



L'HUMAIN, AU COEUR DE NOTRE PERFORMANCE

RAPPORT RSE

FY2025

Ce document constitue le Rapport RSE du Groupe Loxam pour l'année fiscale 2025. Dans une démarche de mise en conformité avec la nouvelle directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), certaines exigences issues de la directive ont été intégrées au présent rapport. Pour les autres parties, ce document se fonde, volontairement, sur les précédentes exigences issues de la directive NFRD (Non-Financial Reporting Directive).

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.

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 (>85 % 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

Préambule	p.2
Le mot du Président du Groupe	p.4
Le mot du Directeur Général Groupe	p.5
Notre histoire	p.6
Nos faits marquants 2025	p.7
2025 en quelques chiffres	p.8

Loxam dans le monde	p.10
Notre modèle d'affaires	p.11
Nos différents métiers	p.13
Notre gouvernance	p.14
Dispositif d'audits et de vigilance	p.17

Intérêts et points de vue des parties prenantes	p.20
Méthodologie de l'analyse de double matérialité	p.21
Nos enjeux de durabilité	p.22
Nos engagements	p.23
Nos engagements certifiés, évalués et récompensés	p.25

L'humain, au cœur de nos priorités	p.28
Regards croisés	p.28
Garantir la sécurité de nos collaborateurs (ESRS S1)	p.29
Promouvoir le développement de nos collaborateurs (ESRS S1)	p.35
Favoriser la qualité de vie au travail et garantir un cadre de travail respectueux (ESRS S1)	p.39
Innover pour la santé et la sécurité de nos partenaires (ESRS S2, S4)	p.45
Promouvoir une économie inclusive	p.51

Loxam, entreprise responsable, ancrée localement	p.53
Regards croisés	p.53
Valoriser les diversités (ESRS S1)	p.54
Garantir des relations éthiques et responsables (ESRS G1)	p.58
Favoriser le développement des territoires	p.64

L'environnement, cap sur 2030	p.67
Regards croisés	p.67
Notre plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (ESRS E1)	p.68
Réduire notre impact environnemental (ESRS E1, E4, E5)	p.71
Proposer des offres bas carbone	p.77
Proposer des solutions durables	p.82

Le mot de notre Directrice Prospective et Développement	p.84
Annexes	p.85
Nos indicateurs de performance	p.86
Notre méthodologie de reporting extra-financier	p.88

LE MOT DU PRÉSIDENT

GÉRARD DÉPREZ
Président du Groupe



« Notre ambition en matière de responsabilité sociétale et environnementale est restée intacte. Le cap est clair, maintenu et assumé. »

Dans un environnement économique, géopolitique et réglementaire en constante mutation, l'année 2025 a confirmé la solidité du modèle Loxam et la force collective qui anime notre Groupe. Malgré un contexte marqué par des tensions persistantes, notamment dans le secteur de la construction, Loxam a su faire preuve de résilience, préserver ses positions et poursuivre son développement grâce à un maillage géographique équilibré et à une diversification sectorielle maîtrisée.

Cette dynamique repose avant tout sur notre culture d'entreprise. Partagée par l'ensemble des équipes, elle fédère autour de principes communs : exigence opérationnelle, capacité d'innovation et esprit de responsabilité. Elle donne du sens à l'action collective et constitue un socle essentiel pour inscrire durablement notre performance.

En 2025, Loxam a poursuivi ses investissements afin de renouveler son parc et d'accélérer sa transformation environnementale. Notre ambition en matière de responsabilité sociétale et environnementale est restée intacte. Le cap est clair, maintenu et assumé, en particulier lorsque le contexte impose de s'adapter aux évolutions du marché et aux besoins de nos clients.

La réduction de nos émissions directes, notamment liées à nos bâtiments et à nos flottes de véhicules, demeure une priorité. Elle s'accompagne du développement d'une offre de matériels à faibles émissions et d'un accompagnement pragmatique de nos clients dans leur propre transition.

L'année 2025 a été marquée par une reconnaissance majeure de cette démarche : l'obtention du niveau Platinum d'EcoVadis, plaçant Loxam parmi le top 1 % des entreprises les mieux évaluées en matière de développement durable. Cette distinction récompense la cohérence et la constance de nos engagements et reflète avant tout l'esprit collectif des équipes du Groupe. C'est cette même dynamique et cet esprit collectif qui ont permis à Loxam d'être reconnue « Great Place to Work » par ses salariés en 2025.

En définitive, la location constitue un levier puissant de transformation du modèle économique. En tant que leader, Loxam entend assumer pleinement son rôle et promouvoir l'économie de la fonctionnalité, tout en poursuivant, à l'échelle du Groupe et de chacune de ses filiales, une trajectoire de croissance responsable au service de ses clients et de la collectivité.

GÉRARD DÉPREZ
Président du Groupe Loxam

LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

STÉPHANE HÉNON
Directeur Général Groupe



L'année 2025 s'inscrit dans la continuité d'une trajectoire engagée de longue date par le Groupe Loxam. Dans un environnement marqué par de nombreuses incertitudes, l'engagement de nos équipes reste le moteur principal de notre performance et de la solidité de notre modèle.

Nous sommes très fiers de la certification Great Place to Work® obtenue à l'échelle du Groupe en fin d'année, et couvrant plus de 90% de nos collaborateurs, qui démontre cet engagement. Elle constitue également une reconnaissance forte de notre implication en faveur du bien-être, de l'attractivité et du développement des talents. Cet aspect est primordial dans un contexte marqué par l'évolution des attentes des collaborateurs et l'importance d'attirer de nouveaux talents.

La sécurité demeure toujours notre priorité. Les performances record encore enregistrées cette année témoignent de l'ancrage durable de notre culture sécurité, partagée à tous les niveaux de l'organisation et dans l'ensemble de nos géographies. Cet engagement quotidien, fondé sur la formation, la prévention et l'innovation, nous rapproche progressivement de notre ambition de long terme : le zéro accident.

Sur le plan environnemental, nous persévérons avec pragmatisme. Aussi, nous avons poursuivi l'électrification de notre flotte de véhicules. Nous avons en outre engagé un projet au cœur de l'économie circulaire et structurant pour la résilience de notre modèle d'affaires : la construction de notre nouveau Centre de Réemploi des Matériels (CRM), dont la capacité sera plus que triplée par rapport à notre centre actuel. En effet, le développement des opportunités de réemploi, de retrofit et de reconditionnement sont des enjeux clés pour l'avenir.

Au service de nos clients, nous avons continué à œuvrer au déploiement d'équipements innovants pour garantir leur sécurité. Cette démarche se traduit par une collaboration étroite et continue avec les fabricants de matériels. Nous sommes par ailleurs attentifs à intégrer au cœur de nos grands projets des engagements durables. Cela a notamment été le cas dans le cadre de la COP 30 au Brésil avec le déploiement de solutions solaires et d'un nouveau carburant moins émissif.

Notre engagement s'étend à notre secteur d'activité dans son ensemble. Nous nous investissons largement pour la promotion des bénéfices de notre modèle d'affaires, via nos fédérations professionnelles. Par exemple, au sein de l'Association européenne des loueurs de matériels (ERA), les travaux menés collectivement par le comité « développement durable » ont permis de nombreuses avancées. Peut être en particulier citée la publication d'un référentiel commun de calcul des émissions de gaz à effet de serre, afin d'homogénéiser les pratiques et accroître la transparence.

Enfin, notre haut niveau de performance en matière de développement durable a été salué par les agences de notation extra-financière, et particulièrement EcoVadis, CDP et Sustainalytics. Nous demeurons parmi les leaders de notre secteur.

Pour 2026, notre ambition est claire : poursuivre la dynamique autour de notre culture sécurité, accélérer le recours aux biocarburants lorsque cela est pertinent pour réduire notre impact et celui de nos clients, renforcer la maîtrise de notre chaîne de valeur et continuer à offrir à nos collaborateurs un environnement de travail sûr, engageant et porteur de sens

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 et sa diversification auprès de tous les secteurs d'activités.

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

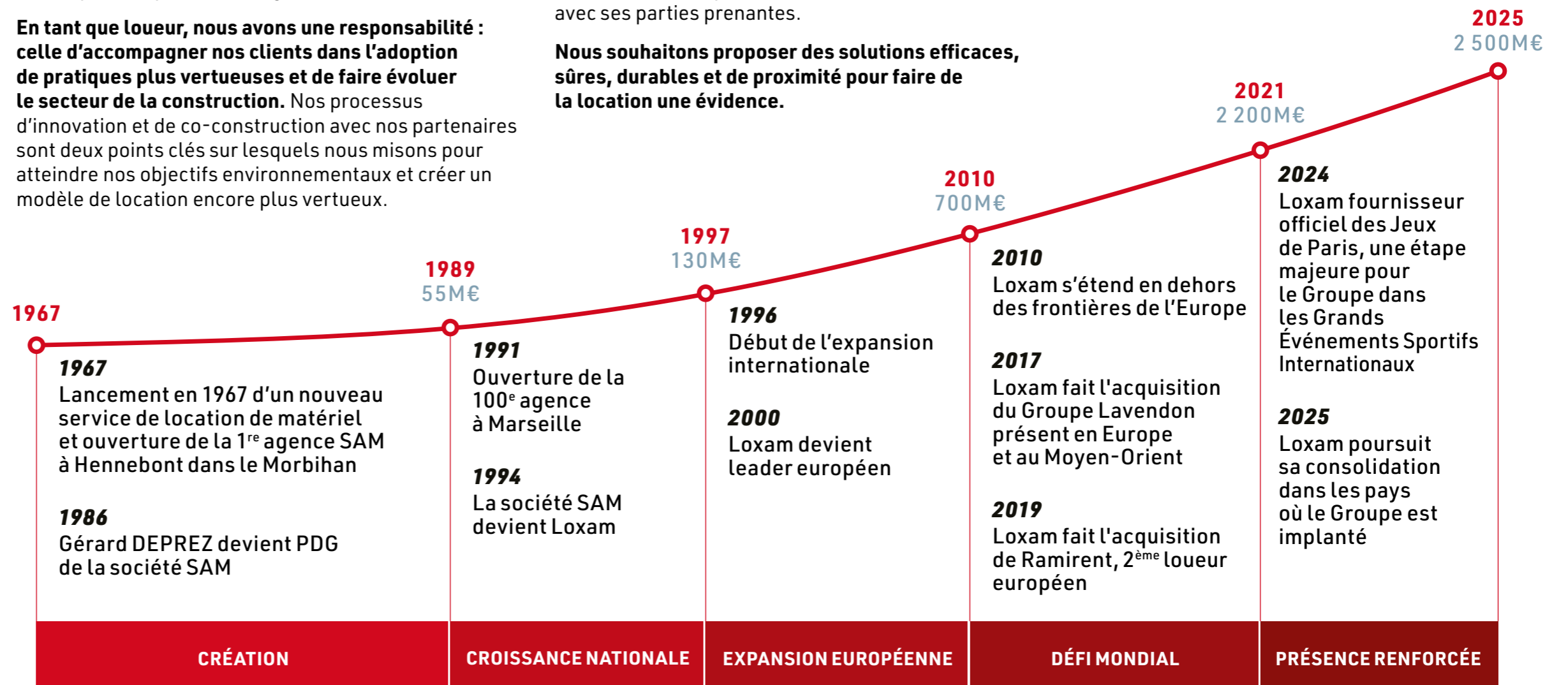


Partageant le même métier et le même niveau de qualité de service à travers ses géographies, Loxam est une marque reconnue dont les expertises se complètent, permettant agilité et efficacité.

En tant que loueur, nous avons une responsabilité : celle d'accompagner nos clients dans l'adoption de pratiques plus vertueuses et de faire évoluer le 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 efficaces, sûres, durables et de proximité pour faire de la location une évidence.



NOS FAITS MARQUANTS 2025

Une nette progression en matière de sécurité des personnes

-50% Baisse de notre taux de fréquence des accidents en 3 ans grâce à un ancrage de la culture sécurité dans nos pratiques et notre organisation et le partage de bonnes pratiques à travers le Groupe.



Plantation du premier arbre sur le futur site du Centre de Réemploi des Matériels (CRM)

Lancement officiel du chantier de notre nouveau centre innovant qui permettra d'accroître fortement les capacités de gestion de la fin de vie de nos équipements, à travers notamment le reconditionnement, le rétrofit des matériels et la régénération des batteries.



3 ans de mécénat auprès de la Fondation du Patrimoine

Depuis 2023, Loxam a contribué à 15 projets de préservation du patrimoine architectural, sélectionnés par nos équipes en région. Cela constitue une action concrète pour continuer à préserver la richesse et l'attractivité de nos territoires en France.



COP 30 : un défi inédit relevé par Loxam - A Geradora

Loxam A Geradora a fourni toute l'énergie nécessaire au bon déroulement de la COP 30 à Bélem, au coeur de l'Amazonie. Ce projet illustre notre capacité à déployer des solutions d'alimentation temporaire à grande échelle, tout en travaillant pour réduire l'impact environnemental de nos solutions, en proposant par exemple de l'éclairage solaire et du carburant en partie renouvelable.



Une certification Great Place To Work® étendue

22 pays du Groupe disposent désormais de la certification Great Place To Work®. Cela couvre environ 90% de nos collaborateurs. Ce résultat est le reflet de l'engagement de nos collaborateurs pour faire de Loxam une entreprise où il fait bon travailler.



7^e édition des Rencontres RSE Loxam - Hangar Y Meudon (France)

Loxam a réuni plus de 200 décideurs publics, experts et professionnels pour réfléchir aux solutions concrètes qu'offre la location en matière d'environnement. Cette édition a également été l'occasion de présenter la place de l'IA dans nos métiers et les innovations à venir !



Obtention du prix de la « Meilleure initiative de développement durable » aux European Rental Awards

Loxam a reçu ce prix à l'occasion des European Rental Awards 2025, organisés par l'Association européenne des loueurs (ERA), pour notre engagement lors des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Cette reconnaissance européenne met en lumière les solutions globales, innovantes et responsables déployées dans le cadre de cet événement.

Ecovadis - Loxam Platinum !

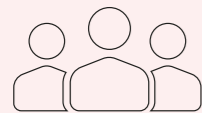
Loxam améliore sa notation EcoVadis du niveau « Gold » au niveau « Platinum ». Un nouveau cap franchi dans la reconnaissance de nos engagements RSE. Cette distinction place l'entreprise dans le top 1% des organisations évaluées, après 7 années de médailles d'or.



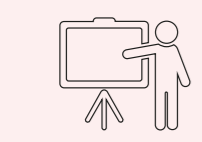
2025 EN QUELQUES CHIFFRES

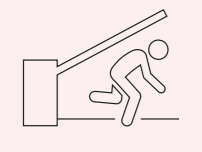
1^{ER} EN EUROPE
5^E DANS LE MONDE
28 PAYS, 4 CONTINENTS

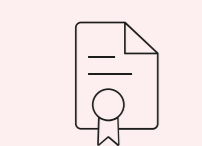
HUMAIN

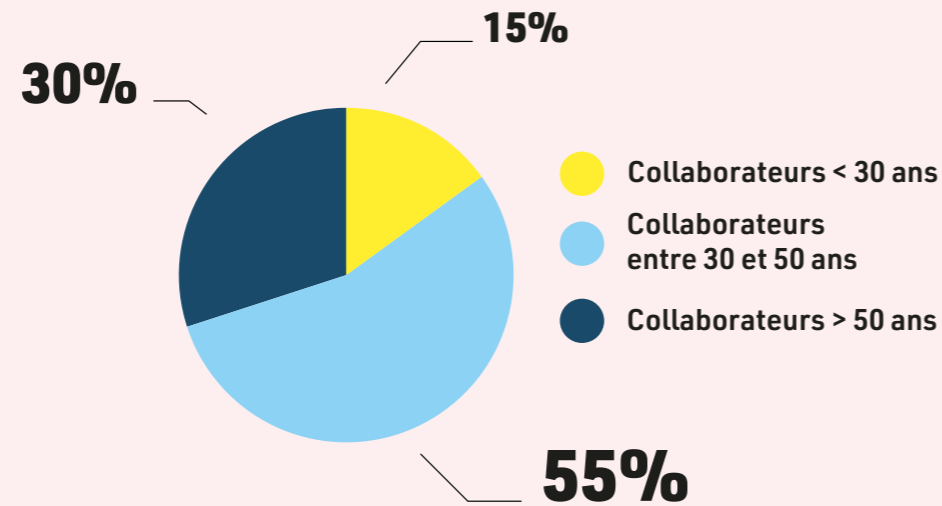
 **11 461**
collaborateurs

 **20%**
de collaboratrices

 **89%**
de nos collaborateurs
ont reçu au moins une formation

 **7,3**
Taux de fréquence des accidents du travail
89% de sites ayant enregistré 0 accident

 **22**
pays certifiés Great Place to Work®
90% des collaborateurs couverts



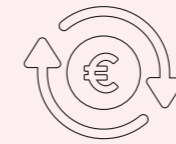
SOCIÉTÉ

100% Collaborateurs soumis
à la charte éthique Groupe

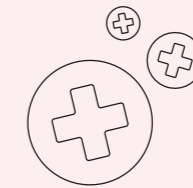
72% De fournisseurs d'équipements
évalués par Ecovadis

DONNÉES FINANCIÈRES

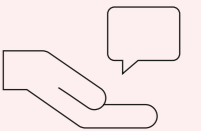
2.5Mds €
Chiffre d'affaires
Groupe 2025



-4%
du chiffre
d'affaires entre
2024 et 2025

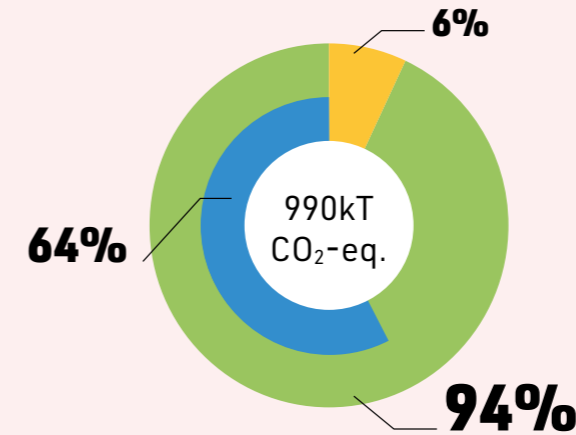


575 et 499
Nombre d'audits
internes et QSE
conduits en 2025



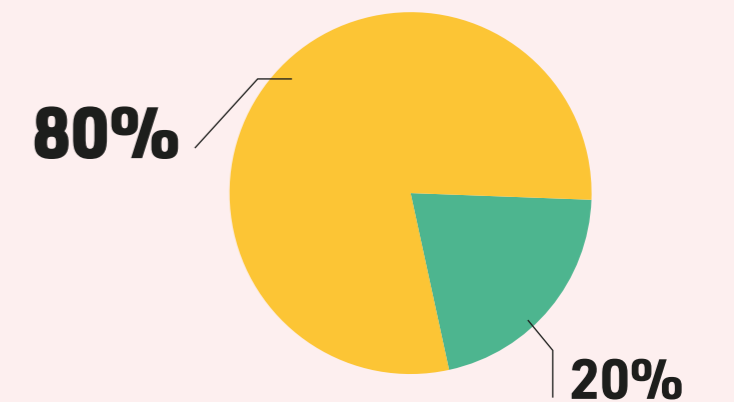
ENVIRONNEMENT

BILAN CARBONNE



- Scopes 1 et 2
- Scope 3
- Utilisation de nos matériels par nos clients (scope 3, catégories 11 et 13)

CAPEX GROUPE



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

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

NOTRE ORGANISATION

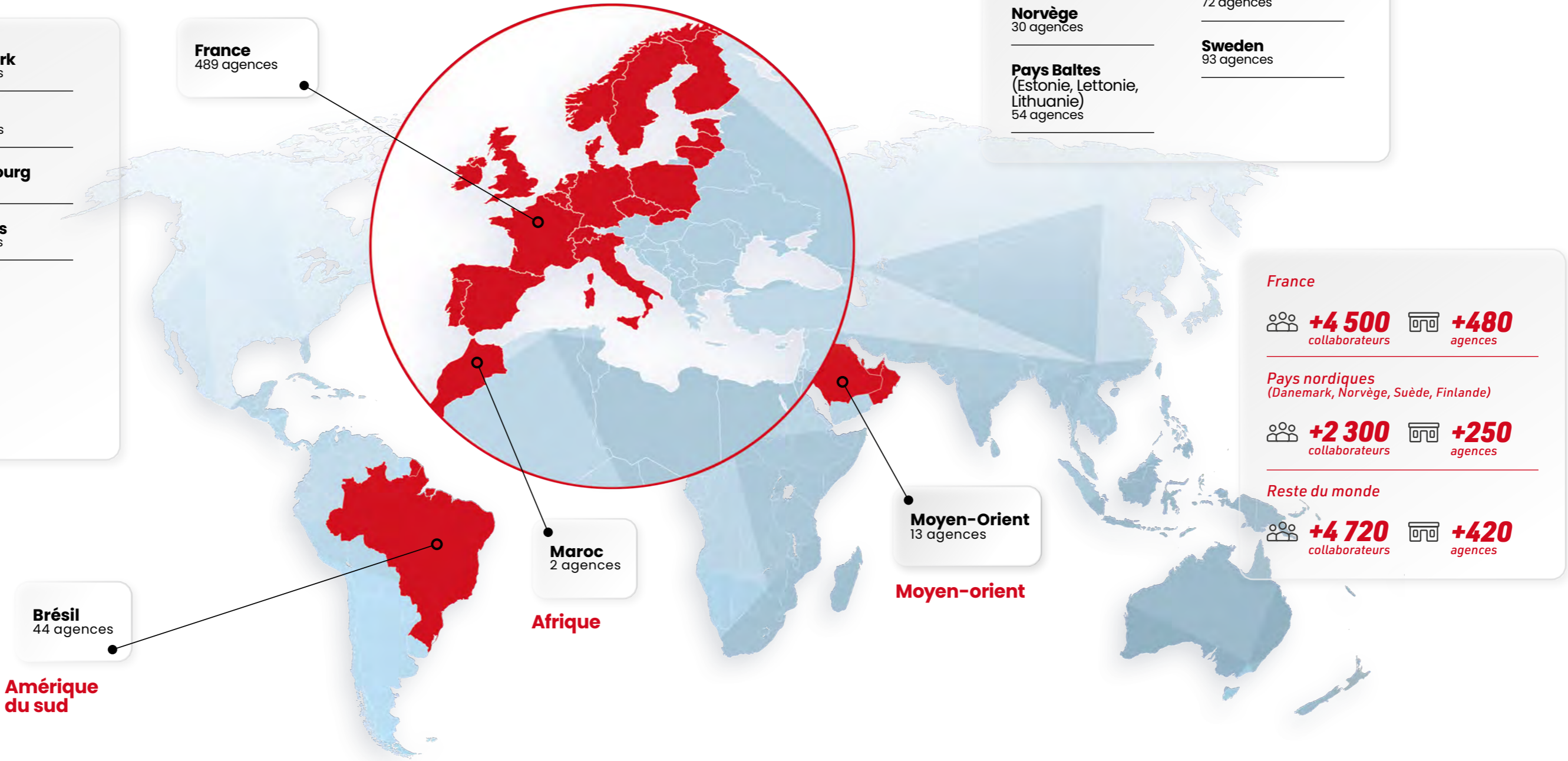


LOXAM DANS LE MONDE

Allemagne 44 agences	Danemark 38 agences
Belgique 17 agences	Espagne 56 agences
Irlande 4 agences	Luxembourg 1 agence
Italie 17 agences	Pays-Bas 42 agences
Portugal 7 agences	
Royaume-Uni 28 agences	
Suisse 7 agences	

France
489 agences

Finlande 60 agences	Pays Europe centrale (Pologne, République Tchèque, Slovaquie) 72 agences
Norvège 30 agences	Sweden 93 agences
Pays Baltes (Estonie, Lettonie, Lituanie) 54 agences	



France	+4 500 collaborateurs	+480 agences
Pays nordiques (Danemark, Norvège, Suède, Finlande)	+2 300 collaborateurs	+250 agences
Reste du monde	+4 720 collaborateurs	+420 agences

Brésil
44 agences

Amérique du sud

Maroc
2 agences

Afrique

Moyen-Orient
13 agences

Moyen-orient



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.). Nous déployons également 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 des secteurs d'activité de nos clients.

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 2025, le Groupe n'a pas changé structurellement de taille, la priorité ayant été donnée à la croissance organique. Deux nouveaux sites ont ouvert à travers le Groupe. Le Groupe a fait l'acquisition de l'entreprise Toscana Noleggi, renforçant sa présence en Toscane.



NOTRE ADN

VISION

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

VALEURS

Respect, Expertise, Dépassement

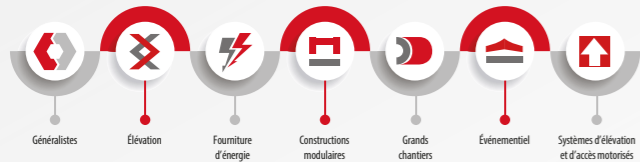
NOS ATOUTS

DES ÉQUIPES ENGAGÉES ET COMPÉTENTES

- **+ 11 000** COLLABORATEURS
- Parcours de formation

UN PARC MATÉRIEL DE +600 000 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 **28** PAYS **+ 1 000** AGENCES

DES MARQUES RECONNUES SUR CHAQUE TERRITOIRE



UNE ORGANISATION ÉPROUVÉE

- Des processus rigoureux
- Des expertises métiers



N°1 EUROPÉEN DE LA LOCATION DE MATÉRIEL ET 5^E ACTEUR MONDIAL



NOS ACTIVITÉS



NOUS PROPOSONS TOUJOURS LE SERVICE LE PLUS ADAPTÉ



NOS DÉFIS

- Être le **leader** de la location durable
- Décarboner** nos activités
- Accélérer** le développement du digital

VALEUR CRÉÉE EN 2025

ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

CA + 2,5 Milliards €

QUALITÉ DE SERVICE

- Élu Service Client de l'Année (ESCDA) pour la 9^e fois consécutive
- Net Promoter Score en moyenne > 60

HUMAINE

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

ENVIRONNEMENTALE

- 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.



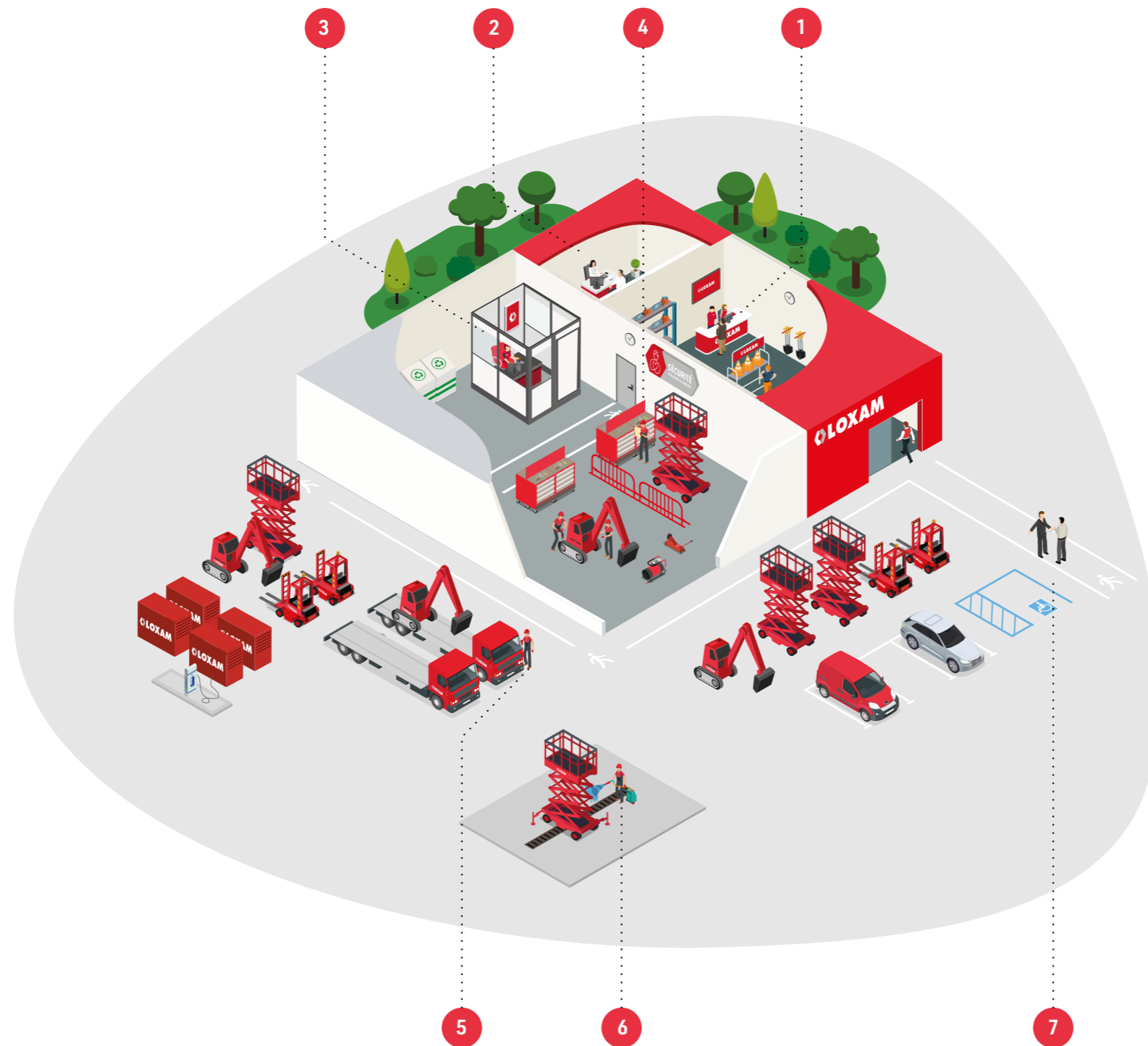
Responsable d'atelier

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.

NOTRE GOUVERNANCE

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.

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. 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. Dans la plupart de nos entités d'affaires, les performance sécurité sont intégrées aux dispositifs d'intéressement ou rémunérations variables de nos collaborateurs.

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 gouvernance 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. Nos directeurs auserin 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)

Rôle : Le comité stratégique de Loxam SAS conseille le Président de Loxam sur la stratégie de développement du Groupe. Il s'agit d'une 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'appréciation 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 : 7 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 (29%)

Administrateurs indépendants : 3 (43%)

Fréquence : Trimestrielle

Comité exécutif

Rôle : 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 : 9 membres : le Président, le Directeur Général du Groupe, les deux Directeurs exécutifs de pôle, les 3 Directeurs d'exploitation international, le Directeur administratif et financier et la Directrice prospective et développement.

Collaboratrice : 1 (11%)

Nationalités : 2

Fréquence : a minima trimestrielle

Comité éthique

Rôle : 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

Rôle : Ce comité est un sous-comité du comité stratégique. Il a la 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

Rôle : 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 présent Rapport RSE.

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, Directeur Ressources Humaines Groupe.

Fréquence : 2 fois par an

Comité d'audit

Rôle : 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 : 2 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)

Rôle : 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 générale ou des opérations. L'organisation du Groupe Loxam en matière de durabilité est la suivante :

- **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.
- **Les comités métier du Groupe** assurent la coopération et la communication autour des pratiques au sein du Groupe sur les différentes thématiques RH, sécurité, achats et environnement.



ANIMÉE 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 terme¹, 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.

RELAYÉE PAR TOUS LES COLLABORATEURS

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



DES ACTIONS DE SENSIBILISATION AUPRÈS DE TOUTES NOS PARTIES PRENANTES

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

- Nos collaborateurs, au travers de semaines thématiques autour du développement durable organisées dans nos unités d'affaires, de 1/4 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.

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

DISPOSITIF D'AUDITS ET DE VIGILANCE

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 réalisés 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 Rapport RSE ;
- d'audits pour le contrôle obligatoire des matériels ;
- 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. Cette cartographie 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 valeur. 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 trois 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 ;

NOTRE DISPOSITIF D'AUDIT INTERNE EN QUELQUES CHIFFRES

575

NOMBRE D'AUDITS INTERNES

499

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

- **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 ;
- **les audits de l'Inspection Générale** : cette cellule intervient en dernier niveau, pour investiguer certains points mis en exergue par d'autres audits et nécessitant approfondissements.



Déclaration de vigilance raisonnable

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 en matière de plan de vigilance (article L225-102-1) à compter du 1^{er} janvier 2025, Loxam a établi celui-ci 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 (<https://loxam.com/newsroom/nos-publications/>). Il identifie les risques du Groupe et de sa chaîne de valeur, tout en informant notre analyse de double matérialité, et détaille les mesures mises en place pour prévenir et atténuer les atteintes à l'environnement, à la santé/sécurité et aux droits humains.

Ce plan s'inscrit en cohérence avec l'ensemble des politiques structurant la démarche de développement durable du Groupe, notamment la charte éthique, la politique d'achats responsables, ainsi que les politiques relatives à la santé et la sécurité, à l'environnement et aux ressources humaines.

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.

Eléments essentiels de la vigilance raisonnable	Enjeux	Sections dans le rapport de durabilité
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	-	Notre instance de gouvernance Nos comités et leur rôle Notre dispositif d'audit, fer de lance de notre démarche d'amélioration continue
b) Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	-	Intérêts et points de vue des parties prenantes
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	-	Déclaration de vigilance raisonnable Méthodologie de l'analyse de double matérialité Nos enjeux de durabilité matériels,
d) Agir pour remédier à ces impacts négatifs	ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise	Garantir la sécurité de nos collaborateurs Promouvoir le développement de nos collaborateurs Favoriser la qualité de vie au travail et garantir un cadre de travail respectueux
	ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur	Innover pour la santé et la sécurité de nos partenaires
	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	ESRS G1 – Conduite des affaires	Garantir des relations éthiques et responsables
	ESRS E1 – Changement climatique	Réduire notre impact environnemental Proposer des offres bas carbone
	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	Réduire notre impact environnemental

Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité

Afin de progressivement s'adapter au nouveau cadre réglementaire de la CSRD, les protocoles de production des données quantitatives et des indicateurs sont en cours de révision et nos contributeurs sont tenus informés des ajustements à prendre en compte chaque trimestre.

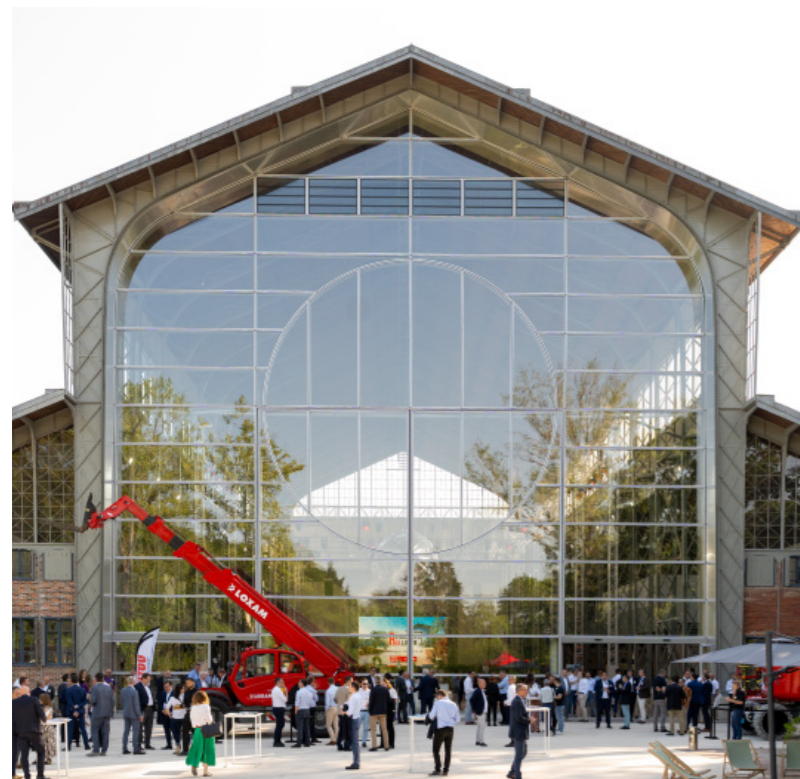
Les contributeurs, responsables de la collecte de la donnée au niveau des entités, saisissent les données dans notre outil de reporting Groupe. Ils garantissent la fiabilité des données saisies et s'assurent de l'absence d'erreurs en s'appuyant sur des guides de contrôles à effectuer, et sur les tests automatiques de cohérence, notamment l'identification des variations anormales par rapport aux données de l'année N-1. Depuis 2025, les directeurs financiers au sein de chaque entité d'affaires sont garants du processus de coordination des exercices de reporting extra-financiers. Ils sont responsables de la validation des données sur leur périmètre. Les informations sont ensuite consolidées au niveau Groupe, où des vérifications complémentaires sont conduites.



NOTRE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

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

MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Conformément aux exigences de la directive CSRD, la double matérialité consiste à identifier et à évaluer, d'une part, les impacts significatifs des activités du Groupe Loxam sur l'environnement et la société (matérialité d'impact), et d'autre part, les risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité susceptibles d'affecter la performance financière du Groupe (matérialité financière). Cette approche permet d'appréhender simultanément les effets de l'entreprise sur son environnement et les effets de cet environnement sur l'entreprise.

La matrice de double matérialité du Groupe Loxam a été construite selon les exigences de la directive CSRD et des standards ESRS. Les travaux ont été conduits en 2024 et 2025 avec l'appui d'un tiers indépendant, sous le pilotage des équipes Développement durable et Finance & Risques Groupe.

Le périmètre couvert par l'analyse est exhaustif, tant sur le plan géographique qu'opérationnel, et inclut l'ensemble de la chaîne de valeur (amont, opérations propres et aval). Les dépendances aux ressources naturelles ont été explicitement intégrées à l'analyse des risques environnementaux potentiels, afin d'appréhender les vulnérabilités du modèle économique face aux pressions sur les ressources, conformément aux attentes des ESRS.

Le processus suivi dans le cadre de cette analyse est composé de 4 étapes :

- 1 Définition des enjeux ESG et identification des Impacts, Risques et Opportunités (IRO) associés
- 2 Analyse et cotation des IRO
- 3 Consolidation des IRO et hiérarchisation de thématiques ESG
- 4 Validation finale – Présentations aux comités de direction

La définition de l'univers des enjeux repose sur une analyse exhaustive des thématiques ESRS, complétée par une revue de leur pertinence au regard des activités, des implantations géographiques et de la chaîne de valeur du Groupe. Cette étape s'est appuyée sur :

- **Des sources externes**, incluant des référentiels réglementaires (CSRD, ESRS), des rapports et publications d'ONG et d'organismes internationaux (Nations Unies, etc.) utilisés spécifiquement pour apprécier la matérialité d'impact ;
- **Des sources internes au Groupe Loxam**, et notamment les précédentes analyses de matérialité et déclarations de performance extra-financière, la cartographie globale des risques, ainsi que les réponses aux questionnaires d'agences de notation extra-financière (CDP, EcoVadis, etc.) ;
- **La mobilisation d'expertises internes**, couvrant l'ensemble des fonctions clés du Groupe (HSE, Ressources humaines, Achats, Finance, Éthique, Opérations, Immobilier, Matériel).

Des ateliers de cotation spécifiques ont permis de confronter les analyses et de valider collectivement les notations, sur la base de grilles communes intégrant la gravité et la probabilité. Pour la matérialité financière, l'échelle de cotation retenue est strictement alignée avec celle utilisée dans la cartographie globale des risques du Groupe, garantissant la cohérence méthodologique entre les deux exercices.

À ce titre, un travail de rapprochement progressif entre la cartographie des risques et l'exercice de double matérialité est engagé, avec pour objectif de converger vers une approche consolidée des risques, opportunités et enjeux financiers et extra-financiers du Groupe.

Les résultats ont été restitués à la Direction Générale, au comité d'audit et au comité stratégique. Ils feront l'objet d'une présentation devant les instances de représentation du personnel en amont de l'entrée en vigueur effective de la directive pour le Groupe Loxam, en 2028 sur les données 2027.

Les impacts, risques et opportunités présentés dans le rapport constituent une première version, conformément à la logique progressive prévue par la CSRD. Ils ont vocation à être enrichis, précisés et complétés au fil des exercices futurs, dans le cadre du plan de mise en conformité du Groupe visant un niveau de maturité complet à horizon 2028 (entrée en vigueur de la CSRD pour le Groupe Loxam), en intégrant les retours d'expérience, l'évolution des pratiques et les travaux complémentaires attendus par le régulateur. Une méthodologie de mise à jour est définie, afin d'intégrer les retours des parties prenantes du Groupe, et de prendre en compte les éventuels changements de périmètre pouvant engendrer un impact significatif sur l'entreprise (acquisitions structurantes, nouvelles activités, etc.).



NOS ENJEUX DE DURABILITÉ MATÉRIELS

Les enjeux les plus matériels tels qu'ils ressortent de l'analyse de double matérialité sont structurellement intégrés dans le modèle d'affaires du Groupe.

Les enjeux définis comme significatifs au regard de l'impact sociétal de Loxam et de leur degré d'impact financier sur l'entreprise sont présentés ci-après. Les IRO sous-jacents, leur positionnement dans la chaîne de valeur et leur horizon de temps sont décrits au début de chaque nouvelle thématique traitée dans le rapport pour faciliter la compréhension des éléments (politiques et actions) mis en place pour les maîtriser.



**MATÉRIALITÉ
D'IMPACT**



**MATÉRIALITÉ
FINANCIÈRE**

- Entrées et sorties de ressources (E5)
- Atténuation du changement climatique (E5)
- Economie de la fonctionnalité (E5)
- Conditions de travail décentes (S1, S2)
- Travail forcé (S1)
- Formation (S1)
- Corruption et pots-de-vin (G1)



**MATÉRIALITÉ
D'IMPACT**

- Adaptation au changement climatique (E1)
- Energie (E1)
- Biodiversité au sein de notre chaîne de valeur amont (E4)
- Durabilité et réparabilité (E5)
- Salaires décentes (S1, S2)
- Sécurité des consommateurs (S4)
- Dialogue social (S1, S2)
- Santé et sécurité (S1, S2)
- Egalité de traitement (S1)
- Travail des enfants et travail forcé (S1, S2)
- Protection lanceurs d'alerte (G1)
- Relations fournisseurs (G1)
- Pratiques fiscales (G1)
- Engagement politique et lobbying (G1)

**Lien avec les piliers
de notre stratégie
de développement durable**

- Pilier humain
- Pilier société
- Pilier environnement



NOS ENGAGEMENTS



LE MOT DE CÉDRIC CONRAD

« L'analyse de double matérialité réalisée début 2025 dans le cadre de la mise en conformité avec la Corporate Sustainability Reporting Directive a permis de mettre en exergue nos principaux risques et opportunités. Cette analyse a surtout confirmé la pertinence de notre politique « S'investir aujourd'hui pour demain ». Nous travaillons actuellement à la feuille de route 2026-2030, qui sera déclinée au sein de toutes nos unités d'affaires, en cohérence avec nos priorités et les exigences des nouvelles directives européennes. »

**Directeur Développement Durable,
Groupe Loxam**

À partir des risques et opportunités extra-financiers précédemment identifiés, Loxam s'engage à bâtir une stratégie et des plans d'action qui répondent à ces principaux enjeux 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 répondent aux objectifs du Groupe.

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

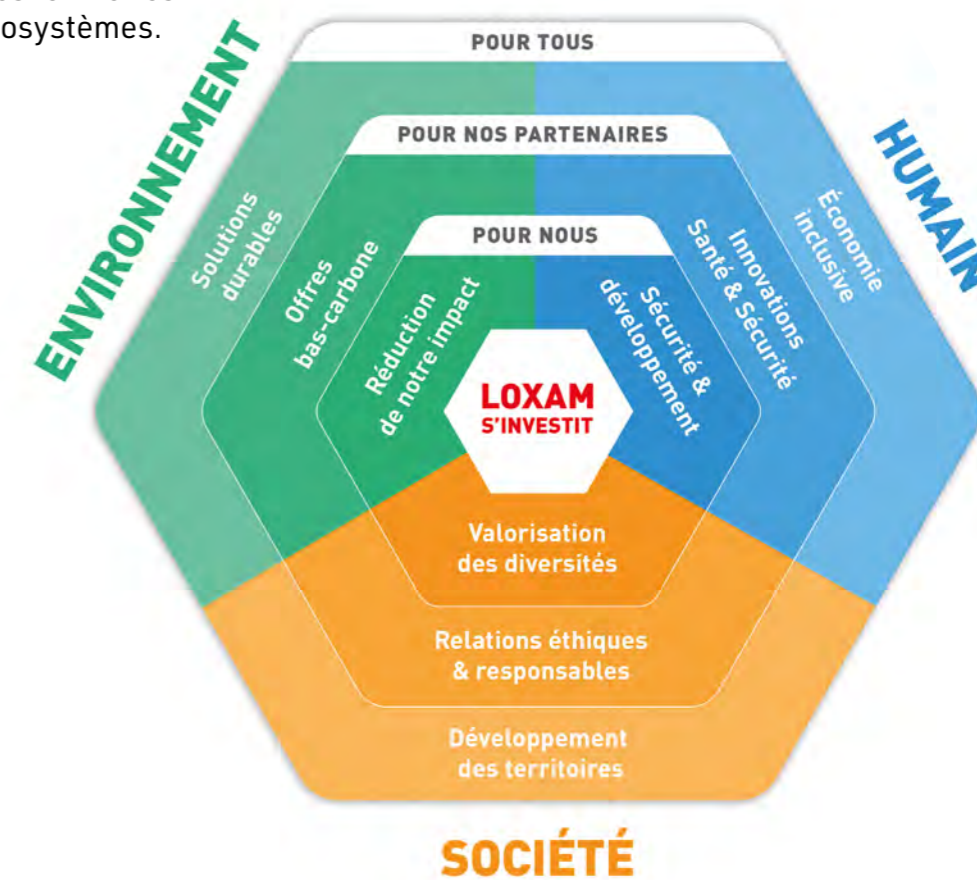
- « **Pour nous** », fait référence aux actions que nous engageons en interne, avec tous nos collaborateurs, et pour lesquelles nous avons une responsabilité directe ;
- « **Pour nos partenaires** », définit les actions que nous entreprenons de manière conjointe avec nos clients et nos fournisseurs ;
- « **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. Nous mettons progressivement ces indicateurs en conformité avec les exigences de la directive CSRD.

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 (voir paragraphe Nos certifications).

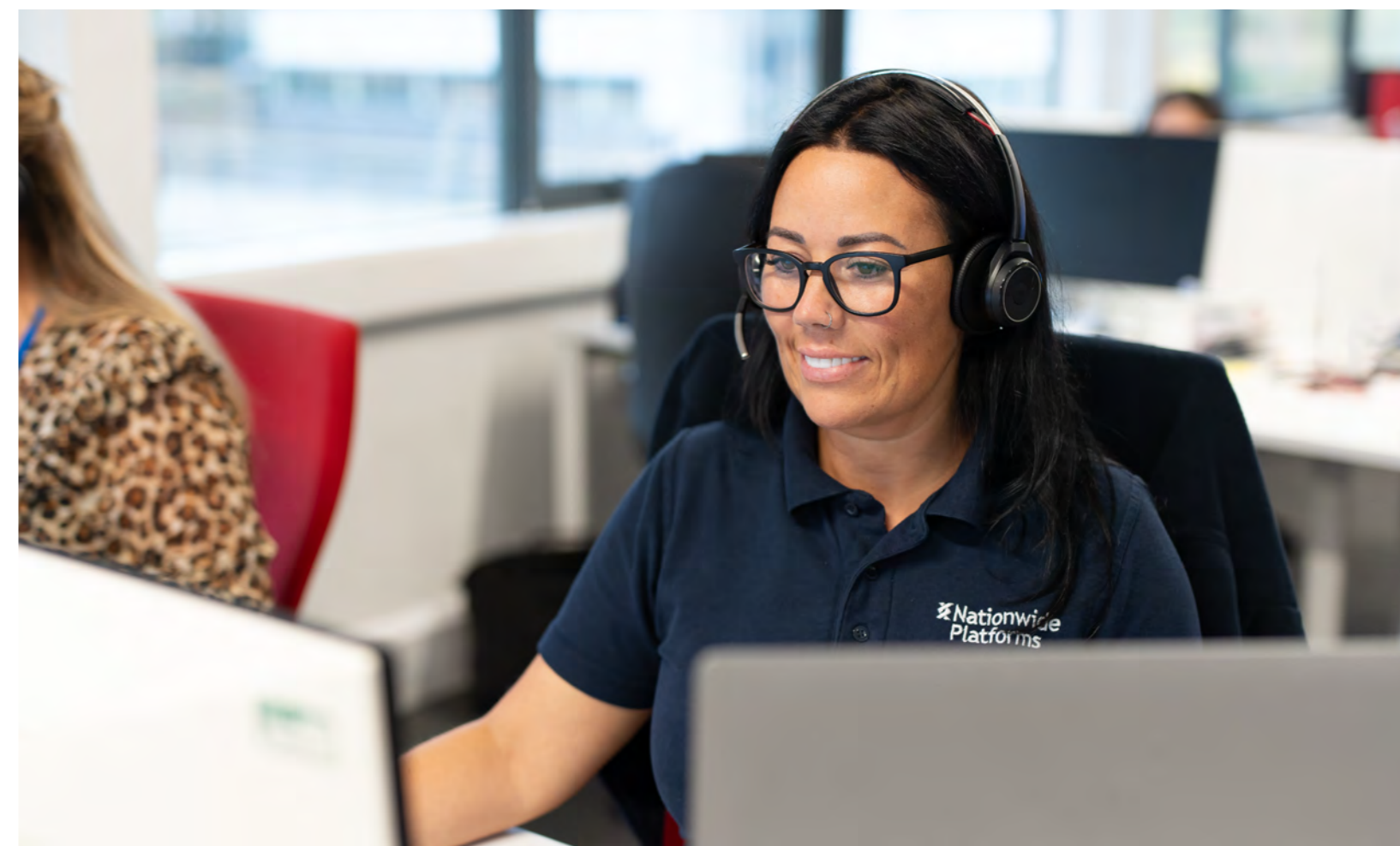
Initiative Science Based Target (SBTi) : Portée par le CDP, WWF et WRI, l'initiative Science Based Targets vise à définir une trajectoire pour permettre aux entreprises de se conformer aux exigences de l'Accord de Paris sur le climat. Loxam fait partie des entreprises ayant souhaité soutenir l'initiative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

Nos objectifs de diminution d'émissions de CO₂ ont été validés par l'initiative Science Based Targets.

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

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) : Cette directive vise à renforcer et harmoniser le reporting de durabilité des entreprises, en améliorant la transparence, la comparabilité et la fiabilité des informations publiées sur les enjeux ESG. Pour Loxam, la mise en conformité avec la CSRD s'inscrit dans une trajectoire progressive, compte tenu de la Directive Omnibus et du décalage de notre échéance réglementaire de deux ans. Nos feuilles de route 2026-2030 intègrent pleinement les exigences de la CSRD, tandis que notre rapport les intégrera au fur et à mesure chaque année afin d'assurer sa conformité d'ici 2027. Cette approche traduit une montée en maturité continue des pratiques et des dispositifs de reporting du Groupe.

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 en Arabie Saoudite (Hune Sico) et au Maroc (Atlas Rental), soit >99% de nos collaborateurs.

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

Périmètre certifié : En France, filiale Loxam Power (unité d'affaires spécialisée dans la fourniture de systèmes d'énergie temporaire), certaines agences Loxam Access (unité d'affaires spécialisée dans l'élévation) et quelques agences du réseau Loxam Rental (unité d'affaires 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). 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 au Brésil (A Geradora), en Arabie Saoudite (Hune Sico) et au Maroc (Atlas Rental), soit 94% de nos collaborateurs.



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 au Brésil (Loxam Do Brasil, A Geradora), en Irlande, en Arabie Saoudite (Hune Sico) et au Maroc (Atlas Rental), soit 91% de nos collaborateurs.

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. En 2025, nous avons renouvelé cette certification.

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.



Après l'obtention pendant sept années consécutives de la médaille d'Or, nous avons obtenu la certification Platinum 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. Nous avons cette année progressé sur l'ensemble des piliers.

Note : 90/100 (+16 points vs. 2024). En obtenant le niveau Platinum, Loxam enregistre un score supérieur à 99 % 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.



22 pays certifiés, couvrant 90% de nos collaborateurs.

La certification Great Place To Work distingue les entreprises où il fait bon travailler, selon la qualité de l'expérience vécue par les collaborateurs. Elle repose sur leur niveau de confiance envers le management, le respect, l'équité, la fierté et la convivialité au sein de l'organisation, évalués à travers une enquête anonyme.

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 : 14,3/50. Loxam se positionne parmi les meilleures performances de toutes les entreprises évaluées (10^{ème} percentile).



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.



Nos récompenses



FRANCE

Loxam « Élu Service Client de l'Année 2026 »

Pour la 9^e année consécutive, Loxam a été élu « Service Client de l'Année 2026 », 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

Prix de la « Meilleure initiative de développement durable »

Loxam a été récompensé par l'Association européenne des loueurs (ERA) pour son engagement lors des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, mettant en lumière les solutions innovantes et responsables déployées dans le cadre de cet événement.



PME líder '25

PORTUGAL

LoxamHune Portugal, reconnu PME Líder

Pour la 4^e 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 POLITIQUES, ACTIONS ET PROGRÈS



1^{ER} PILIER

L'HUMAIN, AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS



Fabio Di Mario

Directeur des Ressources Humaines, Groupe Loxam

& Olivier Brunet

Directeur d'Exploitation International, Groupe Loxam

De beaux progrès sur le plan de la sécurité des collaborateurs sont à noter en 2025, comment aller encore plus loin et quelles sont les ambitions ?

Fabio Di Mario : En 2025, Loxam a franchi une étape importante dans la consolidation de sa culture sécurité, portée par une ambition forte de la direction : **objectif zéro accident**. Cette dynamique s'est traduite par un investissement important dans la formation des responsables d'agence et par des actions ciblées dans les zones les plus accidentogènes, comme les initiatives d'arrêt des opérations (Safety Pause, Stop Work Authority), visant à préserver un haut niveau de vigilance collective. Pour poursuivre ces progrès, Loxam a pour **ambition de renforcer la coopération entre unités d'affaires**, en s'appuyant sur les bonnes pratiques déjà éprouvées, et notamment la remontée de situations dangereuses.

Olivier Brunet : En effet, les progrès réalisés par Loxam en matière de sécurité traduisent une véritable évolution de notre culture sécurité et une montée en maturité de notre système de management, avec le passage à un modèle plus collectif et participatif. Chez Loxam, la sécurité devient un sujet partagé. Cela favorise la prise de parole à tous les niveaux, notamment via des dispositifs de dialogue comme les cafés ou quarts d'heure sécurité. En cohérence avec son rôle de leader et pour aller plus loin, **il faut ancrer durablement cette culture et continuer à évoluer vers un système dans lequel prendre soin de chacun devient une valeur partagée**. Le déploiement d'outils digitaux dédiés doit accompagner cette démarche. C'est déjà une réalité dans certaines unités d'affaires, et comme évoqué par Fabio, il faut approfondir ce travail de capitalisation sur les bonnes pratiques au niveau Groupe.

L'année 2025 a également été marquée par une nette amélioration du résultat GPTW, quels sont les points à retenir ?

Fabio Di Mario : Notre amélioration en 2025 reflète une mobilisation autour d'un principe clé : **le GPTW est un état d'esprit visant le bien-être des équipes, au service de la performance et du service à nos clients**. Cette dynamique a permis d'agir concrètement sur plusieurs leviers, tels que **la reconnaissance, l'écoute et la convivialité** à travers l'organisation d'échanges réguliers pour renforcer proximité, compréhension des besoins et cohésion des équipes. Notre taux de participation à l'enquête de 83 % montre l'adhésion forte des collaborateurs, rendue possible par une animation constante du sujet à tous les niveaux. Ces progrès sont perçus positivement par nos clients et contribuent directement à la performance de Loxam, en renforçant l'engagement des collaborateurs dans une entreprise où la qualité de service repose sur l'humain.

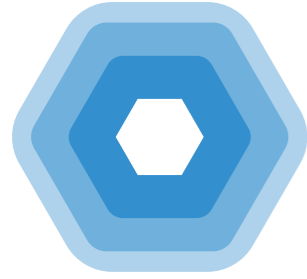
Olivier Brunet : Chez Loxam, GPTW n'est pas une finalité mais le témoignage, en interne comme vers l'externe, de notre engagement durable en faveur du bien-être au travail. Le résultat 2025 reflète notre culture, un état d'esprit collectif et notre capacité à répondre aux attentes des collaborateurs. Concrètement, **sur le terrain, cela se traduit par la passion du métier, la solidarité, l'écoute et le respect, mais aussi par le plaisir de revenir chaque jour travailler ensemble**. Ce sentiment d'appartenance à la communauté Loxam est clé et, même si nos agences sont géographiquement éloignées, la proximité et la cohésion entre équipes restent une priorité forte.

Comment percevez-vous l'engagement de nos partenaires (clients et fournisseurs) sur les enjeux sociaux de notre secteur et comment cette dynamique pourrait-elle être renforcée au sein de la chaîne de valeur Loxam ?

Fabio Di Mario : Les enjeux sociaux sont au cœur des attentes de nos clients, qui recherchent des partenaires exemplaires en matière de sécurité et d'engagement des collaborateurs. Loxam applique cette même exigence à ses fournisseurs et sous-traitants, afin de garantir un niveau homogène de performance sociale sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Olivier Brunet : Nos partenaires, en particulier nos clients, formulent de plus en plus de demandes relatives à des aspects sociaux et des certifications telles qu'EcoVadis et GPTW. **En tant que leader de son secteur, Loxam s'inscrit dans cette dynamique d'amélioration continue, fondée sur l'intention de progresser et le respect**. Entreprise de transmission, Loxam renforce cette dynamique en partageant ses progrès et ses valeurs auprès de ses partenaires, afin de nourrir une relation durable et une qualité de service reflétant leurs propres principes. Ce moteur collectif soutient l'attractivité de l'entreprise, notamment auprès des nouvelles générations, grâce à des parcours porteurs de sens qui contribue à trouver un épanouissement dans la valeur travail.

Fabio Di Mario : Cette dynamique peut également être renforcée en adoptant une approche collaborative, fondée sur le partage des meilleures pratiques et le benchmarking. En progressant collectivement, l'ensemble de l'écosystème peut tirer vers le haut les standards sociaux du secteur.



GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS (ESRS S1)

Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Exposition à des risques pour la sécurité des travailleurs	Impact négatif		<p>Une exposition des collaborateurs Loxam à des risques d'accidents, dus à des installations mécaniques ou électriques, la manutention d'équipements, de produits chimiques, d'outillage ou lors des déplacements, peut entraîner des blessures plus ou moins graves, avec un potentiel impact sur leur intégrité physique. Des impacts négatifs similaires peuvent survenir dans notre chaîne de valeur.</p>
Conditions de travail sûres	Impact positif		<p>Une mise en œuvre de normes strictes et de dispositifs renforcés en matière de santé, sécurité et bien-être peut améliorer les conditions de travail et préserver l'intégrité physique et psychique de nos collaborateurs.</p>

Chaîne de valeur amont
 Chaîne de valeur aval
 Opérations propres
 Court terme
 Moyen terme
 Long terme

Les impacts, risques et opportunités identifiés sont évalués sur une base brute, c'est-à-dire avant toute action ou mesure de gestion mise en œuvre par Loxam.





LE MOT DE THIERRY MICHEL

«Chez Loxam, la sécurité s'inscrit au cœur de notre stratégie Groupe et constitue un levier majeur de performance durable. Les progrès significatifs réalisés ces trois dernières années, avec une baisse encore plus marquée de l'accidentologie en 2025, confirment l'efficacité de notre trajectoire et l'engagement collectif de nos équipes. Au-delà des résultats, nous consolidons une véritable culture sécurité, fondée sur la responsabilité partagée, l'exemplarité managériale et l'amélioration continue. Cette dynamique structure notre ambition : faire de Loxam une référence européenne en matière de prévention et garantir à chaque collaborateur les conditions d'un travail sûr, partout et en toutes circonstances. »

Directeur HSE, Loxam France

Notre politique Groupe

CULTURE & EXEMPLARITÉ FORMATION INNOVATION

La santé et la sécurité des collaborateurs sont des priorités absolues pour le Groupe Loxam.

Au-delà du simple respect des exigences réglementaires, l'entreprise s'engage à créer un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. L'objectif est de parer aux risques d'accidents ou de maladies professionnelles, physiques ou psychiques. Une attention particulière est portée aux questions de sécurité des personnes en raison de l'univers du travail manuel dans lequel opèrent les unités d'affaires du Groupe.

Notre politique Groupe en matière de santé et sécurité au travail s'adresse à tous et repose sur les piliers suivants :

Culture et exemplarité. Les fondamentaux de la sécurité doivent être connus et partagés par tous. Le respect de ces principes est essentiel. Chaque unité d'affaires doit avoir un système de management en place, permettant la remontée et le suivi des informations et des incidents.

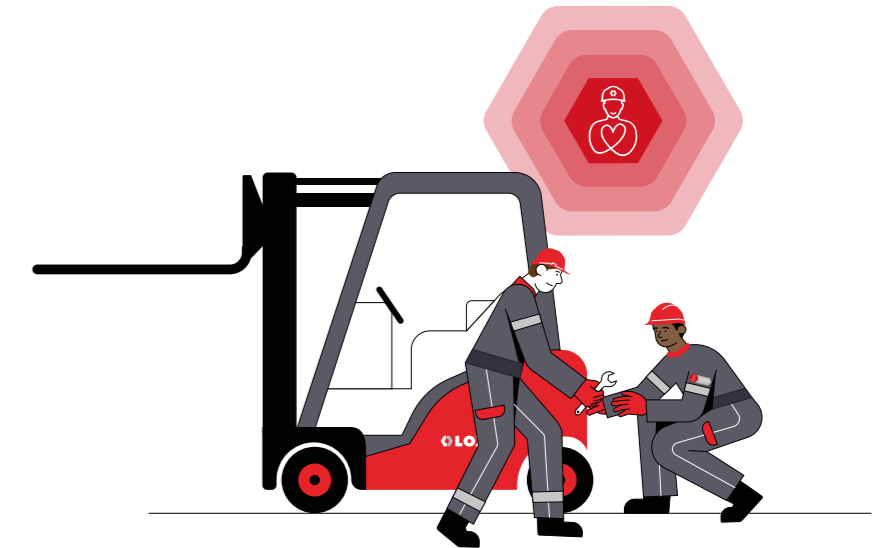
Formation. Tous nos collaborateurs doivent être régulièrement formés à la sécurité.

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.

Pour veiller à la bonne transposition de notre politique en pratique, le Groupe s'appuie sur le déploiement de la certification ISO 45001 à travers ses filiales, référence internationale en matière de management de la santé et sécurité au travail. En 2025, 91% des collaborateurs du Groupe sont couverts par cette certification, attestant des actions structurantes mises en place et de la cohérence de notre approche à l'échelle internationale.

Notre organisation en matière de sécurité 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.



Une gouvernance dédiée

L'efficacité de notre politique est garantie par une gouvernance dédiée en matière de santé et sécurité, articulée autour d'instances de pilotage régulières, d'un partage d'expérience structuré et d'un suivi précis des indicateurs opérationnels :

- **Un comité sécurité au niveau Groupe**, sponsorisé par un membre du comité exécutif, constitue l'instance centrale de pilotage de la politique santé-sécurité. Il réunit les responsables sécurité de chaque unité d'affaires et se tient trimestriellement. Ses missions incluent le suivi de la performance sécurité du Groupe, le partage des plans d'action locaux et de leur avancement, la capitalisation sur les retours d'expérience, notamment via l'étude de cas concrets de presque-accidents et l'identification d'actions correctives à déployer, et la garantie du bon déploiement de la stratégie Groupe dans l'ensemble des pays. Ce comité assure une coordination transversale et renforce l'alignement international des pratiques en matière de prévention des risques.
- **Dans chacune de nos unités d'affaires, un comité sécurité**, constitué des représentants de la Direction Générale, des Ressources Humaines et du service Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) se réunit à minima une fois par mois pour revoir les indicateurs et les plans d'action.
- **Les référents HSE** de chaque unité d'affaires prennent en charge la mise en œuvre de la politique auprès de l'ensemble des collaborateurs, la définition des plans d'action et la démarche d'amélioration continue, tandis que les équipes RH sont garantes du suivi administratif, de la formation

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

Nos mesures et actions

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 Équipements de Protection Individuelle (EPI). Chaque collaborateur et visiteur en agence doit obligatoirement porter les EPI 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 à minima dans toutes les agences du Groupe sous la forme d'un quart d'heure, ces rendez-vous constituent un moment d'information et de retours d'expériences dédiés à la sécurité. Ces moments peuvent être complétés, et notamment dans notre unité d'affaires Loxam 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 chaque semaine 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 fortes. 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 équipements. 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 équipes 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 2023 et au sein de Loxam 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.

À la suite des résultats encourageants observés dans plusieurs de nos unités d'affaires concernant la remontée des situations dangereuses et leur contribution à la diminution du taux de fréquence des accidents du travail, nous avons décidé de généraliser ce dispositif de reporting. Nous prévoyons de déployer un système Groupe dédié afin d'assurer une gestion plus efficace et harmonisée de ces informations.

Actions emblématiques de l'année

La campagne du Yellow May au Brésil (Loxam A Geradora)

« Yellow May » est un mouvement de sensibilisation à la sécurité routière reconnu à l'échelle internationale, qui vise à réduire le nombre d'accidents de la route et de décès grâce à l'éducation, à la prévention et à la responsabilisation des usagers. En 2025, Loxam A Geradora a déployé cette campagne auprès de tous ses employés dont les fonctions impliquent la conduite, notamment les chauffeurs routiers, les techniciens de maintenance se rendant chez les clients et les attachés commerciaux. L'initiative combinait des dialogues structurés sur la sécurité, des sessions animées par des experts, des activités pratiques de sensibilisation et des contrôles systématiques de la sécurité des véhicules dans toutes les agences. À titre de rappel symbolique et émotionnel, tous les participants ont reçu un badge surprise avec une photo de leur famille, soulignant l'importance de la conduite prudente et du retour à la maison en toute sécurité.



« Cette campagne a non seulement rappelé l'importance de respecter le code de la route, mais elle a également incité à réfléchir aux comportements quotidiens dangereux qui, à des degrés divers, peuvent entraîner des accidents graves, voire mortels. En associant cette initiative à l'importance de la famille, la campagne a souligné la nécessité d'adopter une attitude plus responsable au volant, tout en sensibilisant davantage à la sécurité et à l'importance de rentrer chez soi sain et sauf. J'ai conservé le matériel de la campagne dans ma voiture pendant longtemps, et cela m'a toujours procuré une grande joie de me rappeler que mon « plus grand trésor » m'attendait à la maison à bras ouverts. »



Luciana Marque
Responsable d'agence, Salvador/BA

Lancement d'un programme structurant pour la culture santé-sécurité en Espagne

En 2025, notre unité d'affaires en Espagne a lancé le « Zero Plan », un programme structurant visant à renforcer la culture santé-sécurité par la communication et la responsabilisation individuelle. Ce plan s'appuie notamment sur les « Vendredis Sécurité », avec la diffusion hebdomadaire de contenus sécurité préparés par les équipes dédiées et présentés en agences. Ce plan comprend également l'organisation de réunions de sensibilisation, organisées sous forme d'entretiens individuels entre la personne accidentée et son manager afin d'identifier les causes personnelles contributives et renforcer la prévention. Enfin, la nomination d'un « Ambassadeur Sécurité » dans chaque agence permet de relayer les messages clés, d'animer la démarche sur le terrain et de renforcer l'appropriation des enjeux sécurité par les équipes.



Déploiement de dispositifs de récompenses des collaborateurs en matière de sécurité

Les dispositifs de récompenses dédiés à la sécurité visent à ancrer la culture sécurité davantage au sein du Groupe en valorisant les comportements exemplaires et en encourageant l'implication proactive des collaborateurs. Plusieurs de nos unités d'affaires ont ainsi mis en place leur dispositif.

Au Moyen-Orient, par exemple, les « Safety Champion Awards » ont été lancés en 2025. Leur objectif est de récompenser les collaborateurs pour leur contribution à l'amélioration de la sécurité de leur environnement de travail sur la base des signalements de situations à risque effectués, du respect des procédures et du leadership démontré en la matière. Ce programme désigne de nouveaux champions chaque mois.

En France, ce dispositif, déjà existant, a évolué avec la mise à jour des critères d'attribution des récompenses pour mieux refléter les progrès réalisés.

Nos objectifs et indicateurs

L'efficacité de notre approche 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.

Une performance Groupe en nette amélioration

Grâce à la sensibilisation et l'engagement de nos équipes, nous avons atteint un taux de fréquence des accidents **de 7,3 au niveau Groupe, une diminution de -50% en 2025 par rapport à 2022.**







À l'échelle de nos unités d'affaires, de réelles évolutions ont été constatées en France, en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas, en Italie, en Espagne et au Portugal, au Royaume-Uni et en Suède, qui démontrent une baisse de leur taux variant de -30% à -80% au cours des quatre dernières années. **Nos unités d'affaires en Finlande, Pologne, Estonie, Lituanie et Lettonie ont même atteint le zéro accident en 2025.**

La France demeurant notre plus grande unité d'affaires, sa progression joue un rôle clé dans l'amélioration de notre performance Groupe. Les nombreuses initiatives déployées sur ce périmètre, tels que des programmes de formation spécifiques, les rituels dédiés à la sécurité, le suivi des remontées de situations dangereuses et la reconnaissance des bons comportements, contribuent à ce résultat.

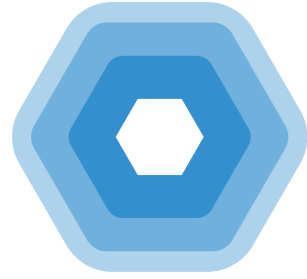


Nos objectifs

- 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

	2023	2024	2025
 PART DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ISO 45001)	/	91%	91%
 PART DE NOS COLLABORATEURS AYANT REÇU AU MOINS UNE FORMATION À LA SÉCURITÉ	54%	62%	61%
 NOMBRE DE DÉCÈS RÉSULTANT D'ACCIDENT DU TRAVAIL PARI MI NOS COLLABORATEURS	0	0	0
 NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL*	223	205	150
 TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT	10,7	9,4	7,3
 TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	0,6	0,5	0,5

*Nombre total d'accidents avec arrêt de travail



PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS (ESRS S1)

Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Déficit de développement des compétences	Impact négatif		L'insuffisance d'opportunités de formation peut entraver le développement des compétences clés nécessaires à la bonne conduite des activités de Loxam. Elle constitue un facteur de risque susceptible d'affecter l'engagement des collaborateurs, leur motivation et, in fine, la performance durable de l'entreprise.
Développement et renforcement des compétences	Impact positif		En proposant des parcours de formation dédiés, Loxam sécurise les compétences clés pour la productivité de son modèle d'affaires, en particulier pour les filières techniques. Le Groupe peut également contribuer à renforcer son attractivité et la rétention de ces talents, et donc réduire les coûts associés à un turnover trop élevé ou un manque d'engagement des équipes.

Chaîne de valeur amont
 Chaîne de valeur aval
 Opérations propres
 Court terme
 Moyen terme
 Long terme

Les impacts, risques et opportunités identifiés sont évalués sur une base brute, c'est-à-dire avant toute action ou mesure de gestion mise en œuvre par Loxam.





LE MOT DE ISADORA CASTRO DA F R ANDRADE

« Chez Loxam, nous sommes convaincus que le développement des collaborateurs est un pilier fondamental de la pérennité de l'entreprise et de l'impact positif que nous avons sur la société. Notre rôle au sein des Ressources humaines va bien au-delà de la gestion administrative ; nous adoptons une approche stratégique visant à renforcer les compétences, à mobiliser les collaborateurs et à soutenir les managers.

En investissant dans le développement de nos collaborateurs et dans des environnements de travail sûrs, nous contribuons non seulement à la performance de l'entreprise, mais aussi à l'épanouissement individuel, au bien-être des équipes et au développement des communautés où nous opérons. »

Directrice Ressources Humaines,
Loxam A Geradora (Brésil)

Notre politique Groupe

FORMATION PROMOTION CARRIÈRE

Le développement des compétences est un engagement du Groupe envers ses collaborateurs et constitue un pilier central de la politique RH de Loxam qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs.

Chaque collaborateur a les moyens d'être acteur de son développement dès son intégration et tout au long de son parcours dans l'entreprise à travers les différents dispositifs mis en place.

Notre engagement vise à soutenir l'employabilité de nos collaborateurs, la performance et la capacité du Groupe à innover, s'adapter aux changements et fidéliser ses talents. Il s'appuie sur des éléments clés :

- **Une intégration structurée**, avec une immersion dans la culture d'entreprise et au sein de différents services ;
- **Une gestion des parcours de carrière**, pour donner l'opportunité à nos collaborateurs d'exprimer leurs aspirations, faire le point sur leur performance et proposer des plans de carrière et de formation adaptés ;
- **Une offre de formations variée**, régulièrement adaptée et dispensée via divers dispositifs internes et externes.

- **Un accent sur la promotion interne**, en offrant des opportunités d'évolution à nos collaborateurs pour reconnaître leur engagement, leurs performances et leurs projets.

La mise en œuvre de cette politique est assurée par les directions des ressources humaines, tant au siège que dans les unités d'affaires du Groupe, qui s'appuient sur des processus harmonisés, des parcours de formation et des dispositifs d'accompagnement.

Nos mesures et actions

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 processus suivants :

- **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 plan 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 et de faciliter la promotion interne. 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 exigeons de nos managers qu'ils les encouragent 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 Bagneux (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. 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.

Actions emblématiques de l'année

Des formations commerciales déployées à travers le Groupe

L'efficacité de notre dispositif de formation a été démontrée en 2025 par les formations commerciales déployées dans tous les pays du Groupe. L'objectif était de transmettre les fondamentaux de la méthode de vente Loxam, renforcer les compétences, et développer un état d'esprit commun tourné vers l'écoute et la proximité client.

Ces sessions ont permis de créer une dynamique internationale sans précédent. Au total, 1500 personnes ont été formées en moins de 3 mois. Cette initiative a démontré notre capacité à nous mobiliser rapidement pour renforcer les compétences de nos collaborateurs et notre ambition d'ancrer la culture de la formation à travers le Groupe.



Mise en place de la plateforme e-learning «Engage» pour Loxam A Geradora

En mai 2025, notre entité d'affaires Loxam A Geradora au Brésil a lancé «Engage», une nouvelle plateforme e-learning qui a marqué une étape importante dans sa stratégie RH. Conçue pour élargir l'accès aux opportunités de développement, la plateforme propose un large éventail de formations techniques et de programmes de compétences relationnelles destinés aux collaborateurs occupant différents postes et travaillant sur divers sites. «Engage» renforce également l'expérience d'intégration, permettant aux nouvelles recrues de se familiariser avec les processus, les outils et la culture de l'entreprise. Grâce à un large éventail de ressources pédagogiques disponibles, notamment sur la conformité, la cybersécurité, la formation technique et la vente, cette initiative renforce l'engagement de Loxam A Geradora en faveur de l'apprentissage continu et du développement professionnel.

Des formations sur l'intelligence émotionnelle chez Loxam Danemark

En 2025, Loxam Danemark a renforcé son engagement en faveur d'une culture centrée sur l'humain en déployant des ateliers et des programmes de formation axés sur l'intelligence émotionnelle. Cette initiative visait à développer les compétences en leadership, à améliorer la collaboration et à favoriser un climat de sécurité psychologique au sein de l'environnement de travail. Tout au long de l'année, managers et collaborateurs ont participé à des sessions de formation pratiques portant sur la connaissance de soi, la communication et la qualité des relations. Le programme combinait des ateliers, des échanges entre leaders et des études de cas concrets. Les premiers retours indiquent un engagement accru, une meilleure dynamique d'équipe et une approche managériale plus homogène entre les différentes agences.

« Chez Loxam Danemark, nous sommes convaincus que des résultats solides reposent sur des relations solides. En investissant dans l'intelligence émotionnelle, nous donnons à nos leaders et à nos équipes les compétences nécessaires pour se comprendre, se soutenir et se challenger de manière constructive. »






Dorthe Absalon
Directrice Ressources Humaines,
Loxam Danemark

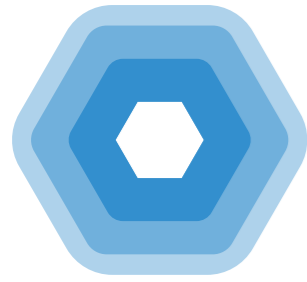
Nos objectifs et indicateurs

Nos objectifs

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

	2023	2024	2025
 PART DE COLLABORATEURS AYANT PARTICIPÉ À UN ENTRETIEN ANNUEL	74%	82%	72%
 PART DE COLLABORATEURS AYANT REÇU AU MOINS UNE FORMATION DANS L'ANNÉE	78%	87%	89%
 PART DE COLLABORATEURS PROMUS DANS L'ANNÉE	5%	4%	4%










FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET GARANTIR UN CADRE DE TRAVAIL RESPECTUEUX (ESRS S1)

Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

Pression opérationnelle et conditions de travail	Impact négatif		Des contraintes opérationnelles fortes (pics d'activité, délais serrés) et le recours à certains modèles contractuels peuvent générer une pression accrue sur les travailleurs. En l'absence de dispositifs suffisants de repos, de flexibilité et de sécurisation de l'emploi, ces facteurs sont susceptibles de détériorer les conditions de travail, d'augmenter les risques psychosociaux et d'affecter la santé, la motivation et la performance. Ces risques peuvent concerner à la fois les salariés de Loxam et ceux des partenaires intervenant dans sa chaîne de valeur, en particulier dans les géographies à risque.
Précarité financière	Impact négatif		Le risque de salaires faibles ou irréguliers dans certains secteurs et zones géographiques à risque, en particulier au sein de la chaîne de valeur, peut fragiliser la motivation, l'engagement et la stabilité sociale des travailleurs. Des niveaux de rémunération insuffisants sont susceptibles d'entraîner une dégradation des conditions de vie et d'avoir des répercussions négatives sur la santé physique et mentale.
Limitation du dialogue social	Impact négatif		Une limitation du dialogue social et l'absence de mécanismes d'expression des travailleurs peuvent créer un décalage entre les conditions de travail réelles et les attentes des collaborateurs. Ce déficit de dialogue est susceptible d'affaiblir l'engagement, de fragiliser les conditions de travail et d'altérer la qualité des décisions managériales. Ces risques peuvent concerner tant les salariés de Loxam que ceux de sa chaîne de valeur dans les secteurs et géographies à risque.
Altération des droits humains fondamentaux	Impact négatif et risque		Le recours potentiel au travail des enfants ou au travail forcé dans certains secteurs et géographies à risque où Loxam et/ou ses partenaires opèrent constitue un risque majeur, susceptible de porter gravement atteinte à l'intégrité physique, psychologique et au développement des personnes concernées. Cela peut porter préjudice à la réputation de Loxam et nous exposer à des pénalités financières.
Engagement, attractivité et rétention des talents	Risque		Les difficultés d'attractivité et de rétention des talents dans un secteur d'activité comme celui de Loxam peuvent fragiliser le modèle de l'entreprise. Combiné à un manque d'engagement des équipes en place, cela peut engendrer une baisse de productivité, une hausse des coûts et une perte de savoir-faire.



 Chaîne de valeur amont
  Chaîne de valeur aval
  Opérations propres
  Court terme
  Moyen terme
  Long terme

Les impacts, risques et opportunités identifiés sont évalués sur une base brute, c'est-à-dire avant toute action ou mesure de gestion mise en œuvre par Loxam.



LE MOT DE JOANNA SZYMECKA

« Nos collaborateurs sont au cœur de notre activité. Garantir un environnement de travail respectueux et promouvoir la qualité de vie au travail sont des engagements essentiels qui guident nos actions au quotidien. Chez Loxam, cela se traduit par des initiatives qui favorisent le bien-être des collaborateurs, un dialogue continu, l'accès à un accompagnement professionnel et une culture d'entreprise fondée sur le respect, la confiance et l'inclusion. Ces efforts contribuent à renforcer l'engagement, la collaboration et la performance collective à long terme. »

Responsable Ressources Humaines,
Loxam Ramirent (Europe centrale)

Notre politique Groupe

RESPECT ÉCOUTE TRAVAIL DÉCENT

La garantie d'un travail décent et du respect des droits humains est un prérequis à l'ensemble des ambitions et actions de Loxam au sein de toutes nos géographies. Nous visons à offrir un environnement de travail respectueux et propice à l'épanouissement de nos collaborateurs.

Loxam respecte l'ensemble des conventions de l'Organisation Internationale du Travail et veille à ce que chaque collaborateur bénéficie de conditions de travail décentes, dans un environnement exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de traitement inéquitable. Le Groupe s'attache également à prévenir toute forme de travail forcé ou travail des enfants. Ces principes sont diffusés auprès de nos collaborateurs via notre charte éthique et notre règlement intérieur, disponibles sur tous les canaux de communication du Groupe (sites internet, intranet, etc.). Le suivi de leur respect s'inscrit pleinement dans le cadre de notre devoir de vigilance.

Outre ces principes, Loxam vise à garantir un environnement de travail toujours plus respectueux et aligné sur les attentes de ses collaborateurs. Ainsi, nous garantissons à l'ensemble de nos collaborateurs :

- **Des opportunités d'emploi équitables**, avec des procédures transparentes, gratuites, ouvertes et accessibles à tous ;
- **Des revenus en lien avec leur travail**, respectant le salaire minimum en vigueur dans chacune de nos géographies et assurant l'indépendance économique et la dignité de nos collaborateurs ;
- **Des heures de travail décentes**, permises par une gestion responsable du temps de travail afin de prévenir les heures supplémentaires excessives ;
- **Une stabilité professionnelle**, en privilégiant le recours aux contrats à durée indéterminée ;
- **Un accès à une protection sociale décente**, également dans les régions où la législation en vigueur ne le garantit pas ;
- **La prévention de toutes formes de discrimination et de harcèlement**, par la mise en place de procédures, formations et mesures disciplinaires adaptées en cas de situation avérée (voir détail dans la partie « Garantir des relations éthiques et responsables ») ;
- **Des dispositifs pour l'écoute de nos collaborateurs et le dialogue social**, permis par les instances de représentation du personnel et l'organisation de moments d'échanges tout au long de l'année ;
- **Un équilibre vie professionnelle / vie personnelle**, grâce à des accords sociaux et accords de télétravail dédiés dans nos différentes unités d'affaires.

Ces dispositifs nous permettent d'améliorer la qualité de vie au travail pour favoriser l'engagement, renforcer la cohésion interne et lutter contre l'absentéisme.



Nos mesures et actions

Un dialogue actif avec nos collaborateurs

Loxam place le dialogue social et l'expression de ses collaborateurs au cœur de son modèle d'entreprise. Le Groupe considère que l'écoute active, la transparence et la capacité à traiter rapidement les préoccupations des équipes sont essentielles pour garantir des conditions de travail sûres, équitables et motivantes.

Facilitation du dialogue social

Loxam veille à garantir un dialogue social constructif et la liberté d'association permettant à l'ensemble de nos collaborateurs d'être représentés et écoutés, même lorsque les réglementations locales ne nous l'imposent pas. Des instances de représentation du personnel sont mises en place et des moments d'échanges sont organisés tout au long de l'année pour permettre la négociation collective. Nous garantissons les conditions nécessaires à l'exercice des fonctions de nos représentants du personnel - liberté de déplacement, moyens de communication avec les salariés, temps dédié, etc.

Plusieurs de nos pays (plus de 70% de nos collaborateurs) comme la France, la Finlande, la Norvège ou 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.



Dispositifs de mesure du climat social

Nous menons régulièrement des enquêtes auprès de nos collaborateurs quant au climat social au sein de l'entreprise. À cet effet, nous bénéficions de l'accompagnement de l'organisme « Great Place to Work® » pour la réalisation d'enquêtes 100 % anonymes.

En 2025, l'ensemble de nos collaborateurs a été invité à répondre à l'enquête « Trust Index », permettant de les sonder sur plusieurs thématiques, comme la fierté, le management, la qualité de vie au travail ou encore la reconnaissance. Les résultats obtenus en 2025 démontrent une réelle amélioration ; notre taux de collaborateurs satisfaits ayant progressé de 65% en 2023 à 71%. Les résultats de cette enquête sont un levier clé pour les managers à tous les niveaux du Groupe. Ils 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.

L'évolution positive du taux d'engagement au fil des années témoigne des efforts continus visant à instaurer un environnement de travail à l'écoute des attentes des collaborateurs. En 2025, nous avons atteint un taux de participation de 83% de nos entités contre 79% en 2023.

Des canaux de communication ouverts à tous nos collaborateurs

Au-delà des instances de dialogue interne, Loxam met à la disposition de ses collaborateurs des canaux de communication divers pour permettre de signaler tout acte ou comportement inappropriés et de promouvoir le respect de nos valeurs au sein de l'organisation :



- **Les managers et les référents RH constituent le premier canal de communication** entre un salarié et la direction ;
- **Selon la législation nationale, des problématiques peuvent également être remontées à l'employeur** par l'intermédiaire d'instances telles que la médecine du travail sur les enjeux santé et sécurité ;
- **Le dispositif d'alerte unique, Speak Up**, déployé dans l'ensemble des entités du Groupe et accessible à nos collaborateurs et parties prenantes externes, permet de signaler de manière anonyme ou non tout manquement important. Plus précisément, un signalement peut notamment porter sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international ratifié par la France, du droit de l'UE, de la loi ou du règlement, et le non respect de règles de conduite légale ou interne (voir détail dans la partie « Garantir des relations éthiques et responsables »).

Les employés sont informés de la disponibilité de ce canal par campagnes d’affichage sur les sites, et via les informations mises à disposition sur le site internet du Groupe. Une enquête interne peut être décidée à la suite de signalements reçus par les différents canaux d’écoute, d’autres faits identifiés en interne (par exemple un signalement par la voie hiérarchique), ainsi qu’en rapport avec des signalements effectués auprès d’autorités externes. Une enquête interne est obligatoirement conduite en cas de signalement relatif à des faits suspectés de harcèlement moral ou sexuel. Des mesures appropriées pour sanctionner la ou les personnes impliquées sont prises pour les alertes qualifiées les plus importantes. Le principe de la tolérance zéro est appliqué en la matière, et ce pour la garantie de l’intégrité du Groupe.

Droits humains et conditions de travail

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 ont été identifiés en termes de respects des droits humains, dans notre plan de vigilance notamment. Cependant, ils peuvent aussi viser n’importe quelle entité du Groupe.

Nous avons également mis en place des formations e-learning obligatoires portant sur notre charte éthique pour veiller à ce que les principes de droits humains soient respectés par nos collaborateurs tout au long de leur parcours chez Loxam.

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. Ainsi, nous veillons à un cadre de travail 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 au bien-être des collaborateurs :** Nous œuvrons à l’amélioration des conditions de travail et à la préservation de la santé de nos collaborateurs :
 - en valorisant la pratique sportive au sein de nos équipes en l’intégrant parmi nos avantages sociaux, par exemple ;
 - en favorisant une meilleure prise en compte de la santé mentale de nos collaborateurs, à travers la mise en place de formations dédiées à la gestion du stress comme les modules « gérer son stress » ou « découvrir son rapport au stress » ;
 - en adaptant les postes de travail pour limiter l’apparition de troubles musculosquelettiques et en mettant à la disposition de nos collaborateurs en agences des équipements adaptés.

- 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.

- **Valorisation de nos collaborateurs.** Nous mettons en place un dispositif de « Récompenses » dans de nombreuses unités d’affaires pour valoriser 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.



Actions emblématiques de l'année

La lutte contre le cancer du sein se décline à travers le Groupe

À l'occasion d'Octobre Rose, nous avons déployé plusieurs actions de sensibilisation au dépistage du cancer du sein à travers le Groupe, témoignant de l'importance accordée à la prévention, à la santé et à la solidarité. En France, par exemple, une mobilisation nationale a été menée tout au long du mois à travers des contenus informatifs, un concours interne « Tous en rose », ainsi qu'une conférence et des ateliers animés en collaboration avec la Ligue contre le cancer. Des initiatives locales ont complété ce dispositif, notamment un défi sportif dédié dans les Hauts-de-France et la course solidaire Odyssée à Paris, qui a réuni plus de 60 collaborateurs. En Europe centrale, nos unités d'affaires ont mené une campagne de sensibilisation accompagnée de communications et d'actions symboliques en faveur du dépistage préventif.



Des "Family Days" sous le signe de la convivialité et de la cohésion en France, en Espagne et au Brésil

Afin de renforcer les liens entre les collaborateurs, leurs familles et l'entreprise, plusieurs de nos unités d'affaires à travers le Groupe ont organisé l'évènement « Family Day » en 2025. En France, une « Family Day » de fin d'année a réuni plus de 350 participants autour d'activités créatives et conviviales sur le thème de Noël. Pour l'Espagne et le Portugal, l'évènement organisé à Valence a rassemblé plus de 70 familles, mettant en avant l'importance de l'unité et du lien familial au sein du Groupe. Au Brésil (Loxam A Geradora), l'évolution du « Children's Day » vers le « Family Day » a permis de valoriser l'histoire de l'entreprise et l'engagement des équipes. Ces initiatives contribuent à renforcer le sentiment d'appartenance et la qualité de vie au travail, en intégrant les familles à la culture d'entreprise.



Loxam, certifié Great Place to Work®

Loxam est certifiée Great Place to Work depuis sa dernière enquête réalisée en 2025. Cela signifie qu'il fait bon travailler au sein de notre organisation. Aujourd'hui, **22 pays du Groupe sont certifiés, représentant près de 90% des collaborateurs**. Cette année, la France, l'Italie et le Royaume-Uni rejoignent le périmètre certifié. L'engagement de nos collaborateurs est démontré par le remarquable taux de participation à l'enquête : 83% de nos effectifs. Avec un score global de 71%, les résultats montrent que la confiance et le respect structurent nos relations au quotidien. Nous avons progressé sur l'ensemble des questions, dans toutes les dimensions et tous les métiers. Ce résultat est le fruit d'un travail collectif, mené partout où Loxam est présent. Nous nous engageons désormais à continuer de déployer les actions nécessaires à notre amélioration continue sur les dimensions essentielles de notre vie collective que sont la crédibilité, le respect, l'équité, la fierté et la camaraderie.

L'engagement des collaborateurs à l'honneur avec les « Employees Awards » en Angleterre

Chaque été, Loxam Nationwide Platforms lance la période de nomination des « Employee Awards », offrant à l'ensemble des collaborateurs la possibilité de proposer et de mettre à l'honneur leurs collègues à travers un prix. Les récompenses sont organisées par région, afin de garantir une équité et une représentativité pour tous. En 2025, plus de 200 nominations ont été recueillies, aboutissant à la nomination de 10 lauréats. Ces récompenses constituent un levier fort de reconnaissance et de valorisation des collaborateurs et du travail fourni, contribuant activement à renforcer leur engagement et leur motivation.


Journée dédiée à la santé mentale en Pologne

Dans le cadre de notre engagement continu en faveur du bien-être des collaborateurs et d'une culture de travail saine et bienveillante, et à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, notre unité d'affaires en Pologne a organisé un webinar interactif animé par un psychologue professionnel. Cette initiative visait à sensibiliser au bien-être mental et à aider les collaborateurs à mieux comprendre le stress, ses impacts sur le corps et l'esprit, ainsi que les moyens efficaces de gérer la pression quotidienne. Au cours de la session, les participants ont découvert des techniques pratiques pour réduire les tensions et renforcer leur résilience psychologique, avec le soutien d'une session de questions-réponses en direct.

Nos objectifs et indicateurs

Nos objectifs

- 100% de collaborateurs couverts par une enquête de climat social

	2023	2024	2025	
	NOMBRE DE COLLABORATEURS PERMANENTS	11 024 (93%)	11 088 (93%)	10 746 (94%)
	% FEMMES	-	-	20%
	% HOMMES	-	-	80%
	NOMBRE DE COLLABORATEURS TEMPORAIRES*	-	-	715 (6%)
	% FEMMES	-	-	16%
	% HOMMES	-	-	84%
	PART DE NOS COLLABORATEURS COUVERTS PAR UNE ENQUÊTE DE CLIMAT SOCIAL	98%	-	94%

* contrats à durée déterminée





INNOVER POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS PARTENAIRES (ESRS S2, S4)

Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

ASSURER LE RESPECT, LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS PARTENAIRES

Pression opérationnelle et conditions de travail	Impact négatif		Des contraintes opérationnelles fortes (pics d'activité, délais serrés) et le recours à certains modèles contractuels peuvent générer une pression accrue sur les travailleurs. En l'absence de dispositifs suffisants de repos, de flexibilité et de sécurisation de l'emploi, ces facteurs sont susceptibles de détériorer les conditions de travail, d'augmenter les risques psychosociaux et d'affecter la santé, la motivation et la performance. Ces risques peuvent concerner à la fois les salariés de Loxam et ceux des partenaires intervenant dans sa chaîne de valeur, en particulier dans les géographies à risque.
Exposition à des risques pour la sécurité des travailleurs	Impact négatif		Une exposition des collaborateurs Loxam à des risques d'accidents, dus à des installations mécaniques ou électriques, la manutention d'équipements, de produits chimiques, d'outillage ou des déplacements, peut entraîner des blessures plus ou moins graves, avec un potentiel impact sur leur intégrité physique. Des impacts négatifs similaires peuvent apparaître dans notre chaîne de valeur.
Précarité financière	Impact négatif		Le risque de salaires faibles ou irréguliers dans certains secteurs et zones géographiques à risque, en particulier au sein de la chaîne de valeur, peut fragiliser la motivation, l'engagement et la stabilité sociale des travailleurs. Des niveaux de rémunération insuffisants sont susceptibles d'entraîner une dégradation des conditions de vie et d'avoir des répercussions négatives sur la santé physique et mentale.
Limitation du dialogue social	Impact négatif		Une limitation du dialogue social et l'absence de mécanismes d'expression des travailleurs peuvent créer un décalage entre les conditions de travail réelles et les attentes des collaborateurs. Ce déficit de dialogue est susceptible d'affaiblir l'engagement, de fragiliser les conditions de travail et d'altérer la qualité des décisions managériales. Ces risques peuvent concerner tant les salariés de Loxam que ceux de sa chaîne de valeur dans les secteurs et géographies à risque.
Altération des droits humains fondamentaux	Impact négatif		Le recours potentiel au travail des enfants ou au travail forcé dans certains secteurs et géographies à risque où Loxam et/ou ses partenaires opèrent constitue un risque majeur, susceptible de porter gravement atteinte à l'intégrité physique, psychologique et au développement des personnes concernées.
Faibles standards de sécurité et manque de prévention auprès de nos clients	Impact négatif		Dans certaines géographies à risque, l'insuffisance de cadres réglementaires, de normes ou de consignes de sécurité peut conduire à une utilisation inappropriée de nos équipements. Une mauvaise prise en main expose directement les travailleurs à des risques significatifs pour leur intégrité physique, pouvant entraîner des blessures graves.
Pratiques responsables en matière de communication autour de la santé et de la sécurité des clients	Impact positif		Des campagnes dédiées à la santé et la sécurité, notamment pour le bon usage de nos équipements par nos clients, et l'implication sectorielle de Loxam à travers les fédérations professionnelles, contribuent à renforcer les standards des clients et des utilisateurs.

Chaîne de valeur amont
 Chaîne de valeur aval
 Opérations propres
 Court terme
 Moyen terme
 Long terme

Les impacts, risques et opportunités identifiés sont évalués sur une base brute, c'est-à-dire avant toute action ou mesure de gestion mise en œuvre par Loxam.



LE MOT DE MIIA KONTTINEN,

« Le respect des droits des travailleurs est un élément fondamental d'une gestion d'entreprise responsable. Chez Loxam-Ramirent, nous attendons de notre chaîne d'approvisionnement qu'elle respecte les mêmes normes élevées que celles que nous nous imposons. En collaborant étroitement avec nos partenaires, nous visons à promouvoir des conditions de travail équitables, la transparence et le respect des personnes partout où nous exerçons nos activités. Il s'agit d'un engagement permanent qui sous-tend notre développement durable à long terme. »

Directrice Achats, Loxam Ramirent (pays nordiques, Baltiques, Europe centrale)

Notre politique Groupe

PÉDAGOGIE INNOVATION

En tant qu'acteur de référence de la location de matériels au cœur de l'économie du partage, Loxam veille à promouvoir des pratiques responsables tout au long de sa chaîne de valeur, en intégrant à la fois ses fournisseurs et ses clients. Notre engagement a pour objectif de garantir des conditions de travail décentes et adaptées au sein de la chaîne d'approvisionnement et la santé et la sécurité de nos partenaires.

Démarche relative aux fournisseurs et aux achats responsables

Loxam a mis en place une démarche d'achats responsables visant à réduire les incidences sociales négatives au sein de sa chaîne d'approvisionnement, notamment en matière de conditions de travail et de droits humains. Cette démarche couvre aussi les enjeux environnementaux et éthiques (voir détail dans la partie « Garantir des relations éthiques et responsables »).

A travers cette démarche, Loxam encourage ses fournisseurs stratégiques à veiller au respect des droits de l'Homme dans leurs opérations et celles de leur chaîne de valeur en adéquation avec les normes de travail découlant des principales Conventions Internationales. Cela implique l'engagement des fournisseurs contre le travail des enfants et le travail forcé et en faveur de l'égalité des chances, du développement du dialogue social, de la mise en œuvre d'un système de protection de la santé ainsi que de la préservation d'un cadre de travail sûr et sain.

Ces principes et exigences sont inscrits dans des documents spécifiques dédiés au pilotage des Achats Responsables, notamment une politique d'achat au Royaume-Uni, un code de conduite fournisseurs au sein des unités d'affaires Loxam 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.

Dans le cadre de cette démarche, Loxam s'engage à identifier, au sein sa chaîne de valeur amont, les secteurs d'activité et les zones géographiques les plus exposés aux risques de non-respect des droits humains, à évaluer ses fournisseurs stratégiques et à les mobiliser lorsque des risques ou possibilités d'amélioration sont identifiés. Cela contribue à la mise en conformité du Groupe avec ses obligations réglementaires, notamment au titre du devoir de vigilance.





LE MOT DE THIERRY LAHUPPE

« Chez Loxam, la santé et la sécurité de nos clients prennent forme dans des actions concrètes. En 2025, nous avons co-développé avec plusieurs grands comptes des solutions visant à réduire les risques majeurs sur chantier : innovations pour le travail en hauteur (harnais connecté), dispositifs de prévention des collisions homme-machine (caméra IA et joystick «homme mort») et d'autres améliorations de l'ergonomie et des équipements de protection sur nos matériels. Cette approche partenariale, fondée sur le retour d'expérience terrain, nous permet de faire évoluer en continu nos équipements et nos pratiques, avec un objectif constant : protéger les opérateurs et contribuer activement à la prévention des accidents. »

Directeur Matériel, Groupe Loxam

Démarche d'innovation pour la santé et la sécurité de nos partenaires

- **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.

Nos équipes achats, techniques et commerciales ont la charge de faire vivre cet engagement, à travers des comités innovation, l'écoute continue des besoins et des retours de nos clients et leur communication auprès de nos fournisseurs.

Nos mesures et actions

Pour assurer la sécurité de nos matériels et promouvoir une culture sécurité auprès de nos partenaires, nos actions s'articulent autour de deux axes :

Des matériels 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.
- **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, Espagne, pays nordiques, pays baltes et d'Europe de l'Est, Royaume-Uni, Moyen-Orient etc.), des actions de co-innovation sont organisées avec nos clients (ateliers, prescriptions conjointes). Notre gamme d'équipements LOXSAFE, présentant des options avancées pour la sécurité des opérateurs, est issue d'une démarche de co-innovations entre clients, fournisseurs et nos équipes.



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 en cas de doute sur l'utilisation d'un matériel. Dans plusieurs unités d'affaires (Suisse, Espagne, France...), nos équipes ont équipé 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 chiffre 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 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.



Actions emblématiques de l'année

Sensibilisation de nos transporteurs à la sécurité en Italie

Une initiative de sensibilisation dédiée à nos transporteurs a été déployée par notre unité d'affaires en Italie dans le cadre de notre engagement à promouvoir une culture partagée de la sécurité au sein de notre chaîne de valeur. Cette initiative vise à renforcer la maîtrise des règles d'arrimage des charges pour sécuriser les opérations et protéger les conducteurs et les tiers. Des formations ont été réalisées sur site, en situation réelle, pour favoriser une appropriation concrète des bonnes pratiques. Un manuel pédagogique a également été remis lors des sessions rappelant les responsabilités du conducteur, les exigences réglementaires ainsi que les principaux risques liés à une mauvaise sécurisation des charges.



« Partenariat, coopération, respect du calendrier et une bonne compréhension de nos besoins sont l'essence de notre relation. La flexibilité proposée par Loxam Ramirent, toujours à la recherche de nouvelles solutions, et la gestion efficace et active du chantier naval permettent une véritable qualité de service. Mention spéciale pour la culture de la sécurité ! »

Raija Elo
Chef du département Services navals chez Meyer Turku

Tomi Kivikoski
Chef d'équipe chez Meyer Turku

Des audits dédiés à la sécurité menés chez nos fournisseurs au Royaume-Uni

Un processus d'audit dédié aux fournisseurs critiques en matière de sécurité a été déployé par notre unité d'affaires au Royaume-Uni en 2025 pour renforcer la gestion des risques tout au long de la chaîne d'approvisionnement et contribuer à la sécurité de nos fournisseurs. Ces audits évaluent notamment le respect du code de conduite lors des opérations de livraison, de chargement et de déchargement, ainsi que la gouvernance, la conformité réglementaire, les compétences techniques et les systèmes de management de la sécurité. Applicable aux fournisseurs nouveaux comme existants, le programme s'intègre pleinement aux processus d'achats et de gestion des contrats. Réalisés par des équipes internes qualifiées, ces audits donnent lieu à des plans d'action suivis, contribuant durablement à la prévention des risques et au renforcement de la culture sécurité du Groupe.

Co-développement d'un système de sécurité dédié au travail en hauteur avec Haulotte

Le dispositif FASTN, développé par Haulotte, est un système d'ancrage actif destiné à prévenir les chutes des opérateurs de nacelles, l'une des principales causes d'accidents lors du travail en hauteur. Il est issu d'une démarche de co-innovation entre Haulotte et Loxam, construite à partir de situations dangereuses concrètes remontées du terrain par les équipes opérationnelles et les retours d'usage des clients. Intégré notamment au dispositif LOXSAFE chez Loxam, FASTN vise à créer un réflexe de sécurité comparable à la ceinture de sécurité automobile, en alertant l'opérateur lorsqu'il n'est pas correctement attaché et en empêchant tout mouvement de la machine. Ce travail collaboratif illustre notre approche en matière de prévention des risques d'accidents.

« Dès le lancement du projet, Loxam a manifesté un fort intérêt pour le système FASTN, en cohérence avec son offre Loxsafe et les enjeux de sécurité liés au travail en hauteur. De nombreux échanges ont jalonné le développement du système afin d'ajuster la solution aux réalités terrain. Cette collaboration s'est concrétisée par un field test, validant les performances du système en conditions réelles d'utilisation. »

Ludivine BERAUD,
Responsable Marketing Europe Haulotte

Actions emblématiques de l'année

Co-développement d'un joystick de commande sécurisé pour limiter les collisions homme-machine

Loxam et Yanmar ont travaillé ensemble pour le développement d'un système permettant d'empêcher les mouvements involontaires de machines et de rendre leur contrôle plus précis à travers un joystick de commande sécurisé. Cela contribue à protéger à la fois l'utilisateur et les personnes à proximité et de réduire le risque d'incidents sur les chantiers.

« Notre collaboration avec Loxam pour renforcer la sécurité des machines, dans le cadre de la démarche Loxsafe, a débuté en 2020 à la suite d'accidents répétés causés par des mouvements involontaires du joystick ayant entraîné des collisions entre des minipelles/pelles et des travailleurs à proximité. Loxam a alors souligné le besoin urgent de solutions efficaces pour réduire ces risques. Yanmar a développé la solution ASC pour les joysticks de commande sécurisé – « Active Safety Control » (contrôle actif de la sécurité) évitant tout mouvement involontaire de la machine sur laquelle il est installé. L'implication de Loxam s'est faite de la visite de notre usine jusqu'à la présentation de différents systèmes avec analyse de risque des systèmes. Les développements se sont faits sur une pelle 5T pour finaliser des essais concluants validés par LOXAM et utilisateurs finaux »

Lionel Berloquin,
Responsable Grands Comptes France YANMAR



Des dumpers intelligents au service de la prévention des accidents

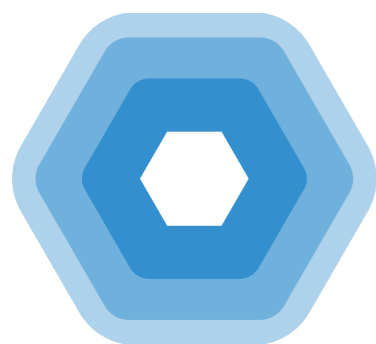
En 2025, nous avons enrichi notre gamme Loxsafe avec de nouveaux dumpers intégrant plusieurs dispositifs avancés destinés à réduire les risques d'accidents sur chantier. Ces matériels nouvelle génération sont dotés d'un poste de conduite réversible permettant de réduire les angles morts, une ceinture de sécurité avec un système antidémarrage, et un système de détection intelligent qui détecte les obstacles et les piétons, et peut alerter et freiner si nécessaire. Testée sur le chantier de la gare Pont de Bondy, dans le cadre des travaux de la ligne 15 du Grand Paris Express, cette innovation illustre concrètement notre démarche Loxsafe et a vocation à être déployée sur d'autres chantiers.

Lancement de la campagne « ES POR TI » pour une culture partagée de la santé et de la sécurité en Espagne

En 2025, notre unité d'affaires en Espagne a lancé la campagne de sensibilisation « ES POR TI » afin de promouvoir une culture partagée de la santé et de la sécurité auprès de ses parties prenantes, collaborateurs, clients, partenaires, etc. Déployée tout au long de l'année, elle s'articule autour d'un calendrier thématique, chaque mois étant consacré à un enjeu de prévention dans les environnements couverts par nos activités (construction, logistique, transport, etc.). Des actions régulières sont menées (vidéos, prises de parole, animations) et des contenus complémentaires sont publiés sur le blog de notre unité pour renforcer la prévention des risques et l'engagement partagé face aux enjeux d'accidentologie.



LOXAM



PROMOUVOIR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE



LE MOT DE ANNA KLEBE

« Chez Loxam, nous sommes convaincus que la diversité sous toutes ses formes est un moteur essentiel de la croissance durable et de la compétitivité à long terme dans notre secteur. En favorisant l'inclusion, quels que soient le genre, l'âge, l'expérience et les capacités fonctionnelles, nous contribuons à rendre notre secteur plus innovant et plus résilient. Grâce à la diversité et à l'égalité des chances, nous favorisons un marché du travail plus sain, garantissons les compétences futures et créons de la valeur à long terme pour l'économie, le secteur et les clients que nous servons. »

Directrice des Ressources Humaines,
Loxam Ramirent (Suède)

Notre politique Groupe

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

Nous collaborons ainsi avec notre écosystème pour faire évoluer les pratiques à travers des partenariats avec des écoles, des organismes d'insertion et nos fédérations professionnelles.

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

Nos mesures et actions

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.

Actions emblématiques de l'année



WorldSkills France 2025 x Loxam : un partenariat renouvelé

Dans le cadre de notre engagement visant à valoriser et soutenir les jeunes talents, Loxam a renouvelé son statut de partenaire officiel de WorldSkills France en 2025, événement mondial mettant en lumière les compétences de jeunes talents dans plus de 60 métiers. À ce titre, nous avons mis à disposition plus de 150 matériels pour les compétitions des pôles industrie, construction et végétal. Nous avons également accompagné un de nos collaborateurs à travers sa préparation à la compétition en maintenance industrielle. À travers ce partenariat, nous poursuivons et renforçons notre engagement de long terme pour la formation, la transmission des savoir-faire et le soutien des talents de demain au sein des filières techniques.



Un partenariat engagé au service de l'insertion professionnelle en France

Depuis cinq ans, Loxam collabore avec l'Imprimerie Solidaire, une entreprise inclusive engagée en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en leur offrant des conditions de travail adaptées. Ce partenariat, qui couvre notamment l'impression de nos supports internes et institutionnels, illustre notre volonté de soutenir un écosystème de fournisseurs de l'économie sociale et solidaire.

Actions emblématiques de l'année

Rencontres avec les étudiants pour valoriser nos métiers et nos savoir-faire en France

Face aux tensions croissantes sur les métiers techniques, notamment dans la filière de la mécanique, Loxam s'engage activement pour promouvoir ses métiers auprès des jeunes publics. A ce titre, nous avons participé à plusieurs journées portes ouvertes organisées au sein de lycées professionnels, centres de formation et écoles techniques en France en 2025. Ces rencontres ont permis aux équipes de Loxam de présenter la diversité de nos métiers, les compétences recherchées et les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise. Elles constituent également une opportunité d'échanger directement avec les étudiants, de répondre à leurs questions et de susciter des vocations.



Programme pour développer les talents locaux au cœur de nos opérations au Moyen-Orient

Conformément aux stratégies régionales de nationalisation adoptées au Moyen-Orient, nous avons activement soutenu des initiatives visant à accroître l'emploi de ressortissants locaux dans l'ensemble de nos activités. L'objectif de ce programme est de contribuer au développement de la main-d'œuvre locale tout en constituant un vivier de talents durable et diversifié.

Tout au long de l'année 2025, nous avons collaboré avec les autorités compétentes et participé à des initiatives de recrutement destinées à attirer des talents locaux vers des postes techniques et opérationnels. Nous nous sommes également attachés à créer des opportunités favorisant l'évolution de carrière des employés locaux au sein de l'organisation. Ces initiatives s'inscrivent dans notre engagement plus large à soutenir le développement économique et social des pays dans lesquels nous opérons.

Développement des compétences futures par un programme d'apprentissage inclusif en Finlande

Notre unité d'affaires en Finlande a mis en place une initiative d'apprentissage inclusive dans le cadre de sa contribution ESG à la durabilité des compétences et de la main-d'œuvre. Seule entreprise de location d'équipements à participer à ce programme pilote national lancé par la fédération finlandaise du commerce et le syndicat des secteurs des services, Loxam Ramirent Finlande soutient l'emploi des jeunes tout en répondant à une pénurie critique de compétences dans les métiers techniques.

Ce programme offre aux étudiants un parcours structuré pour obtenir une qualification professionnelle en technologie des véhicules sur la période 2025-2027. Il repose sur un cursus adapté, combinant formation théorique et apprentissage intensif en situation de travail, avec une progression fondée sur les compétences et un modèle de rémunération évolutif aligné sur les conventions collectives. Cette initiative contribue à renforcer durablement les compétences du secteur et la continuité des activités.



Valorisation des savoir-faire de notre usine de fabrication de modules auprès des étudiants en Estonie

Notre usine de production de modules en Estonie a poursuivi ses actions en faveur de l'inclusion à travers ses partenariats avec des écoles de construction et des programmes de formation. Son principal partenaire, l'école de construction de Tallinn, propose aux étudiants – jeunes et adultes – une formation pratique en charpenterie et en construction de structures en bois. Dans ce cadre, des étudiants sont régulièrement accueillis en stage au sein de l'usine, leur permettant d'acquérir une expérience concrète en conditions réelles et de se familiariser avec nos processus de production. En 2025, 5 étudiants y ont été accueillis. Des visites guidées de l'usine regroupant une cinquantaine d'étudiants ont également été organisées afin de compléter cette approche pédagogique et de renforcer les liens entre formation et monde professionnel.

2^E PILIER

LOXAM, ENTREPRISE RESPONSABLE, ANCRÉE LOCALEMENT



José-Manuel Rubias

Directeur d'Exploitation International, Groupe Loxam

& Philippe Simonnet

Directeur Général Adjoint, Loxam France BU Spécialistes

En matière d'éthique des affaires, comment garantir le maintien d'un même niveau d'exigence dans un Groupe comme LOXAM ?

Philippe Simonnet : Garantir un même niveau d'exigence éthique dans un Groupe comme Loxam repose d'abord sur un cadre commun solide. Cela passe par des procédures uniformisées, une cartographie des risques, des audits internes, des processus d'alerte et des indicateurs de suivi réguliers. Les visites d'agences, les points hebdomadaires entre managers et équipes et un reporting structuré permettent d'ancrer ces exigences dans le quotidien. **Cette démarche est portée par une gouvernance claire, avec des sujets éthiques suivis au plus haut niveau, notamment en CODIR Groupe.**

José-Manuel Rubias : Chez Loxam, l'éthique ne laisse pas la place à l'entre-deux. **Elle fait partie intégrante de notre culture et de notre philosophie de respect des personnes, de l'environnement, des processus et du cadre légal.** Les attentes sont claires et s'appliquent à tous les collaborateurs. La charte éthique est commune à tous les pays, avec de légères adaptations dans certaines géographies pour rester en conformité avec les lois locales. Elle est intégrée dès le recrutement, avec le règlement intérieur.

Philippe Simonnet : Cette exigence est entretenue dans la durée par des formations régulières, à tous les niveaux. C'est cette combinaison entre cadre, exemplarité managériale et culture partagée qui garantit une éthique homogène à l'échelle du Groupe.

Loxam est une entreprise ancrée localement, avec un réseau dense d'agences. Quels sont les bénéfices d'une telle organisation pour les territoires ? Quels avantages percevez-vous dans un monde incertain comme celui que nous connaissons ?

Philippe Simonnet : Loxam est un acteur de proximité. **Notre réseau dense d'agences permet la création d'emplois locaux et contribue au maintien de l'employabilité des individus grâce aux formations proposées sur le terrain.** Il soutient également un écosystème de sous-traitants et de fournisseurs locaux, ce qui participe directement au dynamisme économique des territoires. Cette présence locale crée une valeur très concrète, en mettant à disposition des matériels et un savoir-faire indispensables aux projets locaux. Dans un monde incertain, ce maillage territorial joue aussi un rôle d'amortisseur : il sécurise la continuité de service et permet aux agences de mutualiser ressources et compétences face aux aléas.

José-Manuel Rubias : Ce que souligne cet ancrage territorial, c'est que la location est par essence un métier local. **Connaître le terrain, les usages et les spécificités des territoires renforce notre expertise et la qualité du conseil apporté aux clients.** Être au plus près permet également de réduire les distances de transport, en cohérence avec notre démarche RSE, tout en donnant aux équipes locales une réelle flexibilité d'action. Dans le contexte actuel, cette agilité s'appuie sur un autre atout clé : la solidité et la stabilité du Groupe, qui infusent dans le réseau et renforcent sa résilience, tout en préservant un impact local fort et durable. Cela se traduit, par

exemple, à travers notre service Loxcall International : un réseau et contact local au service des besoins spécifiques de nos clients, quel que soit l'endroit et le pays où ils se situent.

Loxam a réalisé encore de belles opérations de mécénat en 2025, en France et à l'étranger. Pourquoi un tel engagement ?

Philippe Simonnet : L'engagement de Loxam en matière de mécénat s'inscrit pleinement dans la continuité de notre démarche RSE. Il s'agit de contribuer au développement des communautés où nous sommes présents, en soutenant des initiatives culturelles, sociales ou environnementales, en France comme à l'international. **Le mécénat est une manière très concrète de redonner aux territoires une partie de ce qu'ils nous apportent.** Au-delà de l'impact local, ces actions participent aussi au rayonnement du Groupe : elles renforcent notre image, l'attractivité des territoires et la fierté d'appartenance des collaborateurs. C'est un levier fort pour attirer et fidéliser des talents en quête de sens.

José-Manuel Rubias : **Cet engagement reflète aussi profondément la culture de Loxam. Nous valorisons le dépassement, l'initiative et l'envie d'aller au-delà de ce qui est attendu.** Loxam fait du mécénat parce que c'est juste : partager nos gains avec la société, contribuer au maintien de la culture et de la vitalité des territoires, cela fait partie de notre identité. C'est aussi une réponse à des sollicitations de la part de nos parties prenantes, et une volonté de notre part de jouer pleinement notre rôle d'entreprise responsable et de contribuer à créer de la valeur durablement dans les territoires.



VALORISER LES DIVERSITÉS (ESRS S1)

Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Défis liés à la diversité et l'équité

Impact négatif



Un manque de promotion de la diversité, de l'équité et des pratiques discriminatoires peuvent renforcer certaines inégalités sociales et limiter l'accès de nos collaborateurs aux opportunités professionnelles souhaitées.



Chaîne de valeur amont



Chaîne de valeur aval



Opérations propres



Court terme



Moyen terme



Long terme

Les impacts, risques et opportunités identifiés sont évalués sur une base brute, c'est-à-dire avant toute action ou mesure de gestion mise en œuvre par Loxam.





LE MOT DE ANNE LUODONPÄÄ

« Chez Loxam, nous nous engageons à promouvoir la diversité dans notre secteur. Nous sommes convaincus que la vie professionnelle doit être ouverte à toutes et à tous, indépendamment de l'âge, de l'origine, de la situation personnelle ou du stade de carrière. Notre ambition est de bâtir une communauté de travail inclusive, dans laquelle chacun peut s'impliquer, s'épanouir et trouver sa place – qu'il s'agisse d'une personne à capacité de travail réduite, d'une femme évoluant dans un secteur peu féminisé, ou d'un jeune talent en début de parcours professionnel. »

Directrice des Ressources Humaines, Loxam Ramirent (Finlande)

Notre politique Groupe

OBJECTIVITÉ PROMOTION INTÉGRATION

Conscient que sa force repose également sur la diversité des parcours, des expériences et des profils, le Groupe est vigilant aux enjeux d'inclusion.

Loxam veille à garantir l'égalité des chances, l'absence de discrimination et l'équité de traitement pour tous. Dans cette perspective, nous œuvrons à instaurer un environnement de travail inclusif, où chacun peut trouver sa place, se développer, être traité équitablement et contribuer pleinement à la réussite collective.

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.

Nos mesures et actions

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 et l'égalité femmes-hommes, 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.

Pour un recrutement inclusif et transparent

- Nous œuvrons quotidiennement en faveur de l'égalité des chances. À ce titre Loxam n'accepte aucune forme de discrimination liée aux origines, au genre, à l'orientation ou l'identité sexuelle, à l'âge, au handicap ou encore à l'appartenance à une organisation politique, syndicale ou religieuse. Nos collaborateurs sont sensibilisés à ce sujet 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 sur nos sites carrière (Loxam Talent, Ramirent Career, etc.) ;
- Nous veillons à rendre nos offres d'emploi inclusives et attractives, pour une plus grande diversité, notamment au sein de nos filières techniques. C'est par exemple 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, notamment 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.

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.



Nos objectifs et indicateurs

	2023	2024	2025
 PART DE COLLABORATRICES	19%	19%	20%
PART DE COLLABORATRICES MANAGERS	20 %	21%	21%
PART DE COLLABORATEURS DE MOINS DE 30 ANS	-	-	15%
PART DE COLLABORATEURS DE PLUS DE 50 ANS	28%	28%	30%
PART DE COLLABORATEURS EN ALTERNANCE	3%	2%	2%
PART DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP*	-	2,5%	3,2%

*Périmètre Loxam France

Actions emblématiques de l'année

Obtention du prix de l'employeur le plus égalitaire en matière de rémunération femmes-hommes en Estonie

En 2025, notre unité d'affaires en Estonie a reçu le « Label Equal Pay ». Ce label distingue les employeurs les plus engagés en matière d'égalité salariale. Cette distinction s'appuie sur une analyse globale intégrant l'égalité de rémunération à poste comparable, l'équilibre femmes-hommes au sein des effectifs et la représentation dans les fonctions managériales. L'approche vise à évaluer plus largement l'égalité des chances, au-delà d'une simple comparaison des niveaux de rémunération. L'obtention de ce prix démontre les efforts déployés par notre entité estonienne pour intégrer des principes de justice et d'équité dans ses politiques salariales et sa gestion des rémunérations.



MARÇO É UM MARCO. VOCÊ SABE POR QUÊ?

O Mês da Mulher nasceu da luta por igualdade. Em 1911, um incêndio em uma fábrica têxtil em Nova York tirou a vida de mais de 100 operárias, reforçando a necessidade de melhores condições de trabalho para as mulheres. Desde então, a data se tornou símbolo da resistência, conquista de direitos e busca por equidade.

E, neste mês tão significativo, damos um passo além! Com orgulho, lançamos nossa **Política de Apoio e Integração de Mulheres**, reafirmando nosso compromisso com um ambiente mais inclusivo e respeitoso.



A GERADORA
GRUPO LOXAM

Mise en place d'une politique dédiée aux opportunités des femmes au Brésil

À l'occasion de la Journée internationale des femmes, en 2025, Loxam A Geradora au Brésil a lancé sa politique d'intégration des femmes, marquant ainsi une étape importante dans le programme de diversité de l'entreprise. S'inscrivant dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations unies, cette initiative établit des lignes directrices concrètes visant à élargir les opportunités, à promouvoir l'égalité des genres et à renforcer un environnement de travail inclusif.

Cette politique comprend des critères de recrutement qui donnent la priorité aux femmes à conditions égales, ainsi que des mesures de soutien à la maternité telles que des modalités de travail hybrides, des espaces d'allaitement et un congé maternité pour les mères adoptives. Soutenue par une stratégie de communication conçue pour toucher l'ensemble des employés, cette initiative renforce l'engagement de Loxam A Geradora Brésil en faveur du respect, de la diversité et de la réduction des inégalités entre les sexes sur le lieu de travail.

Campagne de communication pour la reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé en France

En 2025, une campagne de communication dédiée à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) a été déployée afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux du handicap et de favoriser les démarches de reconnaissance. Ce projet avait pour objectif de mieux faire connaître le dispositif RQTH, de lever les freins psychologiques et de rappeler les engagements de l'entreprise en matière d'inclusion. Plusieurs actions ont été menées : communications internes multicanales et témoignages de collaborateurs. La campagne a permis de toucher l'ensemble de la population interne ciblée et de renforcer la visibilité du sujet. Elle s'est traduite par une augmentation des demandes d'informations et des démarches RQTH, ainsi que de la hausse du nombre de RQTH communiquées par les salariés (+7,3% par rapport à l'année précédente) contribuant ainsi à la dynamique inclusive de l'entreprise.



GARANTIR DES RELATIONS ÉTHIQUES ET RESPONSABLES (ESRS G1)

Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

CONDUITE DES AFFAIRES

Pratiques commerciales contraires aux règles éthiques	Risque	OP	OP	Des pratiques frauduleuses et de corruption et des manquements fiscaux peuvent porter atteinte à la réputation du Groupe et générer des sanctions financières et une perte de confiance des parties prenantes.		
Atteinte aux droits des lanceurs d'alerte	Impact négatif	OP	OP	Une absence de dispositifs adaptés de protection des lanceurs d'alerte peut exposer les employés ou parties prenantes à des représailles et limiter la détection des risques éthiques ou de non-conformité.		
Environnement concurrentiel transparent et équilibré	Impact positif	OP	OP	La promotion de pratiques transparentes et durables dans le cadre d'organisations sectorielles comme les fédérations professionnels (ERA, fédérations nationales) peut contribuer à des marchés plus transparents et à un écosystème concurrentiel équilibré, notamment pour le secteur de la location, très varié avec des acteurs de toutes tailles.		
Atteinte aux parties prenantes résultant de pratiques de corruption	Impact négatif	AMONT	AVAL	OP	OP	Des pratiques frauduleuses peuvent nuire à la confiance, à l'équité économique et aux intérêts des parties prenantes.
Pressions sur les coûts et pratiques de paiement défavorables	Impact négatif	AMONT	OP	OP	Des pratiques de paiement défavorables peuvent fragiliser financièrement les fournisseurs les plus vulnérables.	



Chaîne de valeur amont
 Chaîne de valeur aval
 Opérations propres
 Court terme
 Moyen terme
 Long terme

Les impacts, risques et opportunités identifiés sont évalués sur une base brute, c'est-à-dire avant toute action ou mesure de gestion mise en œuvre par Loxam.



LE MOT DE PATRICK BOURMAUD

« *Leader dans son domaine depuis des décennies, Loxam est l'acteur de confiance de référence dans le secteur de la location. Cette relation de confiance s'appuie, entre autres, sur des relations éthiques avec l'ensemble de ses parties prenantes et notamment avec ses clients et ses fournisseurs. Notre démarche qualité avec les audits ISO, la traçabilité de nos actions avec des procédures écrites, les dispositifs de signalement ouverts en interne et à l'extérieur de l'entreprise, sont des manifestations tangibles démontrant que l'éthique vit au quotidien au cœur du Groupe.* »

**Directeur Administratif et Financier,
Groupe Loxam**

Notre politique Groupe

INTÉGRITÉ RESPONSABILITÉ

Pour notre Groupe, la conduite éthique des affaires est un enjeu majeur dans le cadre des relations commerciales entretenues par nos collaborateurs avec nos partenaires, clients, fournisseurs et toutes nos autres parties prenantes. **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. **Loxam garantit également le strict respect des réglementations fiscales internationales et locales en vigueur dans chacun des pays dans lesquels nous sommes présents et à fournir aux autorités fiscales toutes les informations nécessaires à la réalisation de leur mission.**

Le traitement de ces enjeux repose sur une implication forte de la Direction générale et des instances de gouvernance dédiées. Notre Comité Stratégique est directement impliqué dans le pilotage des enjeux éthiques, en assurant le suivi des principes et des procédures Sapin II. 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. Notre conformité à l'ensemble des règles établies

au sein de Loxam est un point cardinal de notre fonctionnement et notre système d'audit, tel que décrit en introduction de ce rapport, en témoigne.

Nos engagements et les règles à respecter sont formalisés dans les guides et chartes du Groupe, incluant :

- **La charte éthique.** Conforme aux réglementations nationales, ce document recense les valeurs fondamentales du Groupe (le respect des personnes, des lois, des clients, de l'environnement) et décrit les principes éthiques et prescriptions à respecter pour une bonne pratique des affaires (prévention des conflits d'intérêts, lutte contre la fraude et la corruption, protection des informations confidentielles, relation avec les fournisseurs). Cette charte illustre les types de comportements à adopter et proscrire et prône une tolérance zéro. Elle est remise à chaque nouveau collaborateur en même temps que le contrat de travail et s'applique à l'ensemble des collaborateurs, y compris occasionnels, du Groupe Loxam.
- **Le code de conduite anti-corruption.** Ce code a pour objectif de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe, y compris occasionnels, aux actes pouvant caractériser des faits de corruption en fournissant des exemples et la conduite à adopter en cas de confrontation à de tels faits. Il traite en particulier des thèmes relatifs aux cadeaux et invitations, conflits d'intérêts, paiements de facilitation et en espèces, contributions caritatives et politiques. Il est mis à disposition de nos collaborateurs via les différents sites du Groupe Loxam. Il est également attendu des partenaires commerciaux du Groupe qu'ils respectent les principes de ce code et les promeuvent auprès de leurs propres partenaires commerciaux.
- **Le guide de recueil et traitement des signalements du Groupe Loxam.** Intégrant l'ensemble des exigences législatives, ce guide décrit les éléments essentiels relatifs au dispositif de signalement de comportements contraires à nos valeurs morales et à une conduite des affaires responsable : 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. Les conditions de recueil et de traitement des alertes garantissent la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur et de tous les éléments de nature à identifier l'auteur. Loxam garantit également la protection des lanceurs d'alertes contre les représailles, ainsi que celle de l'entourage de l'auteur dans le cadre du signalement.



Nos mesures et actions

Des formations à l'éthique

En cohérence avec les principes et règles formulées par Loxam pour une conduite des affaires responsable et éthique, nos différentes unités d'affaires déploient des **programmes de formation** destinés à nos collaborateurs pour les sensibiliser sur ces sujets et les conduire à adopter les bons comportements et à lutter contre la corruption. Dans la plupart de nos géographies, ces formations sont délivrées lors de l'intégration des collaborateurs dans l'entreprise et à renouveler régulièrement ensuite au cours de leur parcours professionnel. 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.

Un dispositif d'alerte pour prévenir, identifier et répondre aux manquements

Un dispositif d'alerte unique, appelé « Loxam Speak Up », est déployé dans l'ensemble des unités d'affaires en France et à l'étranger, à l'exception des Pays-Bas et de notre filiale Loxam A Geradora au Brésil qui disposent de leurs propres lignes administrées selon les mêmes principes par un tiers indépendant.

Ce dispositif permet de recueillir des alertes relatives à l'existence de comportements ou de situations contraires aux lois applicables, aux règles et procédures internes, aux valeurs et principes du Groupe rappelés dans la charte éthique et le code anti-corruption. Il est présenté à chaque nouveau collaborateur lors de son intégration. Ce dispositif est accessible aux collaborateurs du Groupe, mais également aux clients, aux fournisseurs, aux prestataires de services et autres parties prenantes externes. Il permet de mettre tout lanceur d'alerte directement en contact avec le référent éthique via une plateforme dématérialisée ou un numéro de téléphone dédié. Le lanceur d'alerte peut communiquer tout document à l'appui de son signalement et accéder à toutes les informations nécessaires à son suivi.

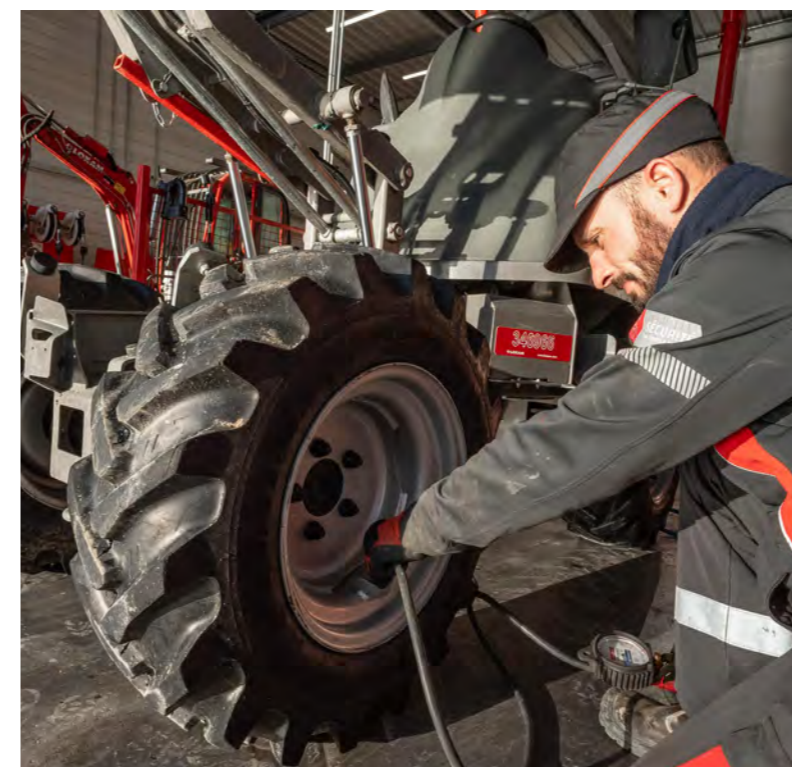
Un signalement peut être effectué de manière anonyme via la plateforme et sera traité conformément aux stipulations de notre guide dédié « Recueil et traitement des signalements du Groupe Loxam ». Le dispositif ainsi que la procédure à suivre sont accessibles via les différents sites du Groupe Loxam. Toutes les alertes sont traitées par notre référent éthique. Un reporting est fait à notre Comité Ethique, garant de l'intégrité du système. Notre système d'audit assure l'efficacité du dispositif qui a fait l'objet d'un audit en 2024, n'ayant pas révélé d'écarts aux objectifs poursuivis. Des mesures disciplinaires sont prévues en cas de non-respect de notre charte éthique par un collaborateur. Le principe de la tolérance zéro est appliqué en la matière, et ce pour la garantie de l'intégrité du Groupe.



Loxam
SpeakUp

Un programme de 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. Dans ce cadre, Loxam a défini des attentes claires en matière de respect des principes cruciaux défendus par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de respect de l'environnement et des principes d'éthique des affaires. Cette exigence repose sur notre volonté de maîtriser, de bout en bout, notre chaîne de valeur et de limiter les incidences négatives sur cette dernière et les risques associés pour notre entreprise.



En signant nos différentes chartes, nos fournisseurs s'engagent au :

- **Respect des droits de l'Homme.** En adéquation avec les normes de travail découlant des principales Conventions Internationales, nos fournisseurs s'engagent contre le travail des enfants et le travail forcé et en faveur de l'égalité des chances, du développement du dialogue social, de la mise en œuvre d'un système de protection de la santé ainsi que de la préservation d'un cadre de travail sûr et sain.
- **Respect de l'environnement.** Nos fournisseurs se conforment aux réglementations limitant l'impact de leurs activités, prévenant et réduisant les risques environnementaux et promouvant les innovations. Un point d'attention particulier est réalisé sur l'extraction et l'usage des métaux rares par nos fournisseurs.
- **Respect des règles éthiques.** Nos fournisseurs sont tenus de respecter les règles relatives à l'interdiction de toute forme de corruption et de nous informer en cas de conflit d'intérêt.

Nous disposons de plusieurs mécanismes pour veiller au respect de 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 Loxam 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**. 10% de la note pour la sélection de nos fournisseurs d'équipements, fournisseurs les plus stratégiques, sont consacrés aux critères de développement durable ;
- **notre plan de vigilance** avec l'analyse de nos principaux risques humains et environnementaux, à la fois en interne et tout au long de notre supply chain (voir détail dans la partie « Déclaration de vigilance raisonnable ») ;
- **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 certaines unités d'affaires, notamment en Espagne et au Portugal.



Des procédures pour la cybersécurité et 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. 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, agissant autant sur les infrastructures techniques que les comportements de tous nos collaborateurs.

Des lignes directrices claires 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 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. Tout engagement politique doit faire l'objet d'une approbation préalable.

Actions emblématiques de l'année



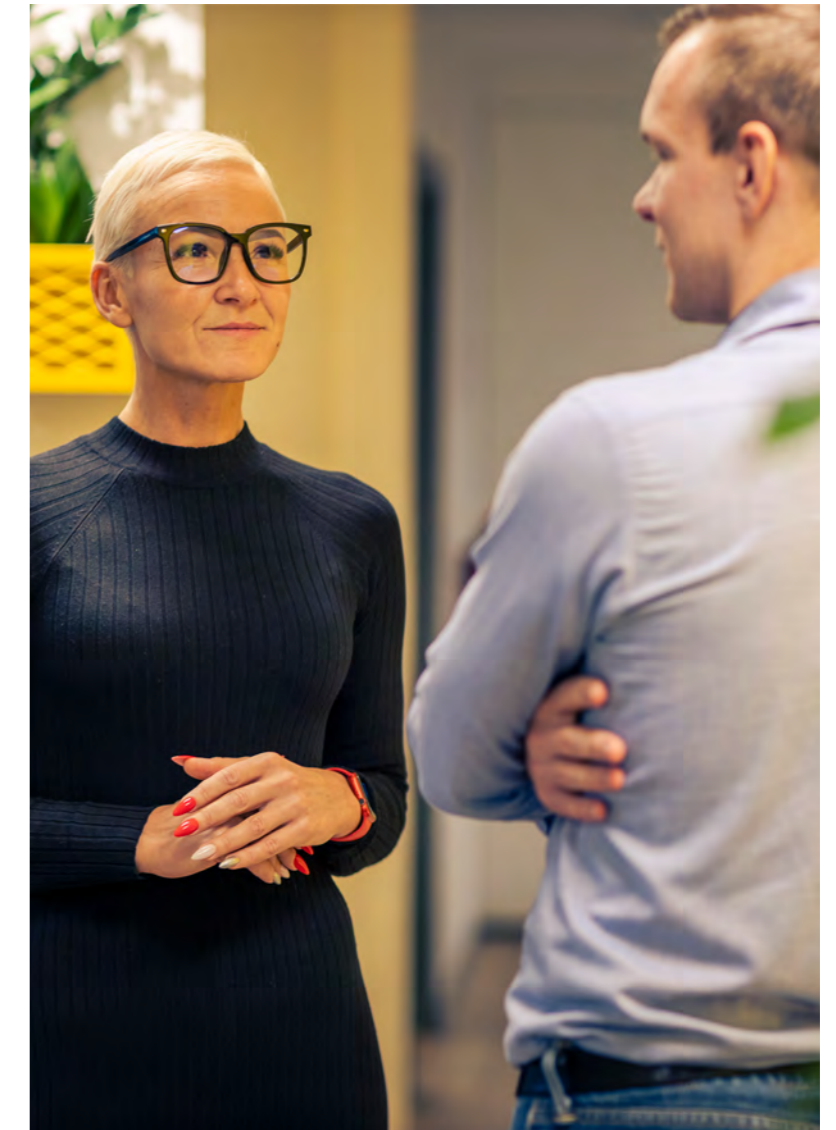
Semaine de la cybersécurité en France

Dans un contexte où les menaces numériques sont de plus en plus fréquentes et sophistiquées, nous déployons des campagnes de sensibilisation à la cybersécurité. En 2025, nous avons organisé la « Semaine de la Cyber » en France, visant à informer et former nos collaborateurs aux bonnes pratiques de protection numérique à travers des stands, quiz, jeux et ateliers pédagogiques. Sensibiliser aux risques liés à la cyber sécurité notamment aux usages malveillants de l'IA et à l'hameçonnage ciblé est essentiel pour comprendre comment se protéger, tant dans un cadre professionnel que personnel. C'est pour cela qu'en plus de cette semaine dédiée, des infrastructures ont été mise en place en continue, telles qu'une borne de sensibilisation installée au siège et l'intégration des signalements des incidents de cyber-attaque au sein de notre plateforme d'assistance interne. Ces actions s'inscrivent dans notre volonté de développer une culture cyber partagée, fondée sur la prévention, la vigilance et la responsabilité collective.







Partenariat avec la Fondation Abrinq - Brésil

Aux côtés de la Fondation Abrinq, depuis 6 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.



Nos objectifs et indicateurs

		2023	2024	2025
	PART DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR NOTRE CHARTE ÉTHIQUE	100%	100%	100%
	NOMBRE D'ALERTES REÇUES ET TRAITÉES VIA NOTRE PLATEFORME LOXAM SPEAK UP	61	58	55
	NOMBRE D'ALERTES AYANT ÉTÉ QUALIFIÉES COMME CONTRAIRE À NOTRE CHARTE ÉTHIQUE	0	0	0
	PART DE NOS FOURNISSEURS DE MATÉRIELS (EN VOLUME) ÉVALUÉS PAR ECOVADIS	60%	-	72%





FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES



LE MOT DE GAËL ROUGEUX

« La politique de mécénat du Groupe Loxam repose sur la conviction que la préservation du patrimoine bâti contribue à la transmission des savoir-faire et à la valorisation des métiers manuels, notamment dans le bâtiment et la mécanique.

Le Groupe soutient à ce titre des projets emblématiques d'envergure nationale, tels que Notre-Dame de Paris, ainsi que des initiatives de proximité menées en France en partenariat avec la Fondation du Patrimoine. Ces actions s'inscrivent dans une organisation décentralisée, qui laisse aux filiales et aux agences une large autonomie pour agir au plus près des réalités locales, tout en contribuant, à leur échelle, à l'intérêt général. »

Secrétaire Général, Groupe Loxam

Notre politique Groupe

ANCRAGE PROXIMITÉ 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.

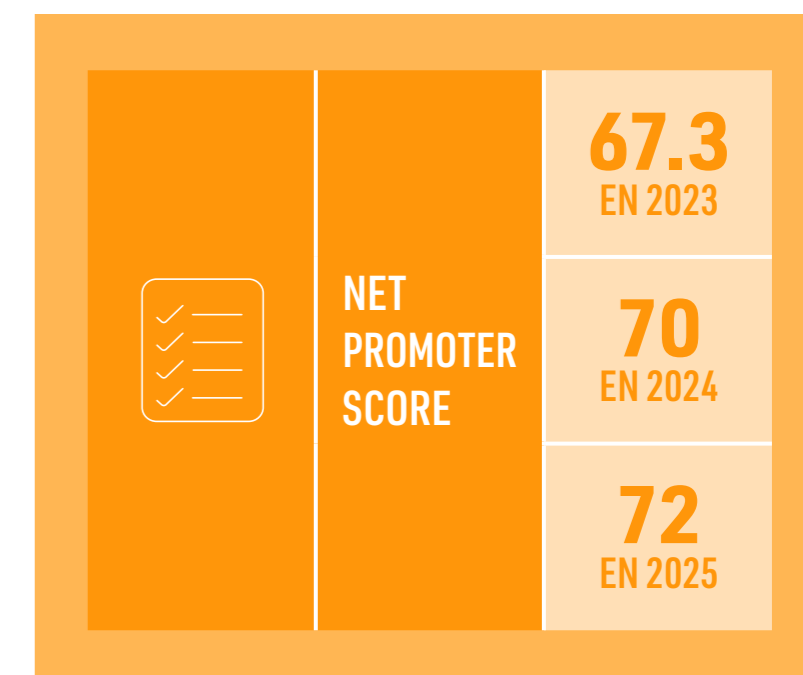
Notre fonctionnement

Ancrage et proximité

Avec notre réseau d'agences réparties dans 28 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.

Un soutien à de nombreuses initiatives à travers toutes nos géographies

« Social Day » - Une journée de mobilisation au Brésil

Soucieux de son impact positif sur la société, notre unité d'affaires brésilienne, Loxam A Geradora, a organisé en 2025 la 12^e édition du « Social Day », une initiative qui renforce notre engagement en faveur du développement social. Pour cette édition, Loxam A Geradora a uni ses forces à celles de Loxam Do Brasil, un partenariat qui a considérablement élargi la portée et l'efficacité des actions menées. Plus de 150 collaborateurs ont participé directement aux activités, sans compter les nombreux autres qui ont apporté leur contribution de manière indirecte par le biais de leur soutien et de leurs dons. Grâce à cet effort collectif, nous avons eu un impact positif sur 33 institutions sociales, allant des maisons de retraite aux foyers pour enfants et pour sans-abri, et avons contribué de manière significative aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, renforçant ainsi notre rôle d'acteur de la transformation au sein des communautés où nous opérons.



Actions emblématiques de l'année

Un engagement solidaire pour soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap

Notre unité d'affaires Loxam Rapid Access au Moyen-Orient a participé à la « Family Fun Fair » organisé par l'association du centre de formation Al Noor, un événement emblématique annuel de collecte de fonds pour l'insertion et le bien-être des personnes en situation de handicap à Dubaï. Cette organisation se consacre à l'autonomisation des enfants et des jeunes adultes présentant des handicaps physiques et cognitifs, et cet événement joue un rôle essentiel dans la collecte de fonds destinés à leurs programmes de formation et d'insertion. Rapid Access soutient cet événement chaque année depuis 2023 en mettant à disposition du personnel bénévole des matériels, ainsi qu'en fournissant des consignes de sécurité de base et une formation à l'utilisation de ces matériels.



Un partenariat avec la Fondation du Patrimoine - France

Loxam s'est engagé en 2023 aux côtés de la Fondation du Patrimoine pour soutenir des projets en faveur de la préservation du patrimoine architectural bâti des communes à proximité de ses agences. En 3 ans, 15 projets ont déjà été soutenus et participent pleinement à l'attractivité des territoires. 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 2025, 5 projets ont été soutenus :

- **Haute-Garonne** : Restauration du Palais Niel à Toulouse, monument du patrimoine militaire français. Le projet consiste en un ravalement de façades pour réparer et désencrasser les bâtiments qui composent l'ensemble du palais.
- **Bas-Rhin** : Sauvegarde du Mont Sainte-Odile à Ottrott, sanctuaire emblématique. Les travaux visent à la mise en sécurité du Mont dans son ensemble et des visiteurs par la stabilisation, la consolidation et le renforcement du promontoire, des plateformes et du rocher soutenant l'ensemble.
- **Côte d'Or** : Restauration de la Maison de Jacques Copeau à Pernand-Vergelesses, inscrit monument historique. La restauration de ce monument s'impose pour préserver les pièces maîtresses des lieux et leur histoire.
- **Alpes-Maritimes** : Restauration du Fort Royal de l'Île Sainte-Marguerite à Cannes, site classé. Des travaux de consolidation et de restauration des toitures de plusieurs bâtiments et des murailles et remparts ont été lancés pour préserver le site.
- **Rome, Italie** : Restauration du parc de la Villa Bonaparte, auprès du Saint-Siège. Les travaux visent la restauration des fontaines emblématiques du parc pour les relier entre elles et jusqu'à la citerne pour permettre de recycler l'eau.

Avec le renouvellement de cet engagement, survenu début 2026, pour les deux années à venir, de nouveaux projets seront sélectionnés, mobilisant de nouvelles régions afin d'étendre notre impact aux différents territoires sur lesquels nous sommes implantés !

« Depuis 2023, le mécénat de LOXAM a permis de soutenir 15 projets accompagnés par la Fondation du patrimoine. Nous nous réjouissons de poursuivre notre mission de sauvegarde du patrimoine local avec le soutien renouvelé de LOXAM, acteur engagé au cœur des territoires »

Alexandre Giuglaris,
Directeur général de la Fondation du patrimoine



Palais Niel à Toulouse – France



Maison de Jacques Copeau à Pernand-Vergelesse – France



Villa Bonaparte à Rome – Italie



Chapelle du Mont Sainte-Odile – France



Fort royal à Cannes – France

3^E PILIER L'ENVIRONNEMENT, CAP SUR 2030



Olivier Mouminoux

Directeur d'Exploitation International, Groupe Loxam

& Olivier Grisez

Directeur Général BU Généraliste, Loxam France

Quels ont été les succès et les obstacles à la poursuite de nos ambitions de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre en 2025 ?

Olivier Grisez : En 2025, nous avons procédé à une électrification progressive et pragmatique de notre flotte de véhicules légers, soutenue par le déploiement de solutions de recharge à domicile. Nous avons également continué à innover pour proposer à nos clients des solutions bas carbone, par exemple en matière d'énergie temporaire et de constructions modulaires. Le lancement de notre nouveau projet de Centre de Réemploi des Matériels (CRM) constitue une autre avancée significative, qui vise à développer les solutions de rétrofit et de reconditionnement, et ainsi contribuer à limiter l'achat de nouveaux matériels. Néanmoins, force est de constater que nous n'assistons pas encore à la généralisation de l'utilisation de matériels à faibles émissions dans les projets et que leur valorisation économique par nos clients n'est pas suffisante.

Olivier Mouminoux : Comme le souligne Olivier, l'adoption des matériels à faibles émissions reste encore limitée à l'échelle du secteur. **Nous sommes conscients que nous devons accompagner encore davantage nos clients pour faciliter le déploiement et l'utilisation de ces matériels, pour apporter des réponses aux réticences persistantes.** Il est important de souligner que la maturité de certaines technologies, en particulier pour les équipements électriques, et leur coût encore élevé, ne suivent pas toujours le rythme de nos ambitions. Cela constitue également un facteur limitant pour une adoption plus large.

Comment Loxam souhaite renforcer l'accompagnement de ses clients dans la transition vers l'utilisation d'équipements bas carbone ?

Olivier Grisez : Nous entendons poursuivre notre démarche d'innovation pour continuer à proposer des solutions concrètes qui présentent à la fois des gains opérationnels de productivité et d'efficacité en complément des bénéfices environnementaux. C'est notamment le cas de l'hybridation des systèmes de fourniture d'énergie. D'autre part, **nous souhaitons porter une proposition de valeur qui parle aux chantiers en établissant un meilleur alignement entre les usages de nos clients et les matériels et solution à faibles émissions que nous proposons.** Cela passe par des forces commerciales informées et une plus grande ouverture du dialogue sur ces sujets avec nos clients pour valoriser les bénéfices associés – qu'il s'agisse de la réduction des nuisances sonores, de l'amélioration de la sécurité ou encore des économies de carburant.

Olivier Mouminoux : Les leviers évoqués par Olivier sont en effet ceux sur lesquels nous axons notre accompagnement. J'ajouterais que nous souhaitons également être en mesure de répondre pleinement aux besoins de nos clients en matière de mesure d'impact. **Nous disposons depuis plusieurs années d'outils digitaux que nous avons à cœur de faire évoluer** pour continuer à valoriser les bénéfices de l'utilisation d'équipements à faibles émissions et mieux informer la prise de décisions chez nos clients. Par ailleurs, l'accompagnement par nos équipes constitue un levier essentiel pour inscrire notre démarche dans la durée. Il s'agit de faire de ces outils et de ces enjeux un réflexe dans la relation commerciale, afin d'intégrer pleinement les objectifs RSE des clients au cœur des échanges et de démontrer la valeur créée au-delà du seul critère prix.

Loxam est au cœur de l'économie de la fonctionnalité. Quelles sont les opportunités pour nos clients ? Quels sont les freins à la promotion de cette économie ?

Olivier Grisez : Loxam est au cœur de l'économie de la fonctionnalité grâce à son modèle de location, intrinsèquement vertueux. En mutualisant les usages, celui-ci permet de réduire de 20 à 50 % les émissions sur l'ensemble du cycle de vie des équipements par rapport à leur acquisition. **Cela offre à nos clients une opportunité concrète de diminuer leur impact environnemental, tout en bénéficiant de solutions flexibles et adaptées à leurs besoins.**

Olivier Mouminoux : Au-delà du critère environnemental, **la location de matériels offre de multiples autres opportunités à nos clients :** optimiser l'espace disponible, simplifier la logistique de transport des matériels, lisser les coûts dans le temps, se garantir l'accès à des matériels régulièrement entretenus et intégrant les dernières technologies, s'affranchir de la gestion d'un parc et des problématiques associées telles que l'évolution des savoir-faire ou la disponibilité des pièces détachées. Néanmoins, la promotion de ce modèle se heurte encore à des freins culturels, notamment dans certains pays et certains secteurs, liés à un attachement historique à l'achat et à la détention des équipements.

Olivier Grisez : La promotion de ce modèle reste un enjeu structurant. **Son développement rencontre encore un certain nombre de freins. J'entends par exemple la barrière culturelle, la possession étant encore privilégiée, ou des règles fiscales et comptables qui incitent à l'acquisition, notamment de la part des collectivités.** Nous devons contribuer à démontrer ses bénéfices auprès de nos clients et des acteurs publics afin de favoriser la mise en place de dispositifs de soutien adaptés. Cette reconnaissance est essentielle pour créer un cadre incitatif durable, capable d'encourager plus largement l'ensemble des acteurs à s'orienter vers l'économie de la fonctionnalité.



NOTRE PLAN DE TRANSITION POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (ESRS E1)

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 20 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 climatique ainsi qu'une responsabilité : accompagner nos clients dans la transformation de leurs usages et dans une démarche de co-innovation pour réduire l'impact environnemental des chantiers et événements de demain, tout en réduisant l'impact de nos propres opérations.

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



Première étape : mesurer notre impact carbone à l'échelle du Groupe

Nous réalisons annuellement le bilan carbone de la quasi-totalité de nos unités d'affaires représentant plus de 85% 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 mesure 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.

Bilan carbone 2025

SCOPES 1 + 2

-12% entre 2019 et 2025

SCOPE 3

- 8% entre 2019 et 2025
(une partie de la diminution est liée à la part plus faible de CAPEX en 2025).

ÉMISSIONS INDIRECTES



9 %
Production de nos matériels

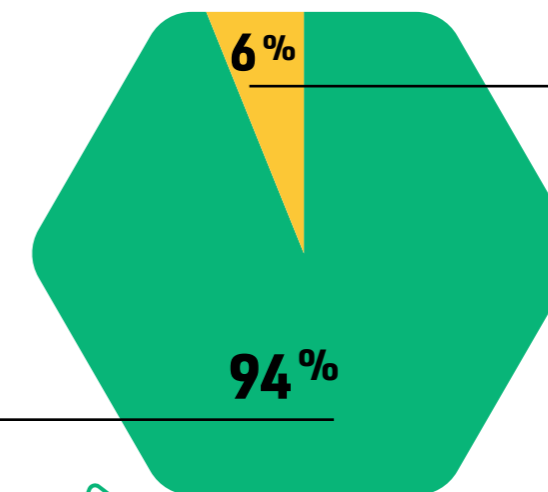


7 %
Transport sous-traité de nos matériels



68 %
Utilisation de nos matériels et des produits vendus

16 %
Autres



17 % Agences
83 % Véhicules



ÉMISSIONS DIRECTES

NOS ÉMISSIONS DE GES
SCOPES 1, 2, 3

990
KT CO₂-eq.

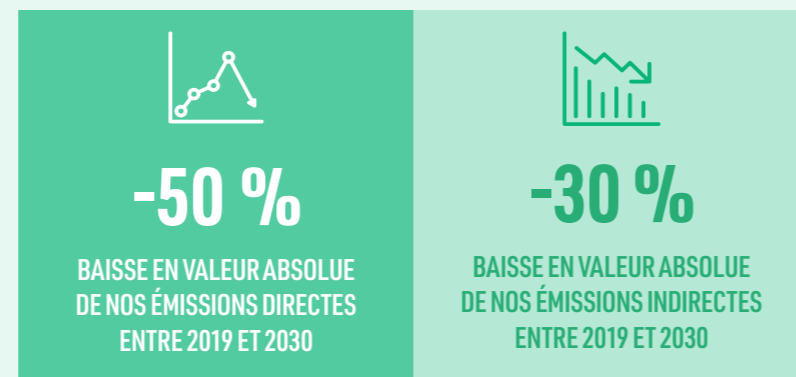
Deuxième étape : s'engager sur une trajectoire carbone volontaire inscrite dans un cadre scientifique

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). Conformes à l'Accord de Paris sur le climat, ces objectifs affichés nous permettent de contribuer à limiter le réchauffement climatique et couvrent 100% de nos scopes 1, 2 et 3.

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 2025 pour les industrialiser d'ici à 2030. Nous menons actuellement des actions sur l'ensemble de nos catégories d'émissions.



Troisième étape : déployer les moyens financiers nécessaires à la transition de notre modèle et une gouvernance adaptée

En termes d'organisation, notre trajectoire de réduction des émissions et notre plan de transition sont définis et pilotés 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'actions annuel et le traduit en une feuille de route opérationnelle pour chaque catégorie d'émissions.

Loxam finance sa transition via ses CAPEX et OPEX. Les CAPEX concernent principalement le renouvellement de la flotte d'équipements bas carbone et l'installation d'infrastructures durables, comme les bornes IRVE ou la rénovation énergétique des bâtiments. Les OPEX incluent la consommation d'électricité renouvelable, le leasing de véhicules électriques ou hybrides et l'exploitation des équipements. Loxam bénéficie d'un financement de la part de Banque Européenne d'Investissement afin d'accélérer la transition de la conversion de notre flotte d'équipements et la rénovation de nos infrastructures électriques (bornes de recharge, monitoring, etc.).

À ce stade, Loxam n'a pas encore réalisé d'étude des risques et opportunités liés au changement climatique intégrant différents scénarios climatiques. Toutefois, le Groupe a identifié ses principaux risques et opportunités via une analyse de double matérialité, permettant de prioriser les enjeux les plus significatifs pour l'entreprise et ses parties prenantes.

Une telle étude est prévue au cours des prochains exercices afin d'aligner et de fiabiliser notre plan de transition et de préparer notre plan d'adaptation sur la base de données robustes et prospectives.



Quatrième étape : mettre en place les mesures nécessaires à la réduction de nos émissions et à l'atteinte de nos objectifs



1 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.

59% d'électricité renouvelable consommée au niveau Groupe en 2025



2 Déploiement de fermes solaires sur le toit de nos bâtiments

Nous poursuivons le déploiement de fermes solaires sur les toits de nos bâtiments.



3 Transition de notre flotte de poids-lourds et collaboration avec nos fournisseurs

Nous avons plusieurs dizaines de poids-lourds qui effectuent, chaque jour, des tournées de livraison de nos matériels. La partie internalisée de ces activités représente environ 80% de nos émissions directes. Additionnées au transport réalisé par nos sous-traitants, ces émissions s'élèvent à 12% de nos émissions totales. Nous avons 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. En outre, nous visons également à renforcer la collaboration sur ces sujets avec nos fournisseurs de transport, via notre politique achats responsables.

10% camions au gaz en France en 2025 | **2** camions électriques au Royaume-Uni



4 Adaptation des infrastructures électriques de nos agences

La transition énergétique et l'arrivée de véhicules et de matériels 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 2025, le Groupe Loxam comptait près de 346 bornes de recharge sur ses sites à travers le monde.

346 bornes de recharge installées sur l'ensemble de nos sites



5 Intégration de 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. A ce jour, tous nos pays, à l'exception du Brésil et des pays du Moyen-Orient, ont commencé la conversion de leurs véhicules commerciaux et utilitaires.

20% de véhicules légers électriques ou hybrides en 2025



6 Transition de notre flotte de matériels

L'utilisation de nos matériels par nos clients représente un important poste d'émissions pour Loxam (environ 52% du total de notre bilan carbone). Adapter notre flotte de matériels est donc une nécessité pour réduire nos émissions de manière significative et pour répondre aux besoins de nos clients et aux évolutions réglementaires. Nous allouons chaque année une part de nos investissements à l'achat de matériels à faibles émissions (électriques, hybrides, gaz). A travers la transformation de notre flotte de matériels, nous accompagnons nos clients à adapter leurs usages, tout en conservant leur satisfaction et en réduisant leur impact sur l'environnement. Voir détail dans la partie « Proposer des offres bas carbone ».

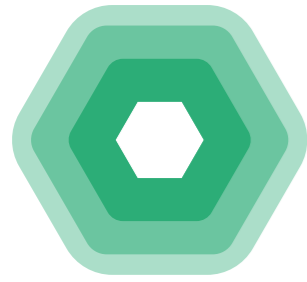
En 2025 **20%** de CAPEX étaient dédiés aux matériels à faibles émissions.



7 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 précisément nos consommations.





RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL (ESRS E1, E4, E5)

Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE			
Faible adoption des équipements à faibles émissions (gamme LOXGREEN)	Risque		Loxam doit s'adapter au renforcement des réglementations climatiques et des stratégies de décarbonation de nos clients, en investissement dans des nouveaux équipements à faibles émissions, significativement plus chers. Néanmoins, la demande pour ces matériels est encore incertaine, créant un risque financier pour l'entreprise (faible taux d'utilisation des actifs).
Valorisation des matériels en fin de vie	Opportunité		Une valorisation des matériels en fin de cycle de vie par la revente sur le marché secondaire peut générer des revenus additionnels et optimiser la valeur résiduelle des actifs.
Promotion de la location et transition vers l'économie circulaire	Opportunité		Une transition vers des modèles d'usage plutôt que d'achat, influencée par la hausse des coût de production et d'exploitation des équipements et l'adoption de stratégies d'économie circulaire, peut favoriser le développement de l'activité de location de matériel, cœur du modèle d'affaires de Loxam.
Contribution au changement climatique par les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre	Impact négatif		Les émissions de gaz à effet de serre générées à travers les activités de Loxam et celles de notre chaîne de valeur contribuent au changement climatique
Dégradation de la biodiversité et des écosystèmes via la production de matériels	Impact négatif		La production de matériels et des matières premières nécessaires aux activités de Loxam peut générer des pressions environnementales pouvant contribuer à l'érosion de la biodiversité et à la dégradation des services écosystémiques.
Pression sur les ressources naturelles via la production de matériels	Impact négatif		L'utilisation de matières premières non recyclées dans la fabrication de matériels peut accroître la pression sur les ressources non renouvelables, notamment les métaux et minerais.
Développement de matériels éco-conçus et rétrofit	Impact positif		L'approvisionnement en matériels éco-conçus, intégrant des critères de réparabilité et de durabilité, et la possibilité de convertir certains matériels thermiques en matériels moins émissifs (rétrofit) peut réduire les impacts environnementaux associés.
Optimisation de l'usage des matériels	Impact positif		La mutualisation et l'intensification de l'usage des matériels peuvent contribuer à réduire la production de nouveaux matériels et les impacts environnementaux associés. Par son modèle d'affaires, Loxam peut directement y contribuer.

Chaîne de valeur amont
 Chaîne de valeur aval
 Opérations propres
 Court terme
 Moyen terme
 Long terme

Les impacts, risques et opportunités identifiés sont évalués sur une base brute, c'est-à-dire avant toute action ou mesure de gestion mise en œuvre par Loxam.



LE MOT DE SAMPO SIPARI

«*Pour réduire notre impact environnemental direct, il est essentiel de consommer moins d'énergie et de veiller à ce que l'énergie que nous utilisons soit renouvelable. Nous améliorons l'efficacité énergétique de nos locaux, optimisons nos tournées de livraison, privilégions les contrats d'énergie renouvelable et encourageons activement nos employés à participer à des actions d'économie d'énergie.*»

Directeur Développement Durable, Loxam Ramirent

Notre politique environnementale Groupe

MAÎTRISE DURABILITÉ RÉEMPLOI INITIATIVE OPTIMISATION

L'engagement environnemental du Groupe Loxam s'inscrit dans une démarche de longue date, illustrée notamment par la certification ISO 14001 depuis 2010. Cette dynamique s'est renforcée avec la formalisation de nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre en 2021. Notre politique environnementale se décline en plusieurs volets afin de retranscrire les ambitions et les lignes directrices des différents domaines environnementaux, y compris la partie climat à travers la réduction de nos consommations d'énergie.

Notre politique environnementale s'articule autour de 5 piliers :

- **L'usage raisonné des ressources énergétiques et hydriques**, et la maîtrise des risques de pollution et de 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 de nos matériels**, 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.

L'efficacité de notre politique 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.



Mesures et actions

Atténuation du changement climatique et transition énergétique

Loxam s'appuie sur une démarche structurée de maîtrise des consommations énergétiques et d'optimisation des opérations pour la réduction de notre empreinte carbone.

Sobriété énergétique

Nous déployons, au sein de nos agences, des plans environnementaux et des plans de sobriété intégrant des objectifs chiffrés de réduction des consommations. Des actions d'économie d'électricité sont également déployées. Ces dispositifs sont appuyés par un suivi régulier des consommations d'énergie, facilité par des outils digitaux tels que Deepki en France, permettant de collecter et d'analyser les données de consommation d'électricité et de gaz. Des solutions équivalentes sont progressivement mises en œuvre dans l'ensemble de nos unités d'affaires, notamment au sein de notre unité d'affaires Loxam Ramirent.

Transition énergétique

Voir détail des mesures présentées dans la partie « Notre plan de transition pour l'atténuation du changement climatique ».



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. 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.

Dans une logique d'amélioration continue et pour réduire plus significativement nos émissions issues du transport de nos matériels par nos sous-traitants, nous visons à renforcer notre collaboration avec ces derniers. Nous travaillons à l'intégration progressive de critères environnementaux dans nos processus d'achats spécifiques au transport de nos matériels et au développement d'engagement fournisseurs visant à aligner leurs pratiques avec nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Suivre la consommation de nos transports pour mieux réduire les émissions

Notre unité d'affaire en Finlande utilise désormais un **système avancé de rationalisation de la logistique, KuljetusVelho, pour optimiser des itinéraires et suivre des livraisons en temps réel.**

La plateforme est au service de plusieurs parties prenantes, notamment le service clientèle, le personnel des entrepôts, les entreprises et coordinateurs de transport et les chauffeurs. Les données de 2025 font état de 52 000 livraisons effectuées. Le système enregistre en moyenne deux commandes par livraison avec un taux d'occupation de 60 %. Les avantages de ce système comprennent l'amélioration du contrôle de la chaîne d'approvisionnement, la gestion des coûts et le suivi environnemental par le biais de rapports sur les émissions de CO₂.

Préserver la biodiversité et limiter la pollution aux abords de nos sites et via nos opérations

Les impacts directs de nos activités sur la biodiversité et la pollution associée sont limités et ne constituent pas de risque matériel pour Loxam, dans la mesure où nos agences sont majoritairement situées dans des zones industrielles déjà artificialisées et où nos activités n'impliquent pas de production industrielle intensive. Néanmoins, nous mettons en œuvre des mesures visant à prévenir et limiter ces impacts potentiels, notamment :

- **des procédures de gestion des produits chimiques**, avec des conditions de stockage sécurisées (armoires, modules) et des plans d'action pour réduire ces produits en faveur d'alternatives plus respectueuses de l'environnement ;
- **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 liés à la perte de biodiversité et aux pollutions étant plus susceptibles de se matérialiser chez nos fournisseurs et nos clients, en raison de leur implication dans l'extraction de matières premières et de leurs activités industrielles et de construction, nous intégrons ces aspects à notre charte achats responsables et à notre approche commerciale en promouvant la location de matériels à faibles émissions.



Ressources hydriques

La gestion durable des ressources en eau constitue un axe opérationnel de réduction de nos impacts environnementaux. Nous mettons en œuvre des actions d'économie d'eau, notamment à travers l'amélioration continue de nos aires de lavage, visant à réduire les volumes d'eau consommés et à optimiser les processus d'utilisation. Loxam vise à poursuivre la mise en place de dispositifs de récupération de l'eau de pluie ou des eaux usées pour faire fonctionner nos aires de lavage en circuits fermés.

Concrètement, ces dispositifs sont déjà déployés sur plusieurs sites : récupération des eaux de pluie pour les aires de lavage en Irlande et au Brésil, systèmes en circuit fermé sur l'ensemble des sites en Italie et sur certains autres sites européens (Norvège, Pays-Bas, etc.), matériels haute pression économes en eau en Belgique, et installations mobiles de lavage permettant la réutilisation des eaux usées en Europe centrale et en Finlande. Certains sites vont plus loin, comme en Suède, avec une station d'épuration sur site permettant à la fois d'économiser l'eau et de réduire la quantité d'énergie utilisée pour chauffer l'eau.

Calcul de notre empreinte hydrique pour anticiper l'impact des sécheresses et des réglementations locales sur nos activités

Conscients du stress hydrique croissant dans certaines régions et des implications pour nos activités, notre unité d'affaires implantée en Espagne et au Portugal a réalisé un **calcul de son empreinte hydrique en 2025 en s'appuyant sur l'expertise du « Water Footprint Network »**. Les opérations de lavage des machines rendent nécessaire une analyse précise de notre consommation d'eau et de ses impacts environnementaux dans ces régions.

Cette approche contribue à l'identification des zones les plus sensibles et à la priorisation des actions de sensibilisation et de réduction des consommations et a permis à notre unité d'affaire d'obtenir la certification ISO 14046.

Économie circulaire et gestion de nos déchets

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

Nous assurons également une gestion vertueuse de nos déchets banals, dangereux et électroniques. Les matériaux utilisés sur nos sites et les déchets sont triés et recyclés dans la mesure du possible, tout en faisant 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.



LANCEMENT DU NOUVEAU CENTRE DE RÉEMPLOI DES MATÉRIELS EN FRANCE










Dès 1981, nous avons décidé d'ouvrir un Centre de Réemploi 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.

En 2025, nous avons franchi une nouvelle étape avec le lancement officiel du chantier de notre futur centre à Arçonnay (Pays de la Loire) par la plantation d'un premier arbre. Ce nouveau site sera plus grand et nous permettra d'accroître nos capacités de reconditionnement, de développement du retrofit de matériels thermiques en matériels électriques, de régénération de batteries et de valorisation des matériels existants. Ce projet s'inscrit dans la continuité de la démarche environnementale de Loxam et vise à promouvoir l'allongement de la durée de vie des matériels, l'innovation, et la réduction des émissions liées à la production des équipements.



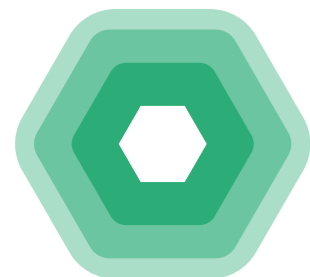
Nos indicateurs



		2019	2024	2025
	CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ	53 282 MWh	49 844 MWh	48 014 MWh
	DONT ÉLECTRICITÉ RENOUELABLE	-	56%	59%
	CONSOMMATION DE GAZ	13 441 MWh	10 141 MWh	9 259 MWh
	DONT GAZ RENOUELABLE	-	43%	1%*
	CONSOMMATION DE CARBURANT	18 217 289 L 182 173 MWh	18 766 303 L 187 663 MWh	17 109 396 L 171 094 MWh
	CONSOMMATION DE CHAUFFAGE URBAIN	10 132 MWh	14 559 MWh	12 351 MWh
	DÉCHETS DANGEREUX COLLECTÉS	2 817 T	4 135 T	4 456 T
	DÉCHETS DANGEREUX VALORISÉS	60%	81%	74%
	NOMBRE DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR NOTRE CERTIFICATION ISO14001	-	92%	94%

* La forte diminution de la part de gaz renouvelable consommée en 2025 s'explique par la non-reconduction du contrat de fourniture de gaz renouvelable pour Loxam France sur cet exercice. Cette évolution est conjoncturelle et ne remet pas en cause les engagements du Groupe, le contrat de gaz renouvelable devant être reconduit à compter de 2026.





PROPOSER DES OFFRES BAS CARBONE



LE MOT DE MARIE CLOAREC

« Notre ambition est d'accompagner nos clients à travers l'utilisation de matériels à faibles émissions à plus grande échelle. C'est un levier clé pour atteindre nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et contribuer à la transition durable de nos clients. Pour y parvenir, nous travaillons à faire reconnaître et valoriser la valeur globale de ces solutions auprès de nos clients, identifier les cas d'usage concrets et adaptés, et ancrer ces pratiques sur le terrain aux côtés des équipes opérationnelles. »

Responsable Développement Durable, Groupe Loxam

Notre politique Groupe

ANTICIPATION SOUTIEN

L'impact environnemental de notre flotte de plus de 600 000 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

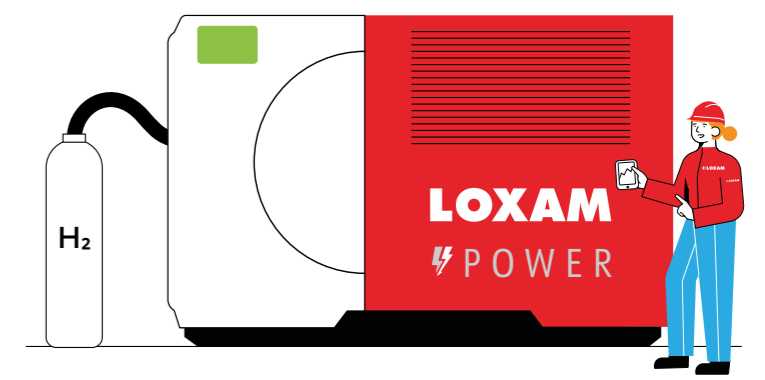
1^{er} pilier

Des investissements en faveur de la transition de notre parc matériel

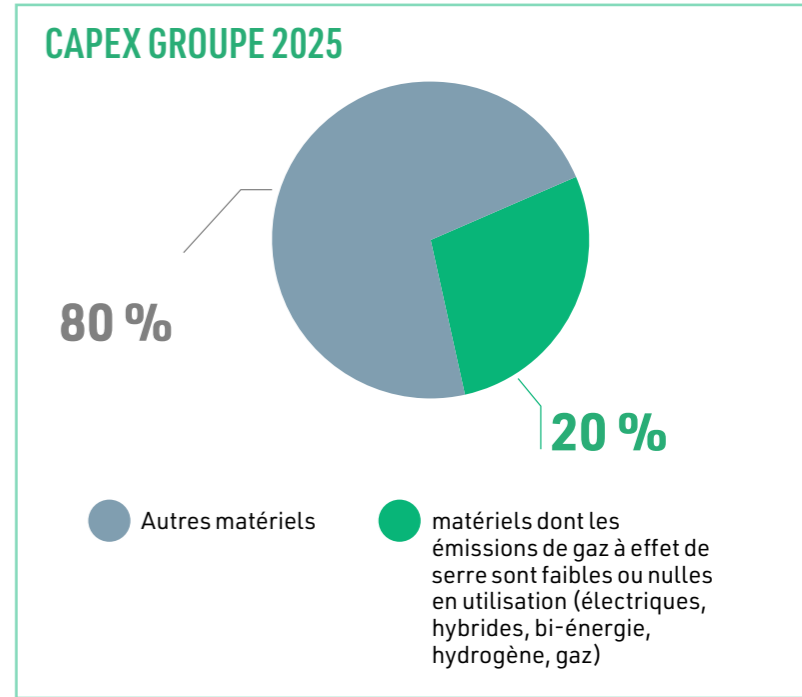
Les émissions liées à l'utilisation des matériels représentant plus de 50 % de notre empreinte carbone, la transformation de notre parc est un levier prioritaire de notre stratégie de transition.

Nous avons ainsi structuré un plan d'investissements à l'horizon 2030, avec une part croissante de nos CAPEX dédiée à des équipements à faibles émissions carbone. En parallèle, nous investissons dans des solutions technologiques visant à améliorer l'efficacité énergétique des matériels thermiques existants.

Cette double approche – renouvellement progressif du parc et optimisation des équipements en service – nous permet de proposer à nos clients des alternatives crédibles, adaptées à la réalité de leurs contraintes opérationnelles, tout en réduisant durablement l'impact environnemental des usages.



Détail des investissements dans le Groupe



2^e pilier

La mise à disposition d'une gamme de matériels et de services innovants

Pour accompagner l'évolution des pratiques et répondre aux nouveaux enjeux environnementaux de nos clients, nous testons en conditions réelles un large panel de matériels innovants. Ces expérimentations nourrissent des retours d'expérience concrets, partagés avec nos fournisseurs afin de contribuer à l'amélioration des technologies et à l'industrialisation des solutions les plus pertinentes.

La gamme LoxGreen (Ramigreen pour notre unité d'affaires Loxam Ramirent), constituée de matériels à faibles émissions, s'enrichit progressivement en fonction des cas d'usage identifiés et directement actionnables pour nos clients. Nous complétons cette offre par des services digitaux permettant à nos clients de mieux piloter leurs usages et de mesurer 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 notre gamme Loxgreen 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'un chariot électrique 18 mètres

Loxam a accompagné Equans dans l'expérimentation du nouveau chariot télescopique de 18m 100 % électrique du Groupe Manitou, déployé pour la première fois dans le nord de la France. Testé en conditions réelles, ce matériel zéro émission a démontré des performances équivalentes au thermique, tout en apportant des gains en précision, confort d'utilisation et suivi des données d'exploitation. Cette expérimentation illustre notre volonté de soutenir l'innovation bas carbone et d'accompagner nos clients dans la transition vers des solutions plus durables, adaptées aux exigences opérationnelles des chantiers.

« L'intégration de ce chariot télescopique électrique s'est faite naturellement dans l'organisation du chantier. Les équipes se sont rapidement appropriées la machine et apprécient son confort d'utilisation. C'est une solution très intéressante d'un point de vue opérationnel. »

Farid Hmami,
Chef de groupe de travaux chez Equans

UN CALCULATEUR CO₂ ERGONOMIQUE ET FIABLE POUR SENSIBILISER NOS CLIENTS À LEUR IMPACT

Dans le prolongement de notre engagement en faveur de la transition environnementale, Loxam déploie un calculateur CO₂ 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 !



Des tests de matériels dédiés à nos partenaires aux Pays-Bas

Pour promouvoir les chantiers et les équipements bas carbone auprès de ses partenaires, Loxam Pays-Bas a organisé des tests d'équipements auprès de 500 professionnels du Groupe TBI. Cet événement s'est tenu au sein de l'agence d'Utrecht sur une durée de 6 jours et rassemblait des matériels tels que des plaques vibrantes électriques, des batteries rechargeables, des brouettes électriques, et des roulettes solaires. Cela constitue une immersion concrète dans l'innovation et les chantiers durables, avec des ateliers pratiques, des tests d'équipements et des retours d'expérience.

3^e pilier

Des agences dédiées

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

Dans les pays nordiques, certaines agences évoluent progressivement vers des implantations exclusivement composées de matériels à faibles émissions afin de répondre aux futures obligations imposées par les collectivités. C'est par exemple le cas à Oslo où l'agence Ramigreen Alnabru est spécialisée dans les matériels à faibles émissions, faisant de l'agence un lieu de référence pour la formation et l'accompagnement des clients à l'utilisation de ces matériels.

4^e pilier

Un accompagnement centré sur les cas d'usage

L'accompagnement de nos clients repose sur une approche pragmatique, fondée sur des cas d'usage pertinents. En dehors des tests matériels menés, nous visons à identifier les configurations de chantier et les usages qui démontrent une utilisation adaptée et répondant aux enjeux opérationnels. Cela se construit à travers des retours clients et les données analysées en interne et permet d'accompagner nos clients au mieux dans le déploiement des matériels à faibles émissions au sein de leurs chantiers et à plus grande échelle.

Nous accompagnons également nos clients à la mise en place de chantiers bas carbone, intégrant exclusivement des matériels à faibles émissions. En 2025, 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.

Le chantier durable du centre communautaire de Suutarila à Helsinki en Finlande

Loxam Ramirent a mobilisé son expertise dans le cadre du projet de construction d'un nouveau centre communautaire à Helsinki, en Finlande. Doté d'une infrastructure moderne, ce centre accueillera de nombreux services dédiés aux enfants, tel qu'une école, une crèche, centre de jeunesse et une bibliothèque. Le projet place la durabilité au cœur de sa conception, en privilégiant l'utilisation de matériaux à faible empreinte carbone, le recours à des structures réutilisées, l'intégration de solutions d'énergies renouvelables et un objectif d'empreinte carbone inférieur de 30 % à celle d'un bâtiment comparable. Loxam Ramirent a accompagné ce chantier, et continuera de l'accompagner jusqu'à sa livraison, à travers la mise à disposition de la quasi-totalité des catégories de matériels, y compris nos modules à haute efficacité énergétique, nos ascenseurs de chantier, nos chariots télescopiques, nos systèmes de garde-corps et de plates-formes élévatrices.

COP 30 : un défi relevé par Loxam A Geradora

Organisée à Bélem, au cœur de l'Amazonie, la COP 30, 30^{ème} conférence mondiale sur le climat, exigeait une infrastructure énergétique que le réseau local ne pouvait pas assurer à lui seul. Loxam A Geradora a mobilisé plus de 150 professionnels pour relever ce défi technique et logistique : fournir l'énergie nécessaire au bon déroulement de l'évènement. Cette opération a permis de déployer des installations énergétiques temporaires à grande échelle, dans un environnement présentant des contraintes opérationnelles. Au total, 84 MVA installés, plus de 220 équipements déployés, 300km de câbles déroulés, 30 jours de fonctionnement continu (24/24, 7j/7). Ce grand projet a été l'occasion pour le Groupe de démontrer son engagement durable, en déployant des solutions moins émissives et notamment des mâts d'éclairage solaire et en alimentant les groupes électrogènes par un nouveau carburant composé en partie d'énergie renouvelable.



Hybridation des systèmes d'énergie temporaire – Un partenariat en Espagne avec GreenR

L'hybridation des systèmes d'énergie temporaire part d'un constat largement partagé : les groupes électrogènes sont le plus souvent fortement sous-utilisés, fonctionnant à faible charge, avec à la clé des rendements dégradés, une surconsommation de carburant et une usure prématurée. Cette situation est à la fois inefficace sur le plan énergétique, coûteuse économiquement et pénalisante en matière d'empreinte carbone. Pour y répondre, il devient essentiel de déployer des systèmes hybrides, associant groupes électrogènes et batteries, capables d'adapter précisément la production aux usages réels.

Cette hybridation permet de lisser les appels de puissance, de réduire drastiquement les phases à faible charge et d'optimiser le fonctionnement des équipements. Les bénéfices sont triples : gain carbone, par la baisse des émissions et de la consommation de carburant, gain opérationnel, grâce à des installations plus silencieuses, et avec une moindre usure, et gain économique, via la réduction de la consommation de carburant. Pour accélérer cette transformation, nous nous appuyons sur un partenariat avec GreenR, qui déploie des solutions de batteries supervisées et pilotables.

Cette démarche s'accompagne de formations techniques et commerciales dédiées, ainsi que de tests terrain avec des clients sur une grande diversité de cas d'usage, qu'il s'agisse de chantiers, de sites industriels, de chantiers ou d'évènements.



5^e pilier

Une sensibilisation de nos partenaires à ces nouvelles solutions bas carbone

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



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 :

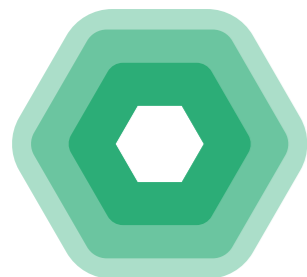
- Nous travaillons avec nos fournisseurs afin de contribuer au **développement de nouveaux équipements plus respectueux de l'environnement**. Pour cela, nous testons toutes les nouveautés pour formuler rapidement des retours d'expérience et améliorer la technologie. Nous pouvons également participer 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 webinaires pour soutenir nos clients dans leur démarche de développement durable en Finlande

En 2025, Loxam Ramirent, notre unité d'affaires finlandaise a organisé deux webinaires autour du développement durable afin d'aider ses clients, en particulier les PME, à répondre aux attentes croissantes en la matière. Ces événements ont rassemblé près de 150 participants, témoignant de l'intérêt et de l'engagement des clients sur ces sujets. Des conseils pratiques et des exemples concrets sur la manière de lancer et de mettre en place des initiatives de développement durable ont été partagés, en abordant des thèmes tels que la réglementation, les exigences de la chaîne de valeur et l'engagement des employés.

Cela contribue à renforcer la compétitivité de nos clients et les soutient dans l'intégration des sujets de développement durable au sein de leurs activités pour pouvoir progresser ensemble vers des pratiques plus responsables.





PROPOSER DES SOLUTIONS DURABLES



LE MOT DE VALÉRIE DAVID

«Dans un monde où les chaînes d'approvisionnement sont fragilisées par les guerres tarifaires, les tensions géopolitiques et les risques climatiques, chaque machine déjà produite devient une réserve de matière stratégique. Déjà synonyme de sobriété d'usage, l'économie de la fonctionnalité est devenue une stratégie de sécurité économique et un levier de résilience industrielle.»

Présidente du cabinet de conseil L'Alinéa Verde

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.

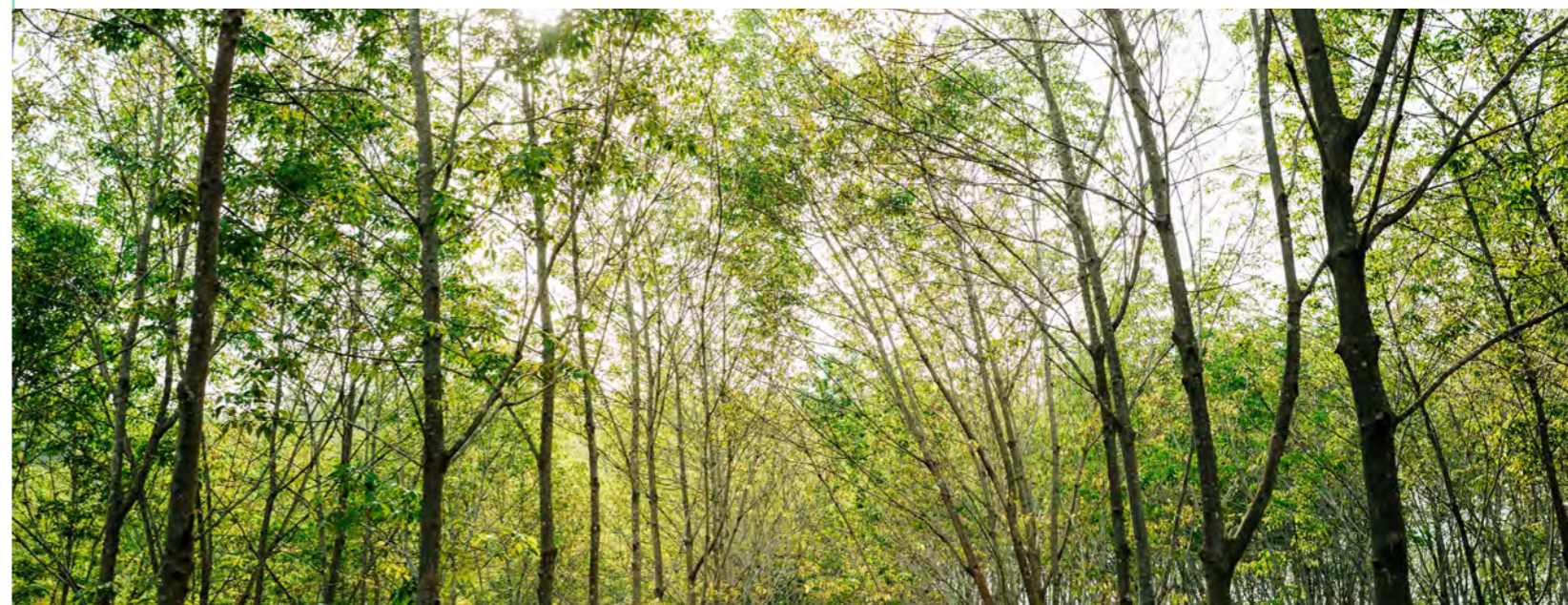
Notre fonctionnement

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 bénéficiaires.

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 2025, celle-ci a compensé 58 % de ses émissions de Scopes 1 et 2. Cette compensation a été réalisée au travers notamment d'un projet de reforestation à Castelo do Val, Orense en Galice et un projet (complexe énergétique Fundação-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.



Rencontres RSE : La location au cœur de la transition durable

Plus de 200 décideurs publics, experts de l'IA et de l'économie circulaire, partenaires et clients se sont réunis pour la 7ème édition des Rencontres RSE Loxam le 19 juin 2025. Organisé au hangar Y à Meudon, cet évènement a rassemblé les participants autour d'une thématique clé pour l'avenir de la profession : « La location : levier d'une transition durable ».

Des conférences et tables rondes se sont succédées pour engager des discussions et partager des témoignages sur l'usage, comme alternative à la possession, la décarbonation des chantiers, et la place de l'IA et de la data dans la transformation durable des pratiques.

Les participants ont également eu l'opportunité de découvrir un certain nombre de matériels innovants, présentés par nos fournisseurs, grâce à un espace d'exposition.



Pour une reconnaissance de l'économie de la fonctionnalité

L'économie de la fonctionnalité, également appelée économie d'usage, repose sur un principe simple : privilégier l'usage rendu plutôt que la possession du bien. En conservant la propriété des équipements, ce modèle incite les acteurs économiques à concevoir des matériels robustes, durables et réparables, tout en optimisant leur taux d'utilisation. Inscrite au cœur de l'économie circulaire, l'économie de la fonctionnalité constitue un levier majeur pour réduire la consommation de ressources, limiter les impacts environnementaux et renforcer la résilience économique et industrielle des territoires.

Par son modèle fondé sur la location de matériels, Loxam est historiquement et structurellement un acteur central de cette dynamique. La mutualisation des équipements, l'intensification de leur usage et l'entretien tout au long de leur cycle de vie permettent de répondre plus finement aux besoins des clients, tout en réduisant les coûts, les volumes de matériels mobilisés et les consommations de matières premières. En tant que pivot entre fabricants, utilisateurs et partenaires techniques, Loxam contribue à une performance globale combinant efficacité économique, sécurité d'usage et réduction des empreintes environnementales.

Au travers des fédérations professionnelles et de ses relations institutionnelles, Loxam œuvre pour une reconnaissance pleine et entière de l'économie de la fonctionnalité, en particulier pour lever les freins que rencontre son développement (culture de la possession, règles comptables qui privilégient l'acquisition, fiscalité désavantageuse pour les collectivités, peu de prise en compte dans la commande publique, etc.).

En 2025, Loxam a renforcé son engagement en faveur de l'économie de la fonctionnalité par une mobilisation active dans les écosystèmes institutionnels, économiques et médiatiques concernés. L'entreprise a partagé son retour d'expérience, contribué aux réflexions collectives sur l'évolution des cadres réglementaires et de la commande publique, et porté une vision stratégique de la location comme solution d'avenir pour les transitions écologiques et industrielles. Ces actions s'inscrivent dans une volonté affirmée de structurer, promouvoir et faire reconnaître l'économie de l'usage comme un modèle performant, sobre en ressources et créateur de valeur durable.

CONCLUSION

ALICE HENAULT Directrice Prospective et Développement Groupe



« C'est en fédérant durablement nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs autour d'une vision commune que Loxam pourra poursuivre son ambition. »

Ancrer le développement durable dans nos pratiques Groupe au service de nos engagements à 2030

L'année 2025 a clôturé nos engagements 2021-2025, marqués par la structuration d'objectifs de développement durable à l'échelle du Groupe et la consolidation de notre démarche. Ce cycle a permis de belles réussites, notamment en matière de baisse de l'accidentologie, de qualité de vie au travail, ou encore d'environnement avec l'établissement de notre stratégie de réduction de nos émissions carbone.

Dans cette dynamique, nous avons engagé le déploiement de notre nouveau plan de développement durable 2026-2030. Construit à l'issue de notre analyse de double matérialité, ce plan s'aligne pleinement avec les évolutions réglementaires, et notamment les exigences de la directive CSRD. Il traduit notre volonté de nous doter d'ambitions à la hauteur des attentes de nos parties prenantes, tout en restant réalistes et cohérentes avec notre modèle d'affaires et nos moyens.

L'humain demeure au cœur de cette trajectoire. Nous poursuivons nos efforts pour renforcer l'ancrage de la culture sécurité au sein du Groupe et adapter notre organisation aux attentes exprimées par nos collaborateurs. Pour prioriser nos actions, nous nous appuyerons sur les bonnes pratiques sécurité observées à travers le Groupe et les retours des collaborateurs issus de l'évaluation Great Place to Work® 2025. Nous continuerons également à former nos collaborateurs pour favoriser leur employabilité, accompagner les évolutions de leurs métiers et préparer notre entreprise aux enjeux de demain.

Nous souhaitons également accélérer nos collaborations avec l'ensemble de nos parties prenantes, toujours dans un strict respect des règles éthiques. Nous mesurerons l'engagement de nos fournisseurs pour renforcer la maîtrise des risques sociaux et environnementaux associés à leurs pratiques. Fidèle à notre culture du service, nous porterons une attention particulière à répondre aux attentes de nos clients et à les accompagner dans leur propre transition. Pour cela, nous poursuivrons notre démarche de co-innovation, tant en matière de sécurité que d'environnement. Nous mettons un point d'honneur à proposer les dernières technologies et à faire évoluer nos offres de service pour répondre aux besoins de nos clients et aux transformations du marché. La poursuite de la digitalisation de nos services constitue un axe clé, y compris en matière de réduction de l'impact environnemental (meilleur usage des équipements, efficacité des processus).

C'est en fédérant durablement nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs autour d'une vision commune que Loxam pourra poursuivre son ambition : contribuer activement à la transformation durable du secteur de la location d'équipements, tout en créant de la valeur économique, sociale et environnementale sur l'ensemble des territoires où nous sommes implantés.

ALICE HENAULT
Directrice Prospective
et Développement Groupe

ANNEXES



NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE

Les indicateurs assortis d'un «*» dans les tableaux présentés ci-dessous ont fait l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant en 2025. La donnée relative à notre bilan carbone - Scope 3 a été corroborée de manière qualitative (sources documentaires et entretiens).

Profil de l'entreprise

Indicateur	Unité	2023	2024	2025
Chiffre d'affaires Groupe Loxam	Mds€	2,6	2,6	2,5
Évolution du chiffre d'affaires N/N-1	%	+6,2%	+1,0%	-4,0%

Société

Rappel du périmètre : Tout le Groupe (>99 % du CA) hors unités d'affaires listées en annexes.

ESRS	Indicateur	Unité	2023	2024	2025
DIVERSITÉ					
-	Part de collaborateurs en alternance	%	3	2	2
S1-9-66b	Part de collaborateurs de moins de 30 ans*	%	-	-	15
S1-9-66b	Part de collaborateurs de plus de 50 ans*	%	28	28	30
S1-9-66b	Part de collaboratrices managers*(1)	%	20	21	21
SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP					
S1-12-79	Part de collaborateurs en situation de handicap(2)	%	-	2,5	3,2
ETHIQUE ET ACHATS RESPONSABLES					
-	Part de nos collaborateurs couverts par notre charte éthique	%	100	100	100
-	Nombre d'alertes reçues et traitées via notre plateforme Loxam Speak up	Nbre	61	58	55
-	Nombre d'alertes ayant été qualifiées comme contraire à notre charte éthique	Nbre	0	0	0
-	Part de nos fournisseurs de matériels (en volume) évalués par EcoVadis	%	60	-	72
-	Net Promoter Score	/	67,3	70	72

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

(2) Périmètre Loxam France

Humain

Rappel du périmètre : Tout le Groupe (>99 % du CA) hors unités d'affaires listées en annexes.

ESRS	Indicateur	Unité	2023	2024	2025
SANTÉ ET SÉCURITÉ					
S1-14-88a	Part de collaborateurs couverts par notre système de management de la santé et de la sécurité au travail (ISO 45001)	%	-	91	91
-	Part de collaborateurs ayant reçu au moins une formation à la sécurité	%	54	62	61
S1-14-88b	Nombre de décès résultant d'accident du travail parmi nos collaborateurs	Nbre	0	0	0
S1-14-88c	Nombre d'accidents du travail avec arrêt*(3)	Nbre	223	205	150
S1-14-88c	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt*(4)	/	10,7	9,4	7,3
-	Taux de gravité des accidents du travail(5)	/	0,6	0,5	0,5
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE					
S1-6-50a	Nombre total de collaborateurs*(6)	Nbre	11 818	11 879	11 461
	% femmes*	%	19	19	20
	% hommes*	%	81	81	80
S1-6-50b	Nombre de collaborateurs permanents*	Nbre	11 024	11 088	10 746
	% dans l'effectif total	%	93	93	94
	% femmes	%	-	-	20
	% hommes	%	-	-	80
S1-6-50b	Nombre de collaborateurs temporaires*(7)	Nbre	-	-	715
	% dans l'effectif total	%	-	-	6
	% femmes	%	-	-	16
	% hommes	%	-	-	84
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES					
-	Part de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année*	%	78	87	89
-	Part de collaborateurs promus dans l'année(8)	%	5	4	4
S1-13-83a	Part de collaborateurs ayant participé à un entretien annuel*	%	74	82	72
NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET DIALOGUE SOCIAL					
-	Part de nos collaborateurs couverts par une enquête de climat social	%	98	-	94

(3) Nombre d'accidents du travail - calculé à partir du nombre total d'accidents avec arrêt de travail d'au moins une journée, comptabilisé parmi nos collaborateurs, au 31 décembre de l'année N.

(4) Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt - calculé à partir du rapport entre le nombre d'accidents du travail avec arrêt comptabilisé parmi nos collaborateurs et le nombre d'heures travaillées, multiplié par 1 000 000.

(5) Taux de gravité des accidents du travail - calculé à partir du rapport entre le nombre de jours de travail réellement perdus dû aux accidents du travail avec arrêt comptabilisés parmi nos collaborateurs et le nombre d'heures travaillées, multiplié par 1 000.

(6) Nombre total de collaborateurs : somme des collaborateurs permanents et temporaires

(7) Nombre de collaborateurs temporaires : contrats à durée déterminée

(8) Part de collaborateurs promus dans l'année - calculée à partir du nombre de collaborateurs promus présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N. 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.

Environnement

Rappel du périmètre : Périmètre restreint (>85% du chiffre d'affaires). La liste des unités d'affaires incluses dans le périmètre de consolidation des indicateurs environnementaux est disponible en annexe.

ESRS	Indicateur	Unité	2019	2024	2025
EMISSIONS DE GES					
E1-6-44a	Emissions de scope 1* ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	tCO ₂ e	53 883	52 831	49 292
E1-6-44b	Emissions de scope 2 (location based)* ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	tCO ₂ e	7 296	6 349	5 404
E1-6-44b	Emissions de scope 2 (market based)* ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	tCO ₂ e	11 762	9 614	8 236
E1-6-44c	Emissions de scope 3 ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	tCO ₂ e	1 011 044	940 416	932 940
E1-6-44d	Emissions de scope 1, 2 et 3 (location based) ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	tCO ₂ e	1 072 223	999 596	987 636
E1-6-44d	Emissions de scope 1, 2 et 3 (market based) ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	tCO ₂ e	1 076 689	1 002 861	990 468
CONSOMMATION D'ÉNERGIE					
-	Consommations d'électricité* ⁽¹¹⁾	MWh	53 282	49 844	48 014
E1-5-37c	Dont part d'électricité renouvelable*	%	-	56	59
-	Consommation de gaz* ⁽¹²⁾	MWh	13 441	10 141	9 259
E1-5-37c	Dont part de gaz d'origine renouvelable* ⁽¹³⁾	%	-	43	1
-	Consommation chauffage urbain* ⁽¹⁴⁾	MWh	10 132	14 559	12 351
-	Consommation de carburant* ⁽¹⁵⁾	L MWh	18 217 289 182 173	18 766 303 187 663	17 109 396 171 094
RESSOURCES SORTANTES					
-	Quantité totale de déchets dangereux collectés ⁽¹⁶⁾	T	2 817	4 135	4 456
E5-5-37b	Quantité totale de déchets dangereux valorisés	%	60	81	74
-	Nombre de collaborateurs couverts par notre certification ISO 14001	%	-	92	94

(9) 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.

(10) Données calculées sur la base de la méthodologie de calcul du bilan carbone élaborée par l'Association européenne des loueurs (ERA) - <https://erarental.org/wp-content/uploads/2024/07/ERA-Carbon-Reporting-Guidance-July-2024-1.pdf>

(11) Consommation d'électricité - calculée à partir des consommations d'électricité relevées pour alimenter nos sites et provenant d'un réseau de distribution.

(12) Consommation de gaz - calculée à partir des consommations de gaz relevées pour le chauffage au sein de nos sites et provenant du réseau de distribution ou de réservoirs sur site.

(13) La forte diminution de la part de gaz renouvelable consommée en 2025 s'explique par la non-reconduction du contrat de fourniture de gaz renouvelable pour Loxam France sur cet exercice. Cette évolution est conjoncturelle et ne remet pas en cause les engagements du Groupe, le contrat de gaz renouvelable devant être reconduit à compter de 2026.



(14) Consommation de chauffage urbain - calculée à partir des consommations de chauffage urbain relevées au sein de nos sites et provenant d'un réseau de chauffage urbain (système de distribution de chaleur produite de manière centralisée qui dessert plusieurs utilisateurs.).

(15) Consommation de carburant - calculée à partir des consommations de carburant relevées pour l'usage de notre flotte de véhicules internes, à savoir, nos véhicules de fonction et de service, nos utilitaires et nos poids lourds pour la livraison de nos matériels.

(16) Quantité totale de déchets dangereux collectés - calculée à partir des quantités de déchets dangereux générées et relevées au sein de nos sites par nos prestataires de collecte et de gestion des déchets.

NOTRE MÉTHODOLOGIE DE REPORTING EXTRA-FINANCIER

Cadre du reporting

Du fait de la directive Omnibus I publié au Journal Officiel de l'Union Européenne le 26 février 2026, Loxam ne sera soumis à la directive CSRD qu'à partir de 2028 (données 2027).

La démarche engagée par Loxam de suivre ces exigences pour son rapport RSE est donc une initiative volontaire visant à donner de la visibilité à ses parties prenantes.

Dans une logique 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 ;
- **Les résultats de l'analyse de double matérialité, réalisée conformément aux exigences de la directive CSRD ;**
- **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. 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 2025.

L'élaboration de ce rapport s'appuie sur 3 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 directeurs financiers de nos unités d'affaires responsables, sur leur périmètre, de la consolidation des données, de la revue des informations, des tests de cohérence et 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 de ce rapport, les principes suivants ont été appliqués :

- **Pertinence :** le rapport est pertinent s'il permet au Groupe Loxam de prendre les bonnes décisions pour gérer ses risques extra-financiers et conduire sa politique RSE ;

- **Exhaustivité :** le cadre de reporting est exhaustif s'il permet de couvrir l'ensemble des enjeux extra-financiers du Groupe ;
- **Fiabilité :** le rapport est fiable s'il permet la présentation d'informations et de conclusions comparables dans le secteur d'activité ;
- **Neutralité :** le rapport est neutre s'il présente des résultats objectivement, tant positifs que négatifs ;
- **Clarté :** le rapport est clair si les informations mentionnées peuvent être comprises par tous lecteurs de ce document.



Périmètre de reporting

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

Pour établir le périmètre de reporting, il a été convenu de s'appuyer sur le périmètre de consolidation financière qui comprend l'ensemble des unités d'affaires du Groupe au 31 décembre de l'année 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 Rapport RSE, 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), et Loxam Ireland.
- Sur la majorité du Groupe pour les données environnementales (>85% 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), Rapid Saudi Arabia LTD (Arabie Saoudite), Rapid Access LLC (Oman), Rapid Access Middle East LLC (Emirats Arabes Unis), Rapid Access Trading WLL (Bahrein), Ramirent AB (Suède), Ramirent Finland Oy, Ramirent AS (Norvège), Ramirent S.A. (Pologne), Ramirent S.R.O. (République Tchèque), Ramirent SPOL S.R.O. (Slovaquie), Ramirent Baltics (Estonie, Lituanie, Lettonie), Loxam BV (Pays-Bas).



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 CÔTÉ ABORDABLE	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
	Proposer des solutions durables	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

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



Rapport d'assurance limitée de l'un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d'informations ESG

exercice clos le 31 décembre 2025

A l'attention de la Direction Générale,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre Société, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'informations ESG déterminées identifiées par le signe * dans le rapport RSE page 81 à 84 ci-joint et détaillée en Annexe et établies volontairement par LOXAM (ci-après « l'Entité »), au regard de la note méthodologique figurant dans le rapport RSE ci-joint (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »).

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées dans le rapport RSE, autres que celles objet de notre rapport.

Notamment il ne nous appartient pas de nous prononcer sur la conformité du rapport RSE, pris dans son ensemble, au regard des normes ESRS ou de la norme VSME.

Conclusion d'assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits 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 les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Nous n'exprimons pas de conclusion sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes informations présentées dans le rapport RSE, autres que celles objet de notre rapport.

Notamment, nous n'exprimons pas de conclusion sur la conformité du rapport RSE, pris dans son ensemble, au regard des normes ESRS ou de la norme VSME.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur la note méthodologique du rapport RSE qui précise que les Informations ont été établies dans le contexte d'une démarche volontaire de publication d'informations de durabilité et selon le Référentiel. A ce titre, elles ne constituent pas des informations établies selon les normes ESRS ou la norme VSME.

Préparation des Informations

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 avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la note méthodologique du rapport RSE.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement. De plus, la quantification des émissions de gaz à effet de serre est sujette à une incertitude inhérente, car les connaissances scientifiques utilisées pour déterminer les facteurs d'émission ainsi que les valeurs nécessaires pour agréger les émissions de différents gaz sont incomplètes.

Responsabilité de l'entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ;
- et concevoir, mettre en œuvre et maintenir un 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.

LOXAM

Société par Actions Simplifiée
258 rue Nicolas Coatanlem
56850 CAUDAN

Responsabilité de l'un des commissaires aux comptes

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation des dites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Doctrine professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) Assurance

Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board) et à la norme ISAE 3410 relative à la vérification des déclarations d'émissions de gaz à effet de serre (GES).

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d'exercice professionnel (NEP) applicables en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le code de commerce, le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que le Code d'éthique de l'ESBA (International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- mis à jour notre connaissance de l'entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- 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 ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- sélectionné sur la base de notre jugement professionnel les informations que nous avons considérées les plus importantes, pour lesquelles nous avons :
 - mis en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction RSE, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;

- réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
- pour les estimations, par entretien avec la Direction RSE, nous avons pris connaissance de la méthode de calcul des données estimées. Nous avons apprécié le caractère approprié et la correcte application de cette méthode ainsi que le caractère approprié des sources d'informations utilisées.
- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une 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.

Restrictions sur la distribution et l'utilisation

Les diligences mises en œuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient par ailleurs mettre en œuvre, et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins.

En notre qualité de commissaire aux comptes de LOXAM, notre responsabilité à l'égard de LOXAM et de ses actionnaires est définie par la loi française et nous n'acceptons aucune extension de notre responsabilité au-delà de celle prévue par la loi française. Nous ne sommes redevables et n'acceptons aucune responsabilité vis-à-vis de tout tiers. Nous ne pourrions être tenus responsables d'aucun dommage, perte, coût ou dépense résultant d'un comportement dolosif ou d'une fraude commise par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de LOXAM.

Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s'y rapportant.

A Paris, le 30 avril 2026

**Hélène de BIE
Associée ESG**



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

