de l'année, une session de 4 heures par trimestre couvrant les fondamentaux dans des domaines essentiels tels que la finance, la sécurité, les ressources humaines ou encore la gestion opérationnelle.

Ce programme vise à offrir une vision transverse des enjeux de l'entreprise et à renforcer le rôle managérial au quotidien. Près de 115 à 120 managers ont pris part à cette initiative qui illustre notre volonté de former des leaders outillés, engagés et alignés avec les valeurs du Groupe.

### Un programme pour favoriser le leadership !

Ramirent Norway a mis en œuvre avec succès un programme de développement du leadership visant à renforcer les capacités à tous les niveaux de management. L'initiative vise à transformer le management réactif en développement proactif des employés. Le programme comportait plusieurs éléments clés, dont un atelier sur la culture du leadership au cours duquel les participants ont évalué les pratiques actuelles et défini leurs aspirations futures en matière de leadership. Nos managers ont reçu une formation à la gestion du changement et aux techniques de communication persuasive, complétée par des séances de coaching personnalisées.

Le programme a renforcé la collaboration au sein de l'organisation tout en soutenant la stratégie commerciale à long terme de Ramirent.





Facilitation du dialogue social

En tant qu'entreprise très décentralisée, avec plus de 1000 agences dans le monde, être à l'écoute de nos collaborateurs est un maillon essentiel de notre politique sociale. Bien que les réglementations diffèrent entre nos 30 pays, nous veillons au dialogue social à l'aide d'instances de représentation du personnel et de moments d'échanges tout au long de l'année. Notre engagement s'inscrit pleinement dans les principes du Global Compact et vise à respecter les 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, 64.3% de nos collaborateurs sont couverts par des représentants du personnel.

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.

UN PROGRAMME D'AMBASSADEURS AU DANEMARK

Les ambassadeurs sont des volontaires de tout le pays qui consacrent leur temps et leur énergie à soutenir à la fois la direction et leurs collègues en lançant et en promouvant des actions qui améliorent Loxam en tant que lieu de travail. Le programme repose sur l'idée que les collaborateurs eux-mêmes jouent un rôle central dans la création d'un environnement de travail positif et stimulant. L'initiative favorise une culture de responsabilité partagée, d'inclusion et de contribution active au développement du lieu de travail.

Les ambassadeurs, porte-parole du changement

Les employés sont encouragés à utiliser les ambassadeurs comme canal de communication et de retour d'information, qu'il s'agisse de partager des suggestions, d'exprimer des préoccupations ou de proposer de nouvelles initiatives. Ces contributions sont présentées et discutées lors de réunions régulières des ambassadeurs, ce qui garantit que les voix des collaborateurs sont entendues et prises en compte dans le développement continu de l'organisation.

Manifeste collaboratif - Renforcer l'esprit d'équipe

En plus des valeurs fondamentales de notre entreprise, les employés ont élaboré un manifeste collaboratif visant à renforcer l'esprit d'équipe et à favoriser une atmosphère de travail positive. Ce manifeste sert d'ensemble de principes et d'engagements communs que tous les employés sont encouragés à respecter dans leur vie professionnelle quotidienne.





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 2024, l'ensemble de nos collaborateurs a été invité à répondre à une enquête « Trust Index », permettant de sonder nos collaborateurs 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. 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.



Nos objectifs

- +95% de collaborateurs couverts par une enquête de climat social

		2022	2023	2024
	PART DE NOS COLLABORATEURS COUVERTS PAR UNE ENQUÊTE DE CLIMAT SOCIAL	100%	100%	97%



## Loxam Hune

### Une convention pour favoriser la cohésion

Sous la devise « TOGETHER WE MAKE HISTORY », les employés de Loxam Hune se sont réunis au parc d'attractions historique du Puy du Fou pour la Convention 2024.

L'ensemble de l'équipe de direction a rappelé les étapes clés ayant fait de Loxam le leader européen de l'industrie à travers un voyage au XVe siècle. Les discussions ont porté sur les défis actuels et les clés de la prospérité : éviter l'endettement, améliorer l'efficacité et satisfaire le client.

La sécurité et la réduction des accidents ont été mises en avant, ainsi que la durabilité environnementale, avec l'objectif de réduire l'empreinte carbone d'ici 2023 et de mesurer l'empreinte hydrique.



**« Together, we move ! »  
Une application sportive  
pour favoriser le bien-être  
au travail**

À l'occasion de cette année olympique, Loxam a lancé le programme « Together, We Move ! », une initiative axée sur le sport et le bien-être. Porté par l'application « United Heroes », ce programme a mobilisé plus de 2 200 collaborateurs du Groupe autour de défis individuels et collectifs avec des récompenses à la clé.

Ces challenges ont été conçus pour inciter à prendre davantage soin de soi et se motiver à pratiquer une activité physique, au quotidien. Grâce à cet engagement, plus d'un milliard de pas ont été faits, témoignant de l'enthousiasme et de la motivation des équipes.



## Veiller à la santé mentale de nos collaborateurs, une priorité dans le Groupe !

La santé mentale de nos collaborateurs est une priorité pour Loxam, et nous agissons concrètement dans l'ensemble de nos implantations. Par exemple, au Brésil, des conférences ont été organisées pour discuter de ces sujets et mieux comprendre les enjeux liés au bien-être psychologique. Au Royaume-Uni, l'ensemble des managers a été formé à la prévention des risques psychosociaux, dans le cadre d'une campagne « Hey, you ok ? ». En Suède, des actions de sensibilisation ont permis d'ouvrir le dialogue sur le sujet. En France, des accords sociaux ont été signés pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Autant d'initiatives qui traduisent notre volonté d'agir durablement pour un environnement de travail sain et agréable.



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



## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

### PÉDAGOGIE INNOVATION

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.
- **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.

## LE MOT DE PHILLIP ROSS

« Loxam s'engage à faire de la sécurité de ses clients une priorité. Nous encourageons chacun à partager ses observations en matière de sécurité. La sécurité est intégrée à tous nos processus, de la formation aux contrôles de qualité des machines, en passant par la livraison et la récupération. Nous offrons une norme de sécurité unique grâce aux innovations Blue Sky. Des systèmes comme « Harness On » garantissant le port du harnais et le capteur de pré-écrasement pour nacelles répondent aux demandes des clients en la matière. L'objectif est de devenir leader en sécurité sur le marché de l'accès motorisé. »

Directeur HSE, Loxam Nationwide Platforms (Royaume-Uni)





- **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.

- **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.

- **Des formations dédiées à la sécurité.**  
La majorité de nos unités d'affaires (>95% du chiffres d'affaires Groupe) dispensent des formations à leurs clients. Aujourd'hui en cours de digitalisation, certaines d'entre elles font appel à des simulateurs de réalité virtuelle.
- **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.
- **Le renforcement des partenariats auprès de fédérations professionnelles.** Tout le 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'OPPBTP (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'OPPBTP et regroupant les différentes parties représentants les utilisateurs des matériels de chantier en France (entreprises, loueurs, fédérations, organismes de prévention).



**Actions emblématiques de l'année**

**L'intelligence artificielle au service de la sécurité de nos équipements**

Dans le cadre de l'initiative LoxSafe, nous avons co-développé avec notre partenaire Manitou un chariot télescopique innovant, équipé d'une caméra intégrant l'intelligence artificielle. Cette technologie permet de détecter la présence de piétons autour de la machine et de déclencher des signaux visuels et sonores à destination du chauffeur pour éviter les collisions. Ce dispositif représente une avancée majeure dans la lutte contre les accidents les plus fréquents sur les chantiers, notamment les collisions homme-machine, contribuant ainsi à améliorer la sécurité des travailleurs.





Des rencontres sécurité directement chez nos clients

Nous plaçons la sécurité au cœur de notre engagement en organisant des journées dédiées chez nos clients, dans la plupart de nos unités d'affaires. Ces événements nous permettent de sensibiliser à la sécurité sur nos machines, de présenter nos innovations et de partager les bonnes pratiques de manipulation. Pour donner un exemple, en 2024 au Royaume-Uni, nous avons travaillé sur des sites stratégiques tels que l'aéroport de Gatwick et divers chantiers de construction. Grâce à ces initiatives, nous répondons aux besoins spécifiques de nos clients et renforçons la prévention des risques.

« La formation, dispensée par les équipes Loxam, concernant les contrôles avant utilisation, l'usage de la machine et les procédures à suivre en cas d'urgence a été jugée excellente et instructive pour l'ensemble des 58 participants. Une formation de familiarisation pour de nouveaux équipements a également été jugée très utile sur nos sites. Nous sommes heureux de pouvoir compter sur Loxam pour l'organisation de ces événements ».

Gary Cooper  
Plant Co-Ordinator BAU.4660 – Sheephouse Wood Bat Mitigation Structure BAM Nuttall Ltd.





# PROMOUVOIR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE



## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

## INCLUSION COLLABORATION

**Inclusion** : 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. 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 à 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.



## LE MOT DE DORTHE ABSALON

*« Chez Loxam, nous prenons notre responsabilité sociale au sérieux et nous nous efforçons d'être une entreprise inclusive et diversifiée. Nous pensons que la diversité et l'inclusion sont essentielles pour créer un lieu de travail résilient et innovant. En accueillant des personnes de tous niveaux de compétences, de tous horizons et de toutes perspectives, nous favorisons une culture où chacun peut s'épanouir et contribuer à notre réussite commune. Notre engagement en faveur de l'inclusion n'est pas seulement une valeur, c'est une pratique qui fait partie intégrante de notre fonctionnement quotidien. »*

**Directrice Ressources Humaines,  
Culture et Sécurité, Loxam Danemark**

## Actions emblématiques



### WorldSkills 2024 x Loxam : un partenariat qui perdure

Loxam a été partenaire de la 47<sup>e</sup> édition de la Compétition Mondiale des Métiers WorldSkills, qui s'est tenue à Lyon du 11 au 14 septembre 2024. Cet événement mondial met en lumière les compétences de jeunes talents dans plus de 60 métiers. En tant que partenaire « Argent » des métiers « Contrôle et Technologie du Bâtiment », Loxam a fourni les matériels nécessaires aux compétiteurs. À travers cette collaboration, Loxam affirme son rôle d'acteur clé dans l'accompagnement des talents de demain et confirme son engagement en faveur de la formation professionnelle.

« Nous avons été fiers de compter sur des partenaires engagés comme Loxam, dont le soutien à WorldSkills Lyon 2024 a été essentiel. En fournissant les matériels nécessaires à la compétition, Loxam a non seulement permis aux jeunes d'évoluer dans des conditions optimales, mais a également démontré son engagement fort en faveur de la formation professionnelle et de l'accompagnement des talents de demain. »

**Alexander Amiri**  
Directeur du Sponsoring et des Partenariats WSI



### Des partenariats avec des écoles à travers le Groupe Loxam

L'attractivité de notre secteur dépend de sa valorisation dans les programmes de formation à nos métiers. Nous devons pour cela œuvrer à promouvoir notre filière. Que ce soit en France, en Estonie, en Italie, en Pologne, en Espagne ou au Brésil, nous privilégions les partenariats avec des écoles pour le recrutement de nos talents.

En Italie, un partenariat avait été lancé fin 2023 avec une école à proximité de nos locaux à Brescia. L'objectif était de permettre à des jeunes de découvrir Loxam et la vie en entreprise à travers un projet d'étude d'une durée d'un an. Plusieurs sujets ont été proposés aux élèves, tels que réfléchir à une campagne de sensibilisation sur la sécurité lors de l'utilisation d'une nacelle. Les élèves ont œuvré sur le sujet en 2024 avec des résultats très concluants, en témoigne la campagne d'affichage déployée sur les sites de nos clients !



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

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'égalité des chances, Loxam a accueilli en 2024, au Cap notre Siège Groupe, des élèves de troisième issus de zones prioritaires pour un stage d'observation en immersion. Pendant une semaine, ils ont découvert le fonctionnement de l'entreprise, ses métiers et ses valeurs, en rencontrant des collaborateurs engagés et passionnés. Une visite d'agence, des échanges métiers, et même une rencontre avec notre Président ont rythmé leur parcours. En fin de semaine, un forum a permis aux élèves, devenus « recruteurs », de présenter les métiers explorés et de convaincre nos collaborateurs de rejoindre leur équipe. Une expérience enrichissante pour eux comme pour nous et peut-être de futurs Loxamiens !



### Des partenariats avec les municipales au Danemark pour favoriser l'inclusion

Au Danemark, nous travaillons en étroite collaboration avec les municipalités locales dans. Dans 30 % de nos agences, nous employons des personnes en « flex jobs », un dispositif qui soutient les personnes à capacité de travail réduite. Nos responsables d'agence mettent tout en œuvre pour que ces employés soient inclus et soutenus, et ils constituent un atout précieux pour nos équipes.

### Construire une économie inclusive : une initiative au cœur de notre usine de fabrication de modules en Estonie !

Notre usine de production de modules a poursuivi ses actions en faveur de l'inclusion. En établissant des partenariats avec des écoles de construction et des programmes de formation, nous offrons aux stagiaires une expérience pratique et des contacts avec l'industrie. Notre principal partenaire, l'école de construction de Tallinn, offre aux étudiants - jeunes et adultes - une formation pratique portant sur la charpenterie et la construction de structures en bois. Les étudiants visitent également notre usine dans le cadre de visites guidées, ce qui leur permet de se familiariser avec notre processus de production. Plus de 50 étudiants sont venus l'année dernière !

## 2<sup>E</sup> PILIER

# LOXAM, ENTREPRISE RESPONSABLE, ANCRÉE LOCALEMENT



**Patrick Bourmaud**  
Directeur Administratif et Financier Groupe  
& **Olivier Mouminoux**  
Directeur d'exploitation internationale

**Loxam est présent dans 30 pays, dans des géographiques et des secteurs variés, comment garantir le strict respect de nos principes éthiques ?**

**Patrick Bourmaud** : Loxam dispose d'une charte éthique traduite dans toutes les langues, applicable à 100% de notre périmètre. Cette charte est le socle de notre engagement collectif. Pour en faciliter la compréhension, nous proposons à nos collaborateurs des modules de formation dédiés. L'objectif est de leur donner des repères concrets, pour qu'ils puissent faire les bons choix et adopter les bons réflexes face à des situations parfois complexes.

**Olivier Mouminoux** : L'éthique est avant tout une question de valeurs partagées. Si la formation est un levier essentiel de sensibilisation, elle doit s'accompagner d'une régularité dans les messages. Il est important que tous les collaborateurs suivent ces modules, mais aussi qu'ils soient exposés de manière continue à ces sujets. Les réunions hebdomadaires des responsables d'agence peuvent jouer un rôle clé à cet égard. Nous pourrions aller plus loin en systématisant un retour d'expérience sur des cas éthiques concrets lors de toutes les réunions plénières, comme nous le pratiquons sur la sécurité.

**Patrick Bourmaud** : Pour aller plus loin, le respect de nos principes éthiques est également permis par la plateforme de signalement Loxam Speak Up. Celle-ci permet aux collaborateurs de l'ensemble du Groupe de signaler anonymement des manquements éthiques auprès de notre référent éthique. Chaque signalement est pris au sérieux, analysé par notre référent

éthique, qui mène ensuite les enquêtes nécessaires pour traiter les cas avérés avec rigueur et impartialité.

**Du côté de nos parties prenantes, clients, partenaires et fournisseurs, quelle est votre perception de la prise en compte des enjeux de développement durable, en particulier en matière d'environnement, de droits humains et d'achats responsables ?**

**Patrick Bourmaud** : Nos parties prenantes financières attendent de Loxam qu'elle prenne pleinement sa part de responsabilité dans la réduction de son impact environnemental, le respect des droits humains et la structuration d'un écosystème d'affaires plus responsable. Certaines banques nous encouragent à aller plus loin, par exemple en émettant davantage d'obligations liées au développement durable (Sustainability Linked Bonds). En parallèle, nous exerçons notre devoir de vigilance envers nos fournisseurs, en leur demandant notamment d'atteindre un score minimum sur la plateforme d'évaluation RSE EcoVadis. C'est un moyen concret de promouvoir des pratiques vertueuses au sein de notre chaîne de valeur.

**Olivier Mouminoux** : Les attentes sont également très présentes du côté de nos clients, en particulier les grands comptes, qui nous interrogent régulièrement sur notre consommation énergétique, notre empreinte carbone, ou encore sur l'utilisation d'équipements plus propres, notamment électriques. Si ces préoccupations sont moins exprimées par les artisans et les plus petites entreprises, cela ne nous empêche pas d'agir.

**En tant que leader du secteur, nous avons aussi un rôle moteur : celui de faire évoluer les pratiques, d'accompagner nos parties prenantes et de sensibiliser à des démarches durables.** Dans certaines zones géographiques, comme au Moyen-Orient, cela se traduit par des mesures concrètes, par exemple la fixation de limites sur le nombre d'heures travaillées pour garantir de meilleures conditions sociales.

**Loxam, mécène de Notre-Dame et de plusieurs autres projets, une fierté pour le Groupe ? Selon vous, quel est l'impact une politique mécénat pour un Groupe comme Loxam ?**

**Patrick Bourmaud** : C'est en effet une immense fierté pour Loxam d'avoir pu contribuer à la restauration de Notre-Dame de Paris, ainsi qu'à la préservation d'autres monuments historiques. À travers ces engagements, nous mettons en œuvre toute l'excellence de notre service, la rigueur de nos équipes et notre savoir-faire technique. Ces projets ont une portée symbolique forte et une résonance locale importante.

**Olivier Mouminoux** : Le mécénat fait pleinement partie de notre engagement sociétal. Il reflète notre volonté d'être un acteur responsable. En soutenant des projets emblématiques comme celui de Notre-Dame, Loxam renforce sa proximité avec les grandes causes. Cela donne une visibilité positive à nos actions, en France comme à l'international, et de renforcer notre impact.

**Patrick Bourmaud** : Cet impact est double : une fierté interne pour nos collaborateurs, et une reconnaissance de notre utilité dans les territoires, auprès des communautés locales qui voient leur patrimoine sauvé.



# VALORISER LES DIVERSITÉS



## LE MOT DE ISADORA CASTRO DA F R ANDRADE

« Le respect des différences est depuis toujours une valeur cardinale du Groupe Loxam. Ces dernières années, nous avons soutenu à travers le Monde plusieurs initiatives visant à éduquer et à sensibiliser tous les employés à l'importance du respect, de l'inclusion et de l'équité. Et les résultats sont là avec une augmentation de notre score diversité dans plusieurs unités d'affaires dans le cadre de l'enquête Great place to Work ! Ce résultat reflète notre engagement permanent à créer un environnement de travail respectueux, inclusif et collaboratif. »

**Directrice Ressources Humaines,  
Loxam A Geradora (Brésil)**

## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

### OBJECTIVITÉ PROMOTION INTÉGRATION

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. A 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 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, par exemple Loxam Talent et Ramirent Career.
- 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.

## 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, nous demandons à toutes nos unités d'affaires de nouer des partenariats avec des écoles, lycées et universités.

## 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, au Brésil 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 France Travail et des entreprises de l’Économie Sociale et Solidaire pour donner une chance à des personnes aux parcours divers. En 2024, nous avons largement eu recours à l’insertion professionnelle dans le cadre de nos opérations pour les Jeux de Paris 2024.

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. Nous lançons, dans nos principales unités d’affaires, et particulièrement en France, un travail de diagnostic avec des acteurs spécialisés pour ouvrir plus largement l’entreprise aux personnes en situation de handicap.



Session sensibilisation au handicap



		2022	2023	2024
	PART DE COLLABORATRICES	19%	19%	19%
	PART DE COLLABORATRICES MANAGER	20%	20%	21%
	PART DE COLLABORATEURS DE MOINS DE 25 ANS	7%	7%	6%
	PART DE COLLABORATEURS DE PLUS DE 50 ANS	28%	28%	28%
	PART DE COLLABORATEURS EN ALTERNANCE	3%	3%	2%



# Actions emblématiques de l'année

### Un accord social pour l'égalité femmes-hommes en France

Signé en 2019, en collaboration avec les partenaires sociaux, l'accord égalité professionnelle femmes-hommes en vigueur en France reconnaît la légitimité de l'égalité professionnelle fondée sur la reconnaissance des talents, des compétences et des volontés. Cet accord fixe des objectifs ambitieux en la matière. Par exemple, nous nous engageons à faire progresser de femmes par rapport à l'effectif total, avec un objectif de 25% de femmes en 2025 ; maintenir une proportion identique de femmes cadres et d'hommes cadres, ou encore maintenir la parité sur les fonctions où nous sommes déjà dans une proportion entre 40% et 60% (sur les fonctions Siège et le poste de Responsable de Location notamment).



Soirées portes ouvertes pour les femmes Royamue Uni - Women in construction

### Un diagnostic en France pour ouvrir l'entreprise aux personnes en situation de handicap

LOXAM, avec le soutien de l'Agefiph et d'un cabinet spécialisé, a réalisé un diagnostic pour identifier les obstacles à l'emploi des personnes handicapées, les bonnes pratiques et les leviers d'action afin de mieux répondre aux enjeux liés à la Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés. Ce projet visait également à sensibiliser les équipes et proposer des plans d'actions concrets pour formaliser et améliorer le pilotage de la politique handicap. Un comité de pilotage a été constitué dans le cadre de ce diagnostic, composé des différents métiers réseau et siège présents au sein de Loxam. Les plans d'action définis à travers cet exercice sont actuellement en train d'être déployés.



Semaine du handicap

### Définition d'une politique pour promouvoir l'équité des genres chez A Geradora au Brésil

En 2024, notre unité d'affaire A Geradora au Brésil a renforcé son engagement en faveur de l'équité des genres en définissant une politique axée sur le soutien et l'intégration des femmes au travail. Le déploiement de cette politique est prévu pour 2025 et comprend des mesures telles que des congés maternité, du travail à distance, des espaces dédiés à l'allaitement, des congés pour les mères adoptives et des pratiques équitables dans les processus de recrutement et de promotion. La sensibilisation des collaborateurs interne a été encouragée à travers des communications continues. Avec ce dispositif, nous renforçons notre engagement en faveur d'un environnement de travail équitable, inclusif et représentatif.





### Favoriser le recrutement d'alternants – Un exemple au Royaume-Uni

Chez Loxam, l'apprentissage est un levier essentiel pour préparer l'avenir et transmettre nos savoir-faire. Nous multiplions les partenariats avec des établissements de formation afin de créer des passerelles concrètes entre les jeunes et le monde professionnel. Des sessions de recrutement dédiées aux alternants sont régulièrement organisées, notamment au Royaume-Uni, permettant à la fois de faire découvrir nos métiers et d'identifier les talents de demain. Recruter des apprentis, c'est investir dans des parcours de formation qualifiants tout en répondant à nos besoins opérationnels. C'est aussi affirmer notre engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

« Le programme d'apprentissage en ingénierie développé au Royaume-Uni est un élément important de notre stratégie en matière de personnel depuis des décennies. Ce programme reste un moyen efficace et attrayant pour les jeunes d'entrer dans notre entreprise et dans l'industrie de l'accès motorisé. En 2024, nous avons eu 10 apprentis ingénieurs actifs qui complèteront leur formation entre 2025 et 2026.

Ces apprentis sont l'avenir de notre industrie, et nous nous réjouissons de continuer à soutenir leur développement par le biais de notre programme. »



**Charlie Stanley**  
Directrice des Ressources Humaines,  
Powered Access Division (Royaume-Uni, Moyen-Orient)

### Des partenariats avec des associations professionnelles pour favoriser la diversité – Norvège

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 !





# GARANTIR DES RELATIONS ÉTHIQUES ET RESPONSABLES



## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

HONNÊTETÉ  
CONFIANCE  
INTÉGRITÉ

### LE MOT DE GABRIELA SERRANO

« Chez Loxam nous veillons à l'application des principes éthiques énoncés dans notre charte, tant dans nos pratiques quotidiennes que dans l'ensemble de nos relations d'affaires. Nous visons à garantir le respect des droits fondamentaux, à prévenir les conflits d'intérêts, à lutter contre la corruption et à protéger les lanceurs d'alerte. Notre système d'alerte interne et ouvert à l'externe assure un traitement confidentiel et rigoureux des signalements. Il est primordial de maintenir la confiance de nos parties prenantes afin de consolider notre position d'entreprise responsable. »

Directrice Ressources Humaines  
Loxam France, BU Spécialistes

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 relative au devoir de vigilance ;

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

## Notre fonctionnement

L'exigence d'une véritable éthique professionnelle tout au long de notre chaîne de 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 par notre Comité Stratégique. Notre Comité Ethique, présidé par un membre indépendant du Comité Stratégique, supervise la procédure d'alerte afin d'être pleinement informé des remontées et des mesures mises en œuvre.

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

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. A 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 britannique contre la corruption (UK Anti-Bribery Act) et la loi française Sapin II. Ce code de conduite recense ainsi toutes les règles à suivre en matière de prévention des conflits d'intérêt, de lutte contre la fraude, la corruption ou encore 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.
- **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. Ces formations, ou d'autres modules de formation similaires, sont à réaliser dans l'ensemble des pays où nous sommes présents.
- **une procédure Cadeaux et invitations** qui donne aux collaborateurs les règles à respecter en la matière.
- **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 le 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 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 notre référent éthique et la plateforme est suivie en direct par notre Comité Ethique.

- **un système d'audit** qui s'assure de l'efficacité du dispositif. Notre plateforme d'alerte « Loxam Speak Up » a fait l'objet d'un audit en 2024, qui n'a pas révélé d'écarts majeurs aux objectifs poursuivis.
- **des lettres d'affirmation** qui sont signées à chaque clôture annuelle des comptes sociaux par chaque Directeur de filiale et Directeur Financier. 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. C'est ce que nous faisons en adhérant à notre fédération professionnelle 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.). 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'Organisation Internationale du Travail (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 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. 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 déployé 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 certaines unités d’affaires. En 2024, plusieurs campagnes dédiées au phishing ont par exemple été menées. Des modules de formation dédiés sont également proposés à nos collaborateurs. De plus, une semaine de la cybersécurité et un cybercafé tous les trimestres ont été mis en place.
- 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 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 2024 et le détail de notre reporting en annexe à ce document).

Notre plan de vigilance est disponible sur notre site internet

		2022	2023	2024
	PART DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR NOTRE CHARTE ÉTHIQUE	100%	100%	100%
	PART DE NOS COLLABORATEURS AYANT REÇU AU MOINS UNE FORMATION À L'ÉTHIQUE	72%	45%	44%
	PART DE NOS COLLABORATEURS AYANT REÇU AU MOINS UNE FORMATION À LA CYBERSÉCURITÉ	-	-	71%*
	PART DE NOS FOURNISSEURS D'ÉQUIPEMENTS AYANT SIGNÉ NOTRE CHARTE ACHATS RESPONSABLES (EN VOLUME D'ACHAT)	-	93%	93%
	PART DE NOS FOURNISSEURS D'ÉQUIPEMENTS ÉVALUÉS PAR ECOVADIS (EN VOLUME D'ACHAT)	46%	60%	91%
	NOMBRE D'ALERTES REÇUES ET TRAITÉES VIA NOTRE PLATEFORME LOXAM SPEAK UP	19	61	58
	NOMBRE D'ALERTES AYANT ÉTÉ QUALIFIÉES COMME CONTRAIRE À NOTRE CHARTE ÉTHIQUE	0	0	0

\*64% de nos collaborateurs au niveau Groupe sont couverts par cette donnée

# Actions emblématiques

## Campagnes de phishing, ne tombez pas dans le piège !

Dans un contexte où les menaces numériques sont de plus en plus fréquentes et sophistiquées, nous menons régulièrement des campagnes de sensibilisation au phishing afin de renforcer la vigilance de nos collaborateurs face aux tentatives de fraude par e-mail. Ces campagnes, à la fois pédagogiques et préventives, permettent à chacun de mieux reconnaître les signaux d'alerte et d'adopter les bons réflexes. En 2024, cinq campagnes dédiées au phishing ont par exemple été menées, consistant à tester la tendance de nos collaborateurs à adopter les bons réflexes face à des tentatives d'hameçonnage. Pour les personnes n'ayant pas réussi le test, un module de formation leur a automatiquement été envoyé. Une moyenne d'environ 6 300 mails ont été envoyés pour chaque campagne.

## Partenariat avec la Fondation Abrinq - Brésil

Aux côtés de la Fondation Abrinq, depuis 5 ans maintenant, nos équipes brésiliennes soutiennent des projets de protection des enfants et mènent des initiatives en faveur de l'apprentissage. L'implication de nos équipes leur permet 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.



## Une formation éthique à destination de nos collaborateurs les plus à risque !

Début 2024, Loxam a déployé un module de formation anti-corruption à destination des directeurs de régions, des directeurs de filiales et des directeurs financiers, soit plus de 60 personnes particulièrement concernées. Cette formation interactive visait à sensibiliser nos managers aux risques liés à la corruption et à réaffirmer la politique de tolérance zéro du Groupe. À travers des cas pratiques et des échanges concrets, les participants ont pu mieux comprendre les situations à risque et les bonnes pratiques à adopter. Cette initiative s'inscrit dans notre engagement à promouvoir une culture éthique forte et à garantir l'intégrité de nos actions partout où nous opérons.

« Au-delà du pur aspect réglementaire et réputationnel, la lutte contre la corruption est une partie intégrante de la politique de Loxam en matière d'éthique des affaires. Des modules de formation en ligne existaient déjà au sein du groupe depuis plusieurs années. Nous avons cependant voulu renforcer ce dispositif par une formation en présentiel des personnels les plus exposés. Nous nous sommes appuyés sur des cas pratiques pour faire réfléchir sur les enjeux et les réponses aux situations les plus complexes. Nous sommes depuis toujours convaincus chez Loxam que la lutte contre la corruption est un pilier non négociable du développement du groupe dans toutes ses géographies, pour garantir la confiance de toutes nos parties prenantes. Cette formation permet ainsi de renforcer l'appropriation et l'engagement de chacun à cette culture d'intégrité. Les équipes peuvent ainsi s'épanouir dans un environnement éthique et sécurisé. »



**Christophe JUGE**  
Directeur Administratif - Groupe



# FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES



## LE MOT DE GAËL ROUGEUX

« La réouverture de Notre-Dame de Paris en 2025 aura marqué les esprits. Loxam est fier d'avoir contribué à ce chantier exceptionnel en mobilisant ses matériels et son savoir-faire. Ce projet symbolise l'importance de la transmission des compétences, tout aussi essentielle pour nous que la préservation du patrimoine bâti.

Cette fierté a rayonné bien au-delà de nos frontières, touchant l'ensemble de nos collaborateurs, tous horizons confondus. En miroir, nous avons poursuivi notre engagement local aux côtés de la Fondation du Patrimoine, et notre soutien à de nombreux projets à travers nos géographies. Cette double dimension – internationale et de proximité – incarne avec justesse l'identité de notre Groupe. »

**Secrétaire Général - Groupe**

## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

### ANCRAGE CONTRIBUTION

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 (dématérialisation complète du processus de location, engins connectés, services et paiements en ligne, etc.)

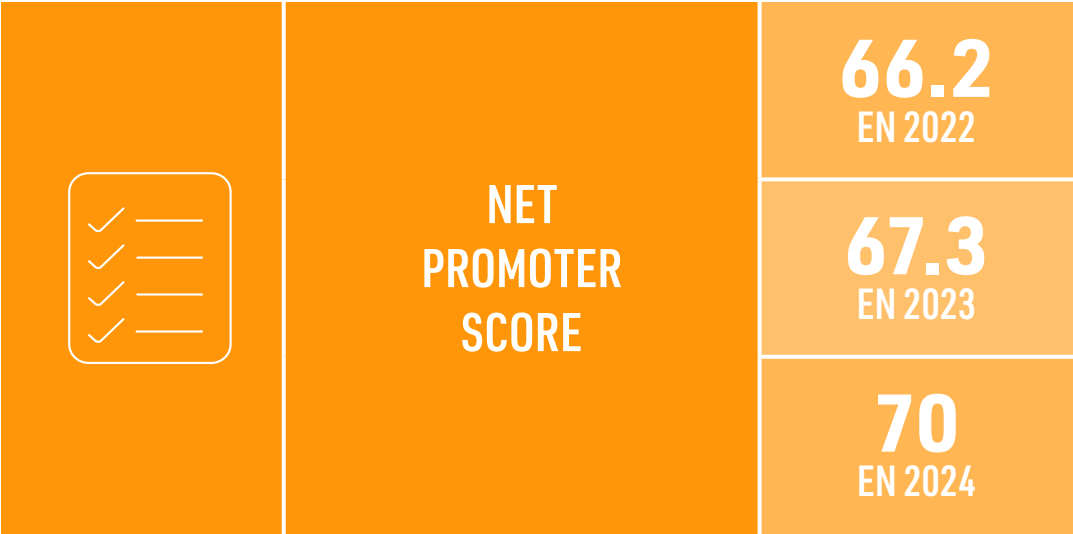
### Contribution à l'intérêt général

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. Notre politique mécénat se structure autour de deux axes clés, complétés éventuellement d'actions ponctuelles au sein de nos unités d'affaires, par exemple en faveur de la santé.

- **Agir pour la préservation du patrimoine bâti**  
Par son ancrage au cœur des territoires et par la nature de son activité, Loxam est depuis toujours engagé dans la préservation du patrimoine bâti des communes à proximité desquelles nos agences sont implantées.

- **Favoriser l'apprentissage et l'insertion par l'emploi**  
Véritable identité du Groupe Loxam, l'apprentissage a toujours fait partie des priorités de l'entreprise. « Donner une chance », que ce soit la première ou une seconde, est une valeur forte dans le Groupe. Nous souhaitons donner l'opportunité à chacun de se (re) construire, et de bénéficier de l'accompagnement dont il a besoin pour s'insérer ou se réinsérer.



Social Day à Legiao da Bao Vontade

## Un soutien à de nombreuses initiatives à travers toutes nos géographies

### « Social Day » Une journée de mobilisation au Brésil

Le « Social Day » a pour principaux objectifs de soutenir la société qui nous entoure et d'engager les employés dans des actions sociales alignées sur les objectifs de développement durable fixés par l'ONU. À chaque édition, 20% des employés de notre unité d'affaires A Geradora consacrent une période de travail à une action sociale, tandis que d'autres contribuent à travers des dons et du soutien. Au fil des années, plus de 100 institutions ont été soutenues, avec des tonnes de nourriture données, ainsi que des initiatives telles que le nettoyage des plages et le soutien aux femmes en situation de vulnérabilité.

Le projet « Social Day » a été une expérience enrichissante, permettant de tirer des leçons de vie précieuses. Deux moments marquants se distinguent. En 2022, une visite à un groupe de soutien pour enfants atteints de cancer, où déguisé en Spider-Man, j'ai pu apporter des sourires et de la joie malgré les conditions de traitement difficiles. Puis, en 2023, une visite à un refuge pour personnes âgées a mis en lumière l'importance des interactions humaines, au-delà des besoins matériels, en offrant réconfort et moments de détente.



**Lucas Bittencourt**  
Responsable Ingénierie Loxam A Geradora (Brésil)

### Des collaborateurs mobilisés pour la santé

Plusieurs de nos unités d'affaires s'engagent auprès d'organisations de lutte contre le cancer. C'est notamment le cas au Danemark, au Royaume-Uni, au Moyen-Orient. Dans le cadre d'Octobre Rose, de nombreux collaborateurs en France ont participé à des courses comme l'Odyssée au profit de la lutte contre le cancer du sein. Enfin, 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.



Course Odyssée

### Des dons de matériel pour aider à l'insertion des personnes en situation de handicap

Cette année, nos équipes du Moyen-Orient ont fait don de matériel de levage à l'un de leurs partenaires pour lui permettre de dispenser des modules de formation à des personnes handicapées. Une belle seconde vie pour notre matériel, et peut-être de futurs employés !



## Loxam, mécène de la reconstruction de Notre-Dame de Paris

Depuis 2019, Loxam soutient activement la reconstruction de ce monument emblématique.

Après la mise à disposition des infrastructures de stockage des vestiges en péril, puis de structures modulaires de 1350 m<sup>2</sup> sur 5 étages, notre engagement se poursuit jusqu'en 2029 avec une nouvelle base-vie de 550 m<sup>2</sup> en bordure sud de la cathédrale.

Depuis sa réouverture en fin 2024, le public peut de nouveau admirer ce chef d'œuvre du patrimoine français et le travail de restauration exceptionnel exécuté en un temps record par des hommes et des femmes de tous horizons et de tous corps techniques.

« L'apport de mécènes en nature et en compétences, tels que Loxam, a été déterminant dans le succès de ce chantier, réalisé dans le respect des délais. Grâce à son savoir-faire, Loxam a mis à disposition des base-vies modulaires de haute qualité, offrant ainsi aux équipes un environnement de travail optimal. Ces installations ont non seulement permis un accueil de qualité, mais elles ont également offert une vue imprenable sur le chantier et sur ce joyau patrimonial qu'est Notre-Dame. »

**Maryline Guiry**

**Directrice Générale déléguée de l'établissement public  
Rebâtir Notre-Dame de Paris**



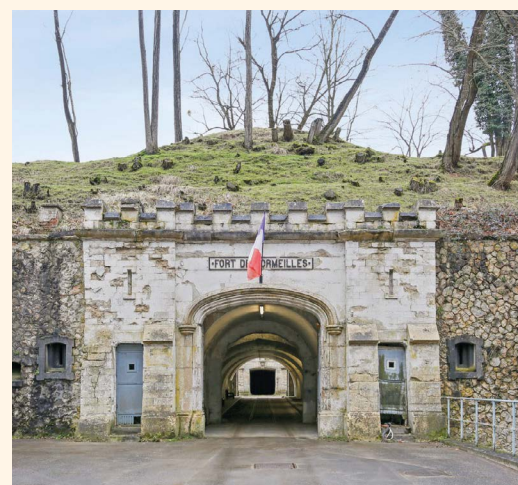




Rosace de l'abbatiale Saint-Ouen de Rouen



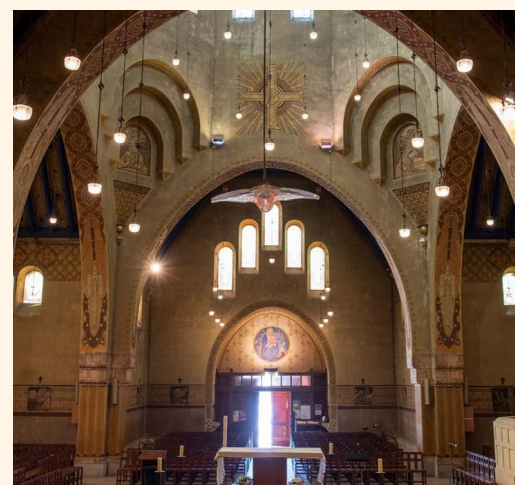
Tour sarrasine et chapelle Notre-Dame de Vie à Vitrolles



Caponnière du Fort des Cormeilles



Demi-lune royale de la citadelle de Lille



Eglise Saint-Nicaise à Reims

## Un partenariat avec la Fondation du Patrimoine - France

En 2024, nous avons renouvelé notre convention de partenariat avec la Fondation du patrimoine. Premier acteur de la générosité en faveur du patrimoine, la fondation soutient des projets visant à sauvegarder et à valoriser le patrimoine architectural, culturel, industriel, environnemental, la biodiversité ou encore le littoral. 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.

En 2024, 5 projets ont été soutenus :

- Haut-de-France : Restauration de la demi-lune royale de la Citadelle de Lille. Les travaux sont divers (taille de pierres, pose de briques, illumination, étanchéisation, etc.) et visent à restaurer et mettre en valeur différentes parties de la Citadelle.
- Lorraine-Champagne : Restauration de l'Eglise Saint-Nicaise à Reims, édifice centenaire et représentatif des églises de la Reconstruction d'après-guerre. Les verrières et les façades sont concernées par les travaux de restauration.
- Normandie : Restauration de l'Abbatiale Saint-Ouen à Rouen. Actuellement en état de péril, le plus grand chantier de restauration de monument historique porté par la ville de Rouen concerne plusieurs parties de l'édifice.
- Provence : Réhabilitation de la Tour Sarrasine à Vitrolles, inscrite Monuments historiques depuis 1929. Les travaux sont divers et concernent des opérations de rénovation, de restauration et autres sur deux édifices et la Tour Sarrasine.

- Ile-de-France : Restauration et aménagement du Fort de Cormeilles-en-Parisis, l'un des plus grands forts militaires d'Ile-de-France. Les bâtiments du Fort, construits il y a plus de 150 ans, sont fissurés et nécessitent différents travaux.

De nouveaux projets seront sélectionnés en 2025, mobilisant de nouvelles régions afin d'étendre notre impact aux différents territoires sur lesquels nous sommes implantés !



**Guillaume Poitrinal**  
Président Fondation  
du Patrimoine

« Depuis 2023, la Fondation du patrimoine a le plaisir de compter Loxam parmi ses mécènes. Fort de son ancrage local, c'est grâce à son engagement et à la mobilisation de ses directeurs régionaux, que 10 projets de restauration ont déjà été soutenus. En 2025, cinq nouveaux sites seront sélectionnés pour bénéficier de ce soutien, renforçant ainsi son action aux côtés de la Fondation du patrimoine, pour protéger et valoriser notre patrimoine au cœur des territoires. »



# 3<sup>E</sup> PILIER

## L'ENVIRONNEMENT, CAP SUR 2030



Olivier Grisez  
Directeur Général Loxam Rental France  
& Erik Bengtsson  
Directeur Général Loxam Ramirent

**Les phénomènes climatiques extrêmes tendent à se multiplier, quelles sont les réponses apportées par l'entreprise à ce sujet ?**

**Olivier Grisez :** Les événements climatiques extrêmes sont désormais plus fréquents et plus intenses. En tant qu'entreprise implantée sur de nombreux territoires, nous sommes naturellement concernés. Grâce à notre organisation décentralisée, reposant sur un réseau d'agences, nous répartissons efficacement le risque. Si l'impact direct reste aujourd'hui limité, nous devons rester très vigilants. En matière d'adaptation au changement climatique, la force du Groupe réside dans sa capacité à accompagner concrètement nos clients. Nous l'avons démontré récemment, en réaffectant à l'échelle européenne notre parc matériel pour soutenir l'Espagne lors d'épisodes climatiques sévères. Cette agilité, d'abord développée à l'échelle nationale, nous savons aujourd'hui la mettre en œuvre à l'échelle du continent. Notre engagement dans les Jeux Olympiques et Paralympiques illustre notre capacité clé à permettre la continuité et la résilience des activités d'un événement majeur. Ce savoir-faire prend tout son sens dans le contexte d'un climat de plus en plus imprévisible. S'adapter n'est plus une option, c'est une nécessité.

**Erik Bengtsson :** En effet, nous disposons déjà des équipements. Notre force réside, comme le dit Olivier, dans notre capacité à transférer rapidement du matériel d'un pays à un autre grâce à une organisation rodée. Nous disposons des systèmes, des moyens logistiques et de la structure pour intervenir rapidement, quel que soit le territoire. Dans les pays nordiques, nous avons déjà eu à gérer des situations concrètes, comme lors d'incendies de forêt intervenus dans le nord de la Suède il y a quelques années, où nous avons pu fournir le matériel nécessaire.

**Dans un contexte d'incertitude politique sur les questions environnementales, quelles sont les réactions pour un Groupe comme Loxam ?**

**Erik Bengtsson :** Chez Loxam, notre engagement en matière de développement durable ne dépend pas des décisions politiques. Nous agissons parce que nous sommes convaincus que c'est nécessaire – pour nos collaborateurs, pour nos clients et pour la société dans son ensemble. C'est une démarche de conviction, pas une contrainte. Et nous savons que lorsque cet engagement est sincère, il est perçu positivement par nos clients.

**Olivier Grisez :** Comme le dit Erik, nous sommes convaincus de la nécessité d'avancer. Nous faisons néanmoins preuve de réalisme dans un contexte où les incitations réglementaires pour accélérer la transition écologique sont encore limitées. L'obligation d'utiliser du matériel à faibles émissions est bien réelle sur certains projets, et nous y répondons en accompagnant nos clients, notamment les grands comptes, pour déployer des solutions concrètes sur leurs chantiers. Mais il faut aussi constater que la contrainte réglementaire ne s'applique pas encore de façon homogène, ce qui limite nos marges de manœuvre pour généraliser ces pratiques à grande échelle. Le marché s'ajuste encore majoritairement en fonction de critères économiques.

C'est pourquoi nous travaillons activement avec les fédérations professionnelles, notamment sur le sujet des Certificats d'Économie d'Énergie (CEE), afin de faire évoluer les dispositifs existants vers un meilleur soutien à la décarbonation des chantiers.

**Décarbonation : quelles sont les avancées pour Loxam en 2024 ? Quelle est notre stratégie auprès de nos clients, compte tenu des alternatives technologiques disponibles et de leurs coûts ?**

**Olivier Grisez :** En 2024, la transition vers des solutions bas carbone s'est poursuivie malgré un contexte économique peu favorable. L'enjeu principal aujourd'hui, c'est l'acceptabilité économique. Nos clients sont à la recherche de gains de productivité et d'efficacité – c'est dans cette direction que nous devons aller pour accélérer la décarbonation.

**Erik Bengtsson :** L'un des progrès majeurs réalisés en 2024 concerne l'accélération du déploiement de l'IoT sur nos machines. Grâce à cette technologie, nous pouvons désormais suivre très précisément l'utilisation de chaque équipement et collecter automatiquement des données énergétiques. Nous avons mis en place une base de données centralisée qui nous permet de calculer l'empreinte carbone de chaque machine. C'est un outil précieux, à la fois pour nous et pour nos clients, qui peuvent visualiser concrètement l'impact environnemental de leurs choix d'équipements.

**Olivier Grisez :** Pour aller plus loin, apporter de l'information sur l'usage des machines nous permet de lier décarbonation et productivité. C'est là que nous pouvons avoir le plus d'impact, en apportant des solutions adaptées à des environnements complexes et à forte coactivité. À ce titre, des initiatives comme LoxShare, qui favorisent le partage d'équipements entre plusieurs entreprises sur un même site, sont des leviers efficaces pour optimiser les usages tout en réduisant les émissions. **Nous devons pousser encore plus loin le cœur de notre modèle d'affaires : l'économie du partage, vecteur intrinsèque de décarbonation.**

# 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 la quasi-totalité de nos unités d’affaires représentant plus de 70% de notre chiffre d’affaires. Nous allons progressivement intégrer les entités restantes pour atteindre 100% de notre chiffre d’affaires Groupe, notamment dans le cadre de la directive CSRD.

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, nous avons construit, avec l’appui de nos experts internes, nos projections pour chaque catégorie d’émissions carbone.

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). Conformément à l’Accord 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.

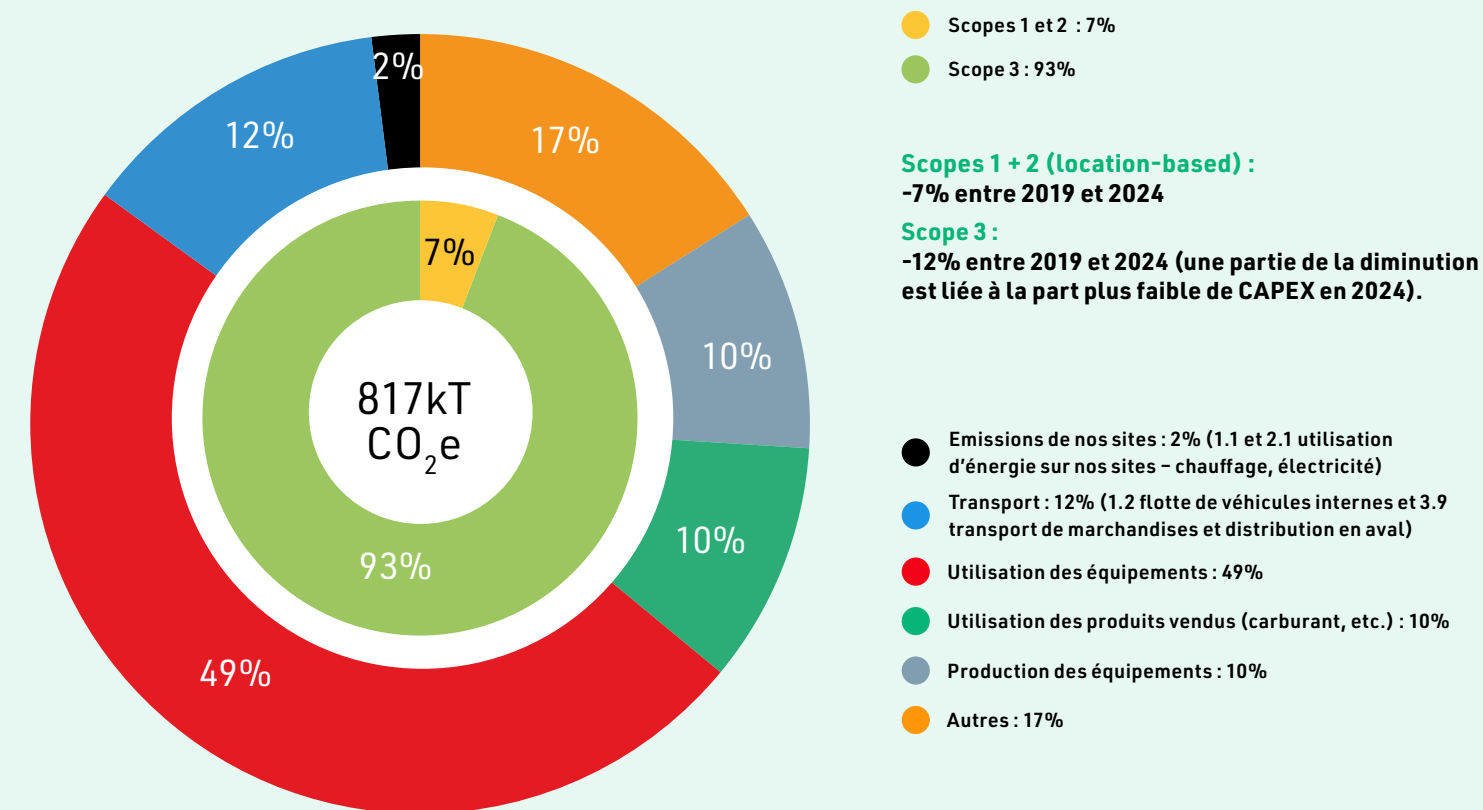


## UNE ATTENTION PORTÉE AUX NOUVELLES DIRECTIVES EUROPÉENNES

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 avons, par exemple, contribué à la rédaction d’une note de position au sujet de la Taxonomie Européenne, en identifiant l’impact pour le secteur de la location. Nous nous inscrivons volontairement dans le cadre de ces directives.



Bilan carbone 2024



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.



# RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT



## LE MOT DE SUSANA AMIGO MERCHAO

« En réduisant notre empreinte environnementale grâce à des installations économes en énergie, à des itinéraires de livraison optimisés et à des contrats d'énergie renouvelable, nous offrons un service plus durable à nos clients. L'implication active de notre équipe dans la conservation de l'énergie signifie que vous vous associez à une entreprise où la responsabilité environnementale est intégrée dans tout ce que nous faisons, de la façon dont nous alimentons nos opérations à la façon dont nous acheminons les équipements jusqu'au site du client. »

**Responsable HSE**  
**Loxam Hune (Espagne & Portugal)**

## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

# MAÎTRISE DURABILITÉ RÉEMPLOI INITIATIVE OPTIMISATION

Chaque jour, l'activité de nos plus de 1100 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. Enfin, la fin de vie de nos milliers de matériels réformés chaque année doit faire l'objet d'une politique dédiée pour les valoriser.

Notre politique environnementale s'articule autour de 5 piliers :

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

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

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

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

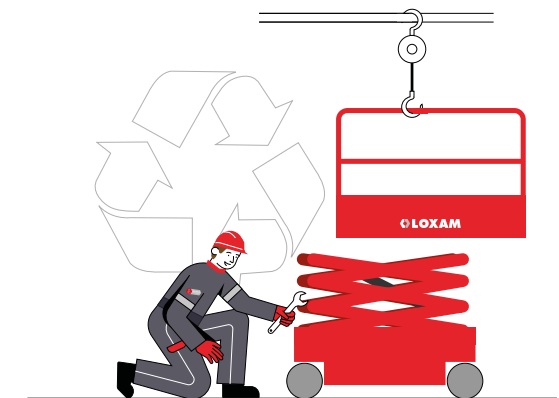
**L'optimisation de notre logistique de transport** pour limiter les kilomètres parcourus.

## Notre fonctionnement

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

## Notre organisation

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



## Des actions de réduction de 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 au sein de chaque agence, parfois facilité par des outils digitaux. C'est par exemple le cas en France avec le système Deepki. Cela nous permet de collecter et de monitorer nos consommations d'électricité et de gaz. Des systèmes similaires sont déployés dans nos autres unités d'affaires, et notamment au sein des pays de notre filiale Ramirent.
- des mesures d'économie d'eau, avec des évolutions permanentes sur nos aires de lavage.
- 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 ns sites et ces déchets font l'objet d'une traçabilité stricte. Toutes nos agences sont équipées de containers pour chaque type de déchets : acier et ferraille, bois, plastique, déchets industriels dangereux et déchets industriels banals. 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.
- 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 de systèmes de suivi permettant l'analyse de la conduite en temps réel pour sensibiliser nos chauffeurs.

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

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 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.

## Nos objectifs

Réduire de -10% nos consommations d'énergie par rapport à l'année précédente

- 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).











# UN CENTRE DE RECYCLAGE DES MATÉRIELS UNIQUE EN FRANCE

Dès 1981, nous avons décidé d'ouvrir un Centre de Recyclage des Matériels, aujourd'hui installé à Saint-Paterne, où s'effectue l'ensemble de la gestion du cycle de vie des machines. 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, 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 2024, ce sont 846 kWh qui ont été régénérés et validés grâce à nos 4 régénérateurs, soit 29% de plus que l'année précédente !

En 2024, un programme de reconditionnement des godets et des conteneurs a également vu le jour. Ce projet vise à répondre à des problématiques de coûts, de durée de vie et de forte demande du matériel, ainsi qu'aux engagements environnementaux du Groupe. Les avantages de ce programme sont divers, allant de l'offre de produits reconditionnés de qualité à nos clients à la réduction de notre besoin de produits neufs, et donc de notre bilan carbone. Au total, 395 godets et 28 conteneurs ont été reconditionnés dans l'année et nous prévoyons de continuer à progresser en 2025.

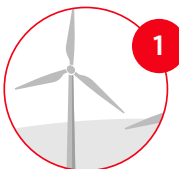


		2022	2023	2024
	CONSUMMATIONS D'ÉLECTRICITÉ	46 112 675 kWh	44 086 377 kWh	43 813 769 kWh
	DONT ÉLECTRICITÉ RENOUVELABLE	44%	56%	59%
	CONSUMMATIONS DE GAZ	8 179 655 kWh	7 133 916 kWh	6 644 715 kWh
	DONT GAZ RENOUVELABLE	80%	78%	66%
	CONSUMMATIONS DE CARBURANT	15 507 082 L	15 056 237 L	15 294 388 L
	DÉCHETS DANGEREUX COLLECTÉS	3 193 T	2 270 T	2 601 T
	DÉCHETS DANGEREUX VALORISÉS	58%	71%	87%
	NOMBRE DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR NOTRE CERTIFICATION ISO14001	-	-	92%



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

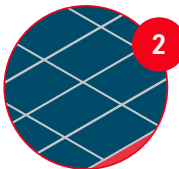
Bien que nos émissions directes de carbone ne représentent que 5% de nos émissions totales, nous disposons de leviers concrets pour les réduire. Nous menons aujourd’hui des actions sur l’ensemble de nos sites.



**59%**  
PART D'ÉLECTRICITÉ RENOUVELABLE  
CONSOMMÉE AU NIVEAU GROUPE

## 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.



## Un déploiement de fermes solaires sur le toit de nos bâtiments

Nous poursuivons le déploiement de fermes solaires sur les toits de nos bâtiments. Nous avons aujourd’hui, dans nos principales unités d’affaires, une surface de 1 180 kWc installée, soit +21% par rapport à l’année précédente.



**360**  
EN 2024, LE GROUPE LOXAM COMPTAIT  
PRÈS DE 360 BORNES DE RECHARGE  
SUR SES SITES À TRAVERS LE MONDE.

## 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.

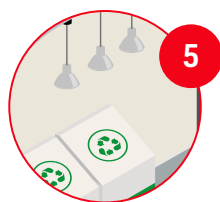
En 2024, le Groupe Loxam comptait près de 360 bornes de recharge sur ses sites à travers le monde.



## Des écosystèmes naturels aux abords de nos sites

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





### 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 consommations. 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.



### 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.

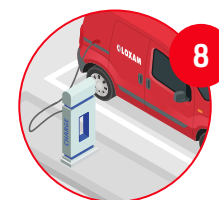


**10%**  
CAMIONS AU GAZ  
EN 2024 (FRANCE)

**2**  
CAMIONS  
ÉLECTRIQUES

### Une transition de notre flotte de poids-lourds

Nous avons plusieurs centaines de 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.



**24%**  
DE VÉHICULES LÉGERS ÉLECTRIQUES  
OU HYBRIDES EN 2024

### 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.





# PROPOSER DES OFFRES BAS CARBONE



## LE MOT DE LOUISE DURAND

« Comprendre les dynamiques de réduction des émissions de gaz à effet de serre de nos partenaires est essentiel pour nous aider à déployer nos propres actions en cohérence. Les travaux avec LOXAM, tant sur nos trajectoires de décarbonation respectives que sur les solutions concrètes à déployer en commun, sont donc précieux pour le Groupe FAYAT. La clé du succès réside dans notre capacité à connecter et embarquer nos équipes opérationnelles respectives, pour multiplier les expériences sur le terrain. »

Directrice Stratégie Décarbonation,  
Groupe FAYAT

## Notre politique Groupe en un coup d'oeil

### 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.

Notre démarche s'appuie sur 5 axes :



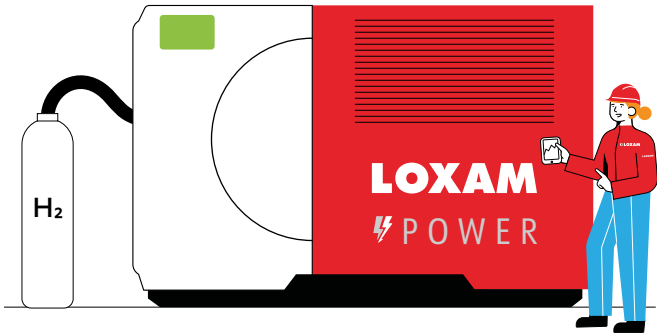
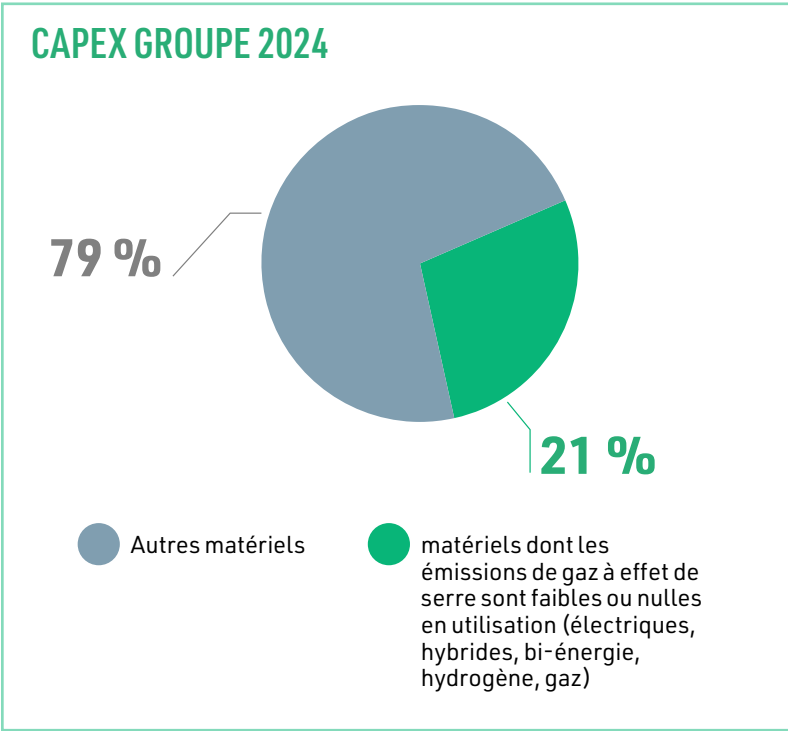
# Notre démarche s'appuie sur 5 axes

## 1<sup>er</sup> axe

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<sup>e</sup> axe

Une large gamme de matériels et de services 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. Notre démarche va plus loin que les matériels. Nous mettons également à la disposition de nos clients de nouveaux services digitaux visant à mieux maîtriser l'impact environnemental de leurs activités.

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

Electrique, 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.





### Une première : l'essai d'une pelle électrique de 15 tonnes

En 2024, nous avons poursuivi notre démarche d'innovation environnementale ! Nous avons réalisé une première en France en testant une pelle électrique de 15 tonnes. Peu de changements pour l'utilisateur puisque le système hydraulique reste inchangé, garantissant une manipulation aisée. En revanche, sans moteur à combustion ni échappement, elle fonctionne sans bruit, sans particules ni émissions sur site. Un pas concret vers la décarbonation et un environnement de travail plus sain.



### LoxShare : un outil pour favoriser encore davantage le partage !

La location favorise déjà le partage, mais nous avons décidé d'aller encore plus loin ! LoxShare est un concept innovant de partage d'équipements conçu pour optimiser leur utilisation sur les chantiers. Pour éviter à chaque entreprise de louer ses propres machines, nous fournissons un parc de machines partagées, permettant à plusieurs utilisateurs d'accéder à l'équipement dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin. Grâce à notre solution digitale, les clients peuvent louer, déverrouiller et restituer les équipements facilement via une application mobile simple d'utilisation, garantissant un accès fluide et sécurisé à tout moment. Cela réduit les temps d'inactivité, diminue les coûts et minimise l'impact environnemental en maximisant l'utilisation. En partageant les ressources, nous rendons les projets de nos clients plus efficaces, plus économiques et plus durables.

« RamiShare a permis à tous les membres du site de louer des nacelles sans effort. Plus besoin de gérer ou de coordonner les équipements : il suffit de se rendre sur le lieu de stockage des machines, de s'inscrire et d'utiliser l'équipement dont on a besoin, pour la durée dont on en a besoin. C'est très facile, et nous avons toujours des machines disponibles pour que tout se passe bien. De plus, seule la personne qui a loué la machine y a accès, ce qui permet de procéder de manière efficace et sécurisée. C'est une excellente solution, sans aucun tracas ! »

**Daniel Karlsson**  
Chef de projet, R0 Gruppen Stockholm





## LE RÉTROFIT, UNE SOLUTION POUR ACCÉLÉRER LA DÉCARBONATION DU PARC ?

À partir d'une minipelle 2,5t amortie de notre parc, nous avons collaboré avec notre partenaire Novumtech pour concevoir un bloc électrique sur mesure. Ce retrofit a permis de remplacer le moteur thermique par une motorisation électrique plus propre et plus performante. En parallèle, la machine a été rénovée : nouvelle peinture et remise à niveau du système hydraulique pour une seconde jeunesse. Ce projet prolonge la durée de vie de notre matériel tout en réduisant notre empreinte carbone. Une belle initiative pour donner une nouvelle vocation à notre parc existant !



### 3<sup>e</sup> axe

#### 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 Ramigreen Alnabru s'est récemment spécialisée dans les matériels verts. L'agence Ramirent Analbru a vocation à devenir un véritable lieu dédié à la transition environnementale, proposant des matériels bas carbone ainsi que des formations à leur utilisation.

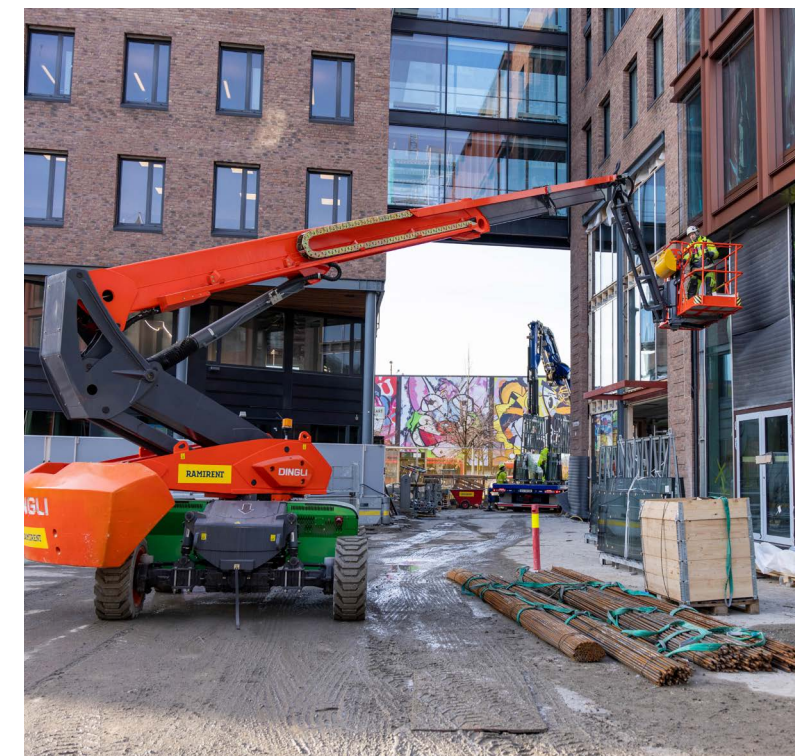
### 4<sup>e</sup> axe

#### 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 2024, 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.



### Un projet de rénovation qui économise les ressources et réduit les émissions à Oslo, en Norvège

Le complexe de bureaux prestigieux de Filipstad Brygge 1 à Oslo, propriété de Storebrand Eiendom, a fait l'objet de grands travaux de rénovation de 2023 à 2024, répondant à des objectifs ambitieux d'économie circulaire et d'efficacité énergétique. Seltor AS a dirigé ce projet en se concentrant sur la redynamisation des structures existantes et la réutilisation des ressources, tout en respectant les critères de la taxonomie européenne. Le chantier a maintenu une politique zéro émission, utilisant des véhicules électriques ou fonctionnant au biodiesel HVO100 pour les transports et des équipements électriques sur site. Ramirent a participé à ce projet d'ampleur en tant que partenaire grâce à sa gamme complète d'outils et de machines bas carbone.



## Innovation zéro émission sur un chantier de construction à Aalborg au Denmark

Initié en 2024, un nouveau projet de centre culturel avec de fortes ambitions en matière de durabilité et de technologies bas-carbone est en cours à Aalborg. Le projet est le résultat d'une étroite collaboration entre Advent Technologies, Loxam, un client public, et l'entrepreneur HP Byg.

Au cœur de cette initiative se trouve un générateur à pile à combustible alimenté en biométhane, développé par Loxam et Advent Technologies, qui alimente les nombreux matériels électriques déployés sur le chantier. Cette solution constitue une avancée significative pour les chantiers de construction où l'accès au réseau électrique est souvent limité ou inexistant. Elle permet en grande partie de réduire les émissions sur chantier et pourrait être répliquée dans d'autres projets, tels que les installations de chauffage urbain et les infrastructures de fibre optique.

Le projet d'Aalborg est plus qu'un simple chantier de construction, c'est une démonstration de ce qui est possible lorsque l'innovation et la durabilité vont de pair. Avec l'introduction de la nouvelle solution « banque d'alimentation », Loxam et ses partenaires ont apporté une réponse pratique à un défi réel, ouvrant la voie à des pratiques de construction plus écologiques au Danemark et potentiellement en Europe.

« Le projet d'Aalborg démontre le potentiel de la collaboration. Sans l'étroite coopération entre Advent Technologies, le client public et l'entrepreneur, cette solution n'aurait jamais vu le jour. Cela montre à quel point l'innovation dans le secteur de la construction dépend fortement des partenariats intersectoriels et de la volonté d'explorer de nouvelles technologies. »



**Carsten Hoeck**  
Directeur Général - Loxam Danemark





## 5<sup>e</sup> axe

### 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.



### 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.
- 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 dans les agences Loxgreen reçoivent tous une formation à notre démarche et aux matériels présents dans la gamme. A 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 !



## 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 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. Plusieurs démonstrations ont été organisées en 2024, 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.

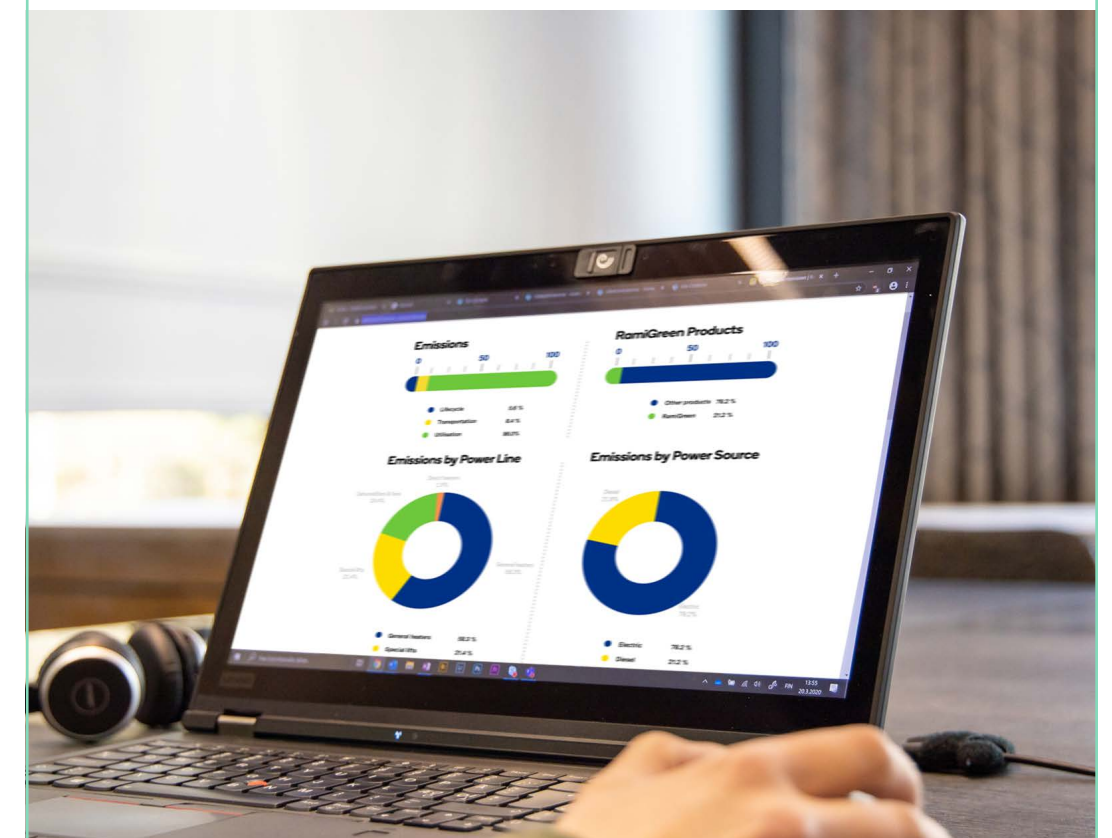
Les démonstrations se multiplient à travers les pays du Groupe, notamment lors des journées portes ouvertes, qui ont lieu chaque année et qui permettent aux clients de voir les différents matériels dans l'agence. En Norvège par exemple, ces journées sont l'occasion de montrer aux clients les nouveaux matériels électriques et de répondre à leurs questions.

### Des collaborateurs formés, pour des clients bien accompagnés !

En 2024, nos unités d'affaires dans les pays baltes et les pays nordiques (Suède, Finlande, Norvège, Estonie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République Tchèque, Slovaquie) ont organisé une formation complète au sujet de l'environnement et à l'intention de leur personnel de vente et d'autres parties prenantes internes concernées. Cette initiative visait à doter nos collaborateurs de connaissances et de la confiance nécessaires pour promouvoir efficacement le portefeuille d'équipements et de services bas carbone de Loxam. La formation s'est concentrée sur trois domaines critiques : l'urgence environnementale, l'approche Loxam en matière de durabilité et la proposition de valeur pour nos clients. Cette initiative éducative représente une étape importante dans l'engagement continu de Loxam en faveur de la responsabilité environnementale et des pratiques commerciales durables.

### Un calculateur CO<sub>2</sub> ergonomique, fiable et disponible dans notre portail clients !

Dans le prolongement de notre engagement en faveur de la transition environnementale, Loxam déploie un calculateur CO<sub>2</sub> intégré directement à son portail client. Cet outil innovant permet à nos clients d'accéder à un bilan carbone personnalisé de leurs équipements loués, ainsi qu'aux alternatives disponibles pour en réduire l'impact. Fondé sur des données d'utilisation collectées à l'échelle du Groupe et enrichi progressivement par des données IoT, ce calculateur offre une vision de plus en plus précise et en temps réel des émissions générées. Un tout nouveau modèle a été lancé récemment en Finlande, illustrant notre volonté d'innover localement tout en s'appuyant sur une dynamique déjà engagée dans plusieurs entités du Groupe, et notamment en France depuis plus de 5 ans !





# PROPOSER DES SOLUTIONS DURABLES



## LE MOT DE SAMPO SIPARI

« Notre objectif est de soutenir nos clients dans leur transition vers des sites de travail et des chantiers zéro carbone, en leur offrant des solutions durables qui ont un impact significatif. Beaucoup de nos projets intègrent le calcul de l'empreinte carbone, permettant ainsi à nos clients de suivre leurs avancées en matière d'impact environnemental.

En optimisant notre logistique et en utilisant des équipements à faibles émissions, nous réduisons fortement la pollution de l'air tout en améliorant l'efficacité opérationnelle. En collaboration avec nos clients, nous promouvons des pratiques respectueuses de l'environnement, qui sont au cœur de toutes nos actions. »

Responsable Développement Durable, Loxam Ramirent  
(Pays nordiques, pays baltes et Europe Centrale)

## Notre 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.

## 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 bénéfices.

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





### 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 2024, celle-ci a compensé 20,5 % de ses émissions de Scopes 1 et 2. Cette compensation a été réalisée au travers notamment d'un projet de reforestation à San Cristovo de Cea en Galice et un projet (complexe énergétique Fundão-Santa Clara) permettant la vente d'électricité décarbonée provenant de l'énergie hydraulique au réseau brésilien, évitant ainsi l'envoi d'énergie provenant de centrales électriques alimentées par des combustibles fossiles.



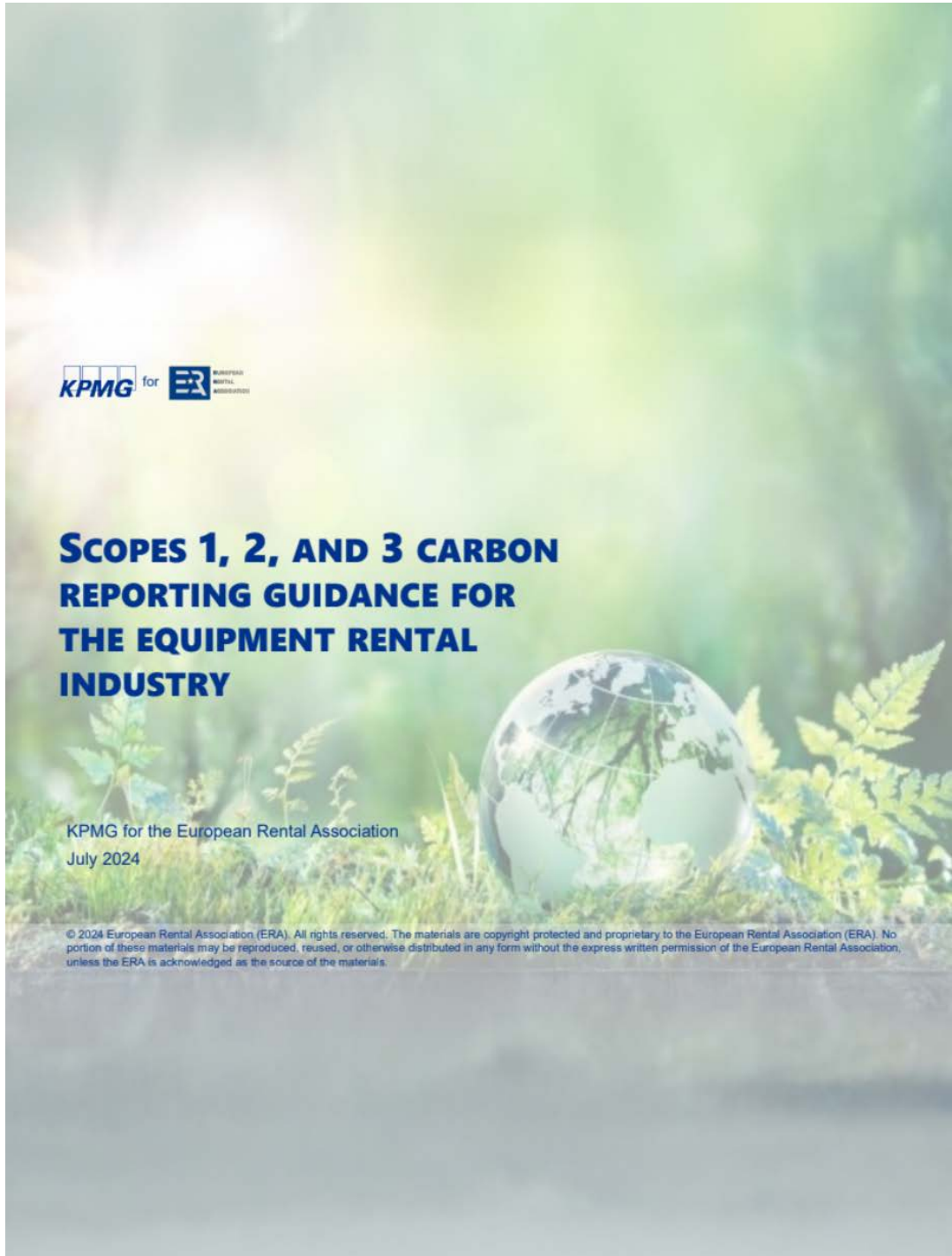
### Une méthodologie commune pour le calcul du bilan carbone

En tant que membre actif de l'European Rental Association (ERA), notre entreprise s'investit pleinement dans le comité développement durable, véritable moteur de transformation du secteur de la location. Nous participons activement à des travaux structurants visant à accompagner l'ensemble des acteurs vers des pratiques plus responsables, notamment à travers l'anticipation et l'intégration des nouvelles réglementations européennes. Un projet majeur illustre cet engagement : l'élaboration d'une note méthodologique sectorielle pour le calcul du bilan carbone, en conformité avec le GHG Protocol. Ce document s'appuie sur les pratiques éprouvées des grands groupes du secteur, notamment Loxam, afin de proposer une guidance claire, harmonisée et opérationnelle.

Notre ambition ? Faire de cette méthodologie une référence pour toute la profession, favorisant ainsi la comparabilité des données, la transparence des engagements et une montée en compétence collective. Ce travail collaboratif permettra un gain d'efficacité significatif pour les entreprises du secteur, tout en renforçant la crédibilité et l'impact de nos démarches climatiques.

« La méthodologie bilan carbone développée par l'ERA constitue une avancée majeure pour structurer et harmoniser les pratiques de reporting environnemental dans la location de matériel. Elle permet à l'ensemble des loueurs de mesurer leur impact de manière fiable, de renforcer leur engagement climatique, et de contribuer activement à la transition vers une économie plus durable. »

**Carole BACHMANN**  
Secrétaire Générale - European Rental Association



# CONCLUSION

## **ALICE HENAULT** Directrice Prospective et Développement Groupe



### **Construire un héritage durable pour demain**

Après une année 2024 riche en engagements, en défis relevés et en résultats tangibles, nous souhaitons transformer nos récentes réussites en une réalité pérenne pour l'entreprise, en nous appuyant encore davantage sur notre organisation Groupe déployée depuis plusieurs années. Nous allons nous concentrer sur 4 chantiers structurants.

D'abord, poursuivre nos avancées RSE, en particulier en matière de sécurité. Alors que notre plan RSE 2021-2025 touche à sa fin, nous préparons la prochaine étape. Celle-ci s'appuiera sur l'analyse de double matérialité menée dans le cadre de la CSRD, et sur la richesse des retours d'expérience issus de toutes nos entités. Cette nouvelle trajectoire, pensée à l'échelle du Groupe, sera déclinée dans chaque pays, pour renforcer notre impact et notre cohérence.

Nous voulons également capitaliser sur les initiatives concrètes menées dans le cadre des Jeux de Paris 2024 ou des grands projets – qu'il s'agisse du recrutement de personnes éloignées de l'emploi ou du déploiement de systèmes énergétiques hybrides – pour en faire des standards de notre fonctionnement. Ce que nous avons réussi dans un contexte exceptionnel, nous pouvons l'intégrer dans nos processus du quotidien.

Le troisième chantier consiste à poursuivre notre adaptation au cadre réglementaire. Malgré les incertitudes, notre cap est clair. Nos équipes sont mobilisées, nous devons poursuivre la dynamique. Nous allons, volontairement, progressivement nous adapter. Nous sommes convaincus que la performance durable passe par la clarté et la simplicité des règles, en s'appuyant sur des reportings efficaces et concis.

Enfin, nous continuerons à faire vivre et rayonner la culture Loxam. Nous sommes le loueur présent dans le plus grand monde de pays. Notre capacité à travailler ensemble, démontrée notamment à l'occasion des Jeux, est l'une de nos plus grandes forces. C'est en partageant nos valeurs et notre vécu, en cultivant notre ambition commune et en mutualisant nos expériences que nous pourrions relever les défis à venir.

Aujourd'hui, tous les métiers de l'entreprise sont pleinement engagés dans cette dynamique durable. C'est la clé de notre performance, de notre attractivité, et de notre capacité à concilier productivité, responsabilité sociale et exigence environnementale. Cet engagement, nous le mettons au service de nos collaborateurs et de tous nos partenaires. Nous voulons faire de Loxam, le partenaire de confiance de ces transitions.

**ALICE HENAULT**  
Directrice Prospective  
et Développement Groupe





# ANNEXES



# 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
Humain	Nombre de collaborateurs	%	Attractivité et engagement
	Collaborateurs en CDI	%	
	Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année N	%	
	Collaborateurs promus dans l'année¹	%	Développement
	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 fréquence²		Sécurité
	Taux de gravité³		
	Nombre de collaborateurs couverts par un système de management de la sécurité (ISO45001)	%	
	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	%	
	Collaboratrices managers⁴	%	
	Collaborateurs formés à l'éthique	%	Éthique des affaires
	Fournisseurs évalués par Ecovadis	%	

Pilier	Indicateur	Unité	Enjeu
Environnement	Bilan carbone – Scope 1	tCO <sub>2</sub> e	Changement climatique
	Bilan carbone – Scope 2 (location-based)	tCO <sub>2</sub> e	
	Bilan carbone – Scope 2 (market-based)	tCO <sub>2</sub> e	
	Bilan carbone – Scope 3	tCO <sub>2</sub> e	
	Consommations d'électricité	MWh	
	Consommations de gaz	MWh	
	Consommations chauffage urbain	MWh	
	Consommations de carburant	L	
	CAPEX verts	%	
	Nombre de collaborateurs couverts par un système de management de l'environnement (iso45001)	%	Préservation de la biodiversité
	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.



# Nos indicateurs de performance

## Profil de l'entreprise

Indicateur	Unité	2022	2023	2024
Chiffre d'affaires Groupe Loxam	Mds€	2,4	2,6	2,6
Évolution du chiffre d'affaires N/N-1	%	+9,1%	+6,2%	+1,0%

## Humain

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

Indicateur	Unité	2022	2023	2024
Nombre de collaborateurs*	Nbre	11 413	11 818	11 879
Collaborateurs en CDI*	%	92	93	93
Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année N*	%	77	78	87
Collaborateurs promus dans l'année <sup>(1)</sup>	%	6	5	4
Collaborateurs ayant passé un entretien annuel	%	65	74	82
Collaborateurs couverts par une enquête climat social	%	88	100	97
Collaborateurs couverts par des représentants du personnel	%	70	69	64
Taux de fréquence* <sup>(2)</sup>		14,1	10,7	9,4
Taux de gravité* <sup>(3)</sup>		0,5	0,6	0,5
Collaborateurs ayant suivi au moins une formation dédiée à la sécurité	%	58	55	62

## Société

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

Indicateur	Unité	2022	2023	2024
Collaborateurs en apprentissage	%	3	3	2
Collaborateurs de moins de 25 ans	%	7	7	6
Collaborateurs de plus de 50 ans	%	28	28	28
Collaboratrices*	%	19	19	19
Collaboratrices managers <sup>(4)</sup>	%	20	20	21

\* Les indicateurs assortis d'un «\*» dans les tableaux présentés ont fait l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant en 2024.

(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

(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.

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	2024
Bilan carbone – Scope 1 <sup>*(1)</sup>	tCO <sub>2</sub> e	48 366	44 373	41 718	44 367
Bilan carbone – Scope 2 ( <i>location-based</i> ) <sup>*(1)</sup>	tCO <sub>2</sub> e	6 216	3 991	6 007	6 514
Bilan carbone – Scope 2 ( <i>market based</i> ) <sup>*(1)</sup>	tCO <sub>2</sub> e	9 883	7 188	7 816	12 858
Bilan carbone – Scope 3 <sup>(1)</sup>	tCO <sub>2</sub> e	861 191	917 264	790 347	759 382
Consommations d'électricité*	kWh	47 642 118	46 112 675	44 086 377	43 813 769
Dont part d'électricité renouvelable	%	-	44	56	59
Consommations de gaz	kWh	9 882 189	8 179 655	7 133 916	6 644 715
Dont part de gaz d'origine renouvelable	%	-	80	78	66
Consommations chauffage urbain*	kWh	9 377 791	12 513 845	12 119 373	13 562 498
Consommations de carburant <sup>*(2)</sup>	L	16 402 599	15 507 082	15 056 237	15 294 388
Déchets dangereux	T	2 741	3 193	2 270	2 601
Déchets dangereux valorisés	%	59	58	71	87
CAPEX verts	%	-	26	22	21

\* Les indicateurs assortis d'un «\*» dans les tableaux présentés ont fait l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant en 2024. La donnée relative à notre bilan carbone – Scope 3 a été corroborée de manière qualitative (sources documentaires et entretiens).

(1) Les données de bilan carbone de l'année de référence (2019) sont annuellement mises à jour, afin de prendre en compte les évolutions du périmètre de reporting (croissance externe), et la réduction des incertitudes liées aux hypothèses prises pour la réalisation de ce bilan. Les équipes développement durable sont disponibles pour expliciter, si besoin, ces évolutions.

(2) Consommations de carburant de nos véhicules d'entreprise, à savoir nos véhicules de fonction, de service, nos utilitaires et nos poids-lourds pour la livraison de nos matériels.





# 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), des éléments issus des exigences de divulgation seront progressivement intégrés au rapport RSE.

Ce rapport intègre donc :

- **le modèle de création de valeurs 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](mailto: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 2024.

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 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 lecteurs de ce document.



## Périmètre de reporting

Le reporting de l'année N couvre la période du 1er 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. Néanmoins, seules les unités d'affaires pour lesquelles Loxam bénéficie d'un contrôle opérationnel sont prises en compte dans le périmètre.

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 (99% des effectifs) à l'exception des entités suivantes (entités employant des collaborateurs) : Atlas Rental (Maroc), Hune Sico (Arabie Saoudite), Pronto Rental (Colombie) et Loxam Ireland.
- Sur la majorité du Groupe pour les données environnementales (>70% du chiffre d'affaires du Groupe). Sont intégrées les entités suivantes : Loxam SAS (France), Loxam Module SAS (France), Loxam Power SAS (France), Hune Rental SL (Espagne), Loxam Portugal, NationWide Platforms (Royaume-Uni), Ramirent AB (Suède), Ramirent Finland Oy, Ramirent AS (Norvège).

A noter : les unités d'affaires A GERADORA ALUGUEL DE MAQUINAS S.A., MOTORMAC RENTAL LOCAÇÃO EQUIPAMENTOS S.A. 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 ÉDUCATION DE QUALITÉ	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
	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
	Proposer des offres bas carbone	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔÛT 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

Axe	Engagement	ODD		
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	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





## 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. Conformément aux dispositions légales applicables aux sociétés par actions simplifiées, à compter du 1er janvier 2025, en matière de plan de vigilance (article L225-102-1), Loxam a établi celui en y précisant les mesures visant à prévenir et à contrôler les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales ainsi que celles relatives à la sécurité des personnes et à l’environnement.

Notre plan de vigilance est disponible sur notre site internet :

Des actions sont mises en œuvre pour réduire ces risques. Parmi les principales actions en 2024, nous pouvons mettre en valeur :

- Elargissement du nombre de fournisseurs évalués par notre partenaire Ecovadis (voir page xx). Des rencontres sont prévues avec ces fournisseurs en 2025 pour définir un plan d’amélioration
- Renouvellement de nos certifications ISO45001 et 14001 pour l’ensemble du périmètre et élargissement à certaines unités d’affaires. Cette dynamique se poursuivra en 2025.

- Performance du Groupe en matière de sécurité, avec un taux de fréquence record inférieur à 10
- Poursuite de nos investissements en faveur de matériels à faibles émissions (21% de nos CAPEX).

Enfin, nous avons conduit deux audits ciblés en matière de droits humains au sein de nos unités d’affaires en Espagne, au Portugal et au Maroc et suivi les plans d’actions issus des principaux audits réalisés.

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 responsable décrite dans la partie « Garantir des relations éthiques et responsables » de notre rapport de durabilité.

En 2025, nous allons mettre à jour notre plan de vigilance afin d’ajuster les risques auxquels notre Groupe est potentiellement soumis.



# Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné commissaires aux comptes durabilité, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

LOXAM

Société par Actions Simplifiée  
256 rue Nicolas Coatanlem  
56850 CAUDAN

Exercice clos le 31 décembre 2024

A l'attention de la Direction Générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société LOXAM (ci-après « entité »), désigné commissaires aux comptes durabilité conformément à l'article 34 de l'Ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

## Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

## Préparation de la Déclaration

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité.

## Limites inhérentes à la préparation de l'information liée à la Déclaration

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

## Responsabilité de l'entité

Il appartient à la Direction :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations.
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ;
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

## Responsabilité du commissaire aux comptes désignés commissaire aux comptes durabilité

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce.
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques,

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.



# Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à notre programme de vérification en application des dispositions des articles A. 225 2 et suivants du code de commerce, de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière, et de la norme internationale ISAE 3000 (révisée - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information).

# Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

# Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre février et mars sur une durée totale d'intervention de deux semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions en charge de la RSE, des ressources humaines, de la santé et de la sécurité.

# Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques.
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant,

une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du code de commerce.

- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité des comptes consolidés : de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques.
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et
  - corroborer les informations qualitatives<sup>(1)</sup> (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante.

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants<sup>(2)</sup>, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions.
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives.
- Nous avons apprécié la cohérence de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

A Paris la Défense, le 14 mai 2025

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Frédéric SOULIARD  
Associé, Audit

Hélène de BIE  
Associée, Audit et ESG

(1) Etablissement de partenariats pour contribuer à l'intérêt général (Brésil et France), Partenariats Jeux Olympiques, Bilan carbon (Scope 3).

(2) Nombre total de collaborateurs au 31 décembre 2024, 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 des accidents du travail, Consommation d'électricité, Consommation de carburant, Consommation de chauffage urbain, Scope 1 et 2 du bilan carbone.





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

Immeuble Le Cap – 8 rue Félix Pyat – 92800 Puteaux La Défense  
Tél. : 01 58 440 400  
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

