



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



**DÉCLARATION  
DE PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE  
(DPEF) 2022**

 **LOXAM**  
Exigez plus de la location



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

Ce document constitue la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du Groupe Loxam pour l'année fiscale 2022. Bien que non soumis à l'obligation réglementaire NFRD (Non-Financial Reporting Directive), il est structuré selon les exigences de la directive en matière de DPEF.

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

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

- Sur la totalité du Groupe pour les données en introduction de ce rapport, relatives à notre organisation (modèle d'affaires, gouvernance, etc.) et à notre stratégie de développement durable ;
- Sur la totalité du Groupe pour les données sociales et sociétales à l'exception de quelques unités d'affaires listées en annexe à ce présent rapport (> 95 % des effectifs représentés) ;
- Sur un périmètre restreint à 7 pays pour les données environnementales et notamment les données de bilan carbone. Ces pays représentent plus de 79% du chiffre d'affaires du Groupe. La liste de ces pays est disponible en annexe.



# SOMMAIRE



## Introduction

<b>Préambule</b>	p.05
<b>Sommaire</b>	p.06
<b>Le mot du Président</b>	p.08
<b>Le mot du Directeur Général</b>	p.10
<b>Nos faits marquants RSE 2022</b>	p.12
<b>2022 en quelques chiffres</b>	p.14



## Notre organisation

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



## Notre stratégie de développement durable

<b>Risques et opportunités extra-financiers</b>	p.28
<b>Nos engagements</b>	p.30
<b>Nos engagements évalués et certifiés</b>	p.32
<b>2022, une année riche en distinctions</b>	p.34



## Nos réalisations en 2022

<b>L'humain, au cœur de nos priorités</b>	p.38
Regards croisés	p.39
Garantir la sécurité, toujours et partout	p.40
Contribuer au développement des collaborateurs	p.46
Innover en faveur de la santé et de la sécurité de nos clients	p.56
Promouvoir une économie inclusive	p.60
<b>Loxam, entreprise responsable, ancrée localement</b>	p.62
Regards croisés	p.63
Valoriser les diversités	p.64
Garantir des relations éthiques et responsables	p.68
Favoriser le développement des territoires	p.74
<b>L'environnement, cap sur 2030</b>	p.78
Regards croisés	p.79
Une politique environnementale volontaire pour le Groupe Loxam	p.80
Réduire notre impact environnemental direct	p.82
Proposer des offres bas carbone	p.90
Proposer des solutions durables	p.98



## Conclusion & annexes

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

# LE MOT DU PRÉSIDENT

**GÉRARD DÉPREZ**  
Président du Groupe Loxam



## *S'investir pour demain*

« Tout commence par un souhait, se poursuit par la mise en place d'un plan d'action et de progrès et finit par la mesure de ce qui a été réalisé. Car seule la mesure de l'avancement sur ce qui avait été prévu permet d'anticiper les efforts qui restent à accomplir par les uns et les autres pour atteindre, parfois réajuster, ses objectifs. En 2022, par exemple, nous avons mis la priorité, comme bien d'autres, sur la sobriété énergétique dans le cadre de notre politique RSE.

Dans toute entreprise, on aimerait obtenir rapidement des progrès visibles pour encourager la poursuite des efforts et stimuler les initiatives. Malheureusement, les résultats suivent toujours une courbe exponentielle. Des efforts conséquents d'organisation, de communication, de collecte de données sont indispensables en amont alors que les premiers résultats restent décevants au vu des attentes initiales.

Aujourd'hui, nous sommes encore au début de notre démarche et nous mesurons les premiers progrès enregistrés. Nous ne publions cette année que notre second rapport d'activité (DPEF). Mais ce rapport illustre parfaitement la dynamique entreprise au sein de toutes nos filiales et dans tous les pays pour inscrire le Groupe Loxam dans une démarche de développement durable. La diversité et la créativité des initiatives qui y sont relatées en sont la meilleure preuve.

Nous publions des résultats très encourageants qui nous placent à la pointe de notre profession et des autres industries auxquelles on nous compare, non seulement quant aux résultats obtenus mais aussi quant à la maturité et l'engagement de notre organisation.

D'ores et déjà, nous pensons être sur le bon chemin pour atteindre « in fine » les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés en matière de responsabilité sociale et sociétale.

Je remercie donc tous ceux qui chez Loxam brisent leur routine et repensent le fonctionnement de l'entreprise dans l'intérêt bien compris de notre communauté, de notre planète et de notre civilisation.

Aussi incertain que soit notre environnement économique et financier, 2023 sera la prochaine étape de ce chemin de progrès comme preuve de notre contribution à un monde plus durable. »

**GÉRARD DÉPREZ**  
Président du Groupe Loxam

# LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**STÉPHANE HÉNON**  
Directeur Général Groupe



« Notre performance a été confirmée sur tous nos engagements et a été à nouveau reconnue par nos parties prenantes. »

Après la structuration de nos indicateurs de performance à l'échelle du Groupe en 2021, 2022 a été une année de consolidation et de fiabilisation de notre reporting extra-financier. Notre performance a été confirmée sur tous nos engagements et a été à nouveau reconnue par nos parties prenantes. En témoigne le maintien, voire l'amélioration de l'ensemble de nos évaluations extra-financières. Nous avons également capitalisé sur cette bonne performance auprès de nos partenaires financiers. L'intégration de critères ESG dans notre facilité de crédit renouvelable (Revolving Credit Facility), ou encore le prêt vert de la Banque Européenne d'Investissement, illustrent à la fois notre maturité et la pertinence de notre modèle d'affaires, et nous engageant encore davantage dans cette démarche vertueuse : nous avons désormais des obligations de résultats !

En parallèle, en 2022, toutes nos unités d'affaires ont œuvré à la poursuite des actions locales et à l'approfondissement de leur feuille de route RSE. Nous avons continué notre travail sur des sujets essentiels, parmi lesquels la sécurité

de notre personnel et de nos clients. Des démarches « culture sécurité » se déploient dans l'ensemble de nos pays et nous mesurons une amélioration de nos indicateurs d'accidentologie. Ainsi, plus de 800 sites en 2022 n'ont recensé aucun accident avec arrêt.

En matière d'environnement, nous sommes aujourd'hui conformes à la trajectoire carbone annoncée. Nos émissions directes liées à notre flotte de véhicules et à nos agences sont en baisse en valeur absolue, grâce à notre volonté affichée d'économies d'énergies et à notre stratégie d'approvisionnement en énergies renouvelables. Du côté de nos émissions indirectes, liées en très grande majorité à notre parc matériel, nous avons accéléré nos investissements « verts ». Plus d'un quart de nos investissements ont été dirigés vers des matériels électriques, hybrides, hydrogène, gaz. Il s'agit de la plus importante enveloppe d'investissements de cette nature en Europe. Et cela répond à notre principal objectif : aider nos clients à décarboner leurs chantiers. Cette stratégie s'est accompagnée aussi de la poursuite

du déploiement de nos agences Loxgreen, en 2022 dans les principales villes européennes, et des chantiers pilotes à faibles émissions avec nos clients. Nous sommes très proactifs pour faire la promotion de ces solutions, tout en restant conscients et pragmatiques sur les enjeux qui demeurent (disponibilité des technologies alternatives, problématique de recharge des matériels sur chantier, coût des matériels, etc.) et qui peuvent être un frein à l'accélération de cette transition. Nous poursuivons nos actions de lobbying auprès de nos fournisseurs et au sein de nos fédérations professionnelles, pour lever progressivement ces barrières.

En 2023, nous allons continuer à travailler à l'amélioration de nos indicateurs extra financiers et nous poursuivons notre travail de sensibilisation et d'appropriation auprès de toutes nos parties prenantes internes et externes, sur l'ensemble de nos grands engagements en matière de développement durable. »

**STÉPHANE HÉNON**  
Directeur Général Groupe

# NOS FAITS MARQUANTS RSE

## 2022

RETOUR SUR UNE ANNÉE PLEINE D'INITIATIVES

19 unités d'affaires certifiées Great Place To Work®

**5<sup>E</sup> ÉDITION**  
des *Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement* organisées par Loxam à l'Hippodrome de Longchamp (Paris, France) (voir page 30)



**RESTAURATION DE LA CATHÉDRALE NOTRE-DAME DE PARIS**

Loxam, mécène, met gracieusement à disposition du chantier deux bâtiments modulaires de 1350 m<sup>2</sup> (voir page 39)



**InvestEU EN FRANCE**

Loxam obtient un financement de 130 millions d'euros de la Banque européenne d'investissement pour soutenir sa transition énergétique. Signature officielle en présence de la Secrétaire d'État aux affaires européennes (voir page 46)



**BRÉSIL**

Loxam Degraus devient le premier loueur brésilien à être certifié ISO14001

Renouvellement jusqu'en 2024 du partenariat avec WorldSkills France : Loxam confirme son engagement en faveur de la formation professionnelle des jeunes



Publication du premier rapport RSE Groupe certifié par un Organisme Tiers Indépendant

Loxam reçoit le premier prix du développement durable, décerné par l'European Rental Association (voir page 18)



La 12<sup>e</sup> édition du *Working at Height Summit* organisée par Nationwide Platforms (filiale au Royaume-Uni) réunit plus de 450 représentants du secteur de la construction (voir page 30)

Le Groupe Loxam en France est certifié ISO20121 pour ses activités événementielles



# 2022 EN QUELQUES CHIFFRES

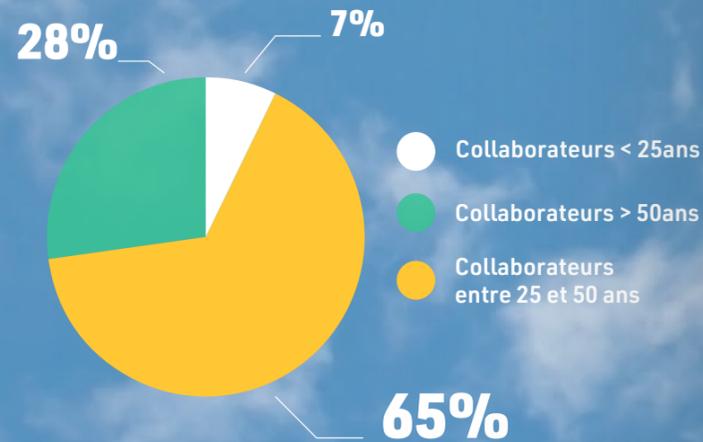
Les chiffres ci-dessous correspondent aux indicateurs du périmètre de consolidation défini en introduction de ce rapport.

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

## HUMAIN



**11 413**  
Collaborateurs



**19%**  
de collaboratrices



**14,1**  
Taux de fréquence des accidents du travail



**0,54**  
Taux de gravité des accidents du travail



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



**77%** de nos collaborateurs ont reçu au moins une formation

## SOCIÉTÉ

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

**46%** de nos fournisseurs de matériels à l'échelle du Groupe évalués par Ecovadis (volume d'achat)

## DONNÉES FINANCIÈRES

**2,4Mds €**  
Chiffre d'affaires Groupe 2022



**+10%**  
Croissance du chiffre d'affaires entre 2021 et 2022

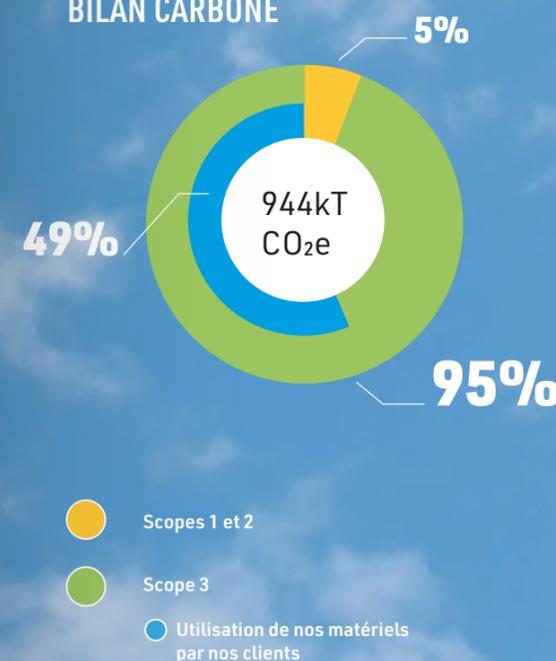


**650**  
Nombre d'audits internes conduits en 2022

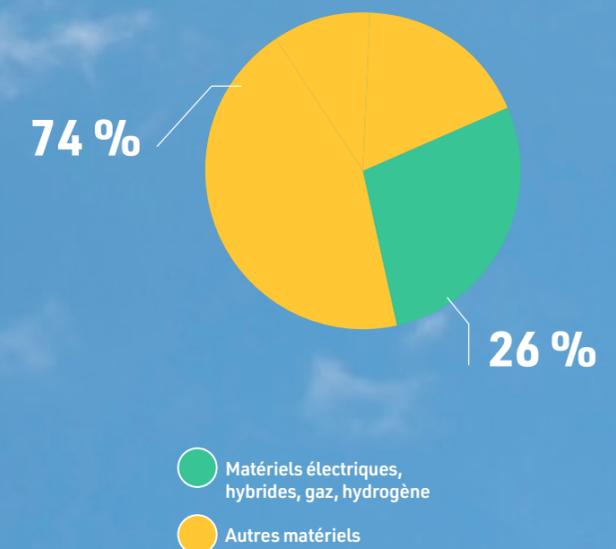


## ENVIRONNEMENT

### BILAN CARBONE



### CAPEX GROUPE 2022



Scopes 1 et 2



Scope 3



Utilisation de nos matériels par nos clients



Matériels électriques, hybrides, gaz, hydrogène



Autres matériels

An aerial photograph of a modern glass skyscraper. The building's facade is highly reflective, mirroring the surrounding cityscape and the sky. The sun is visible in the upper right corner, creating a bright glow. In the foreground, there are lush green trees and a street with several white vans parked. The text 'NOTRE ORGANISATION' is overlaid in large, bold, white capital letters across the center of the image.

# NOTRE ORGANISATION

# NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

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

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

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

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

En 2022, le Groupe n'a pas changé structurellement de taille, la priorité ayant été donnée à la croissance organique. Quelques acquisitions externes ont été réalisées, notamment en France, en Espagne, au Portugal et en Suède.



En savoir plus sur notre modèle d'affaires

## N°1 EUROPÉEN DE LA LOCATION DE MATÉRIEL ET 4<sup>E</sup> ACTEUR MONDIAL



### NOTRE ADN

#### VISION

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

#### VALEURS

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

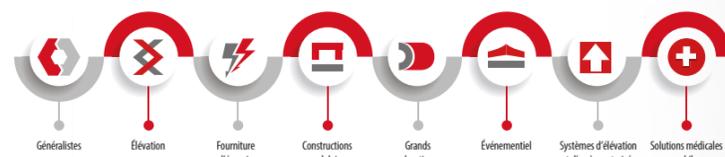
### NOS ATOUTS

#### DES ÉQUIPES ENGAGÉES ET COMPÉTENTES

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

#### UN PARC MATÉRIEL DE 650 000 MACHINES

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



#### UNE PRÉSENCE GLOBALE ET UNE PROXIMITÉ LOCALE

**4** CONTINENTS **30** PAYS **+ 1 000** AGENCES

#### DES MARQUES RECONNUES SUR CHAQUE TERRITOIRE



#### UNE ORGANISATION ÉPROUVÉE

- Des processus rigoureux
- Des expertises métiers



### NOS ACTIVITÉS

#### NOUS PROPOSONS TOUJOURS LE SERVICE LE PLUS ADAPTÉ



Fournisseurs



LOXCALL



MYLOXAM



ÉQUIPE



CORNERS

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



BTP



INDUSTRIE



ÉVÉNEMENTIEL



COLLECTIVITÉS



ARTISANS



PARTICULIERS

### NOS DÉFIS

Être le **leader** de la location durable

**Décarboner** nos activités

**Accélérer** le développement du digital

### VALEUR CRÉÉE EN 2022

#### ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

**CA + 2** Milliards €

#### QUALITÉ DE SERVICE

- Élu Service Client de l'Année (ESCCA) pour la 6<sup>e</sup> fois consécutive
- Net Promoter Score en moyenne > 60

#### HUMAINE

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

#### ENVIRONNEMENTALE

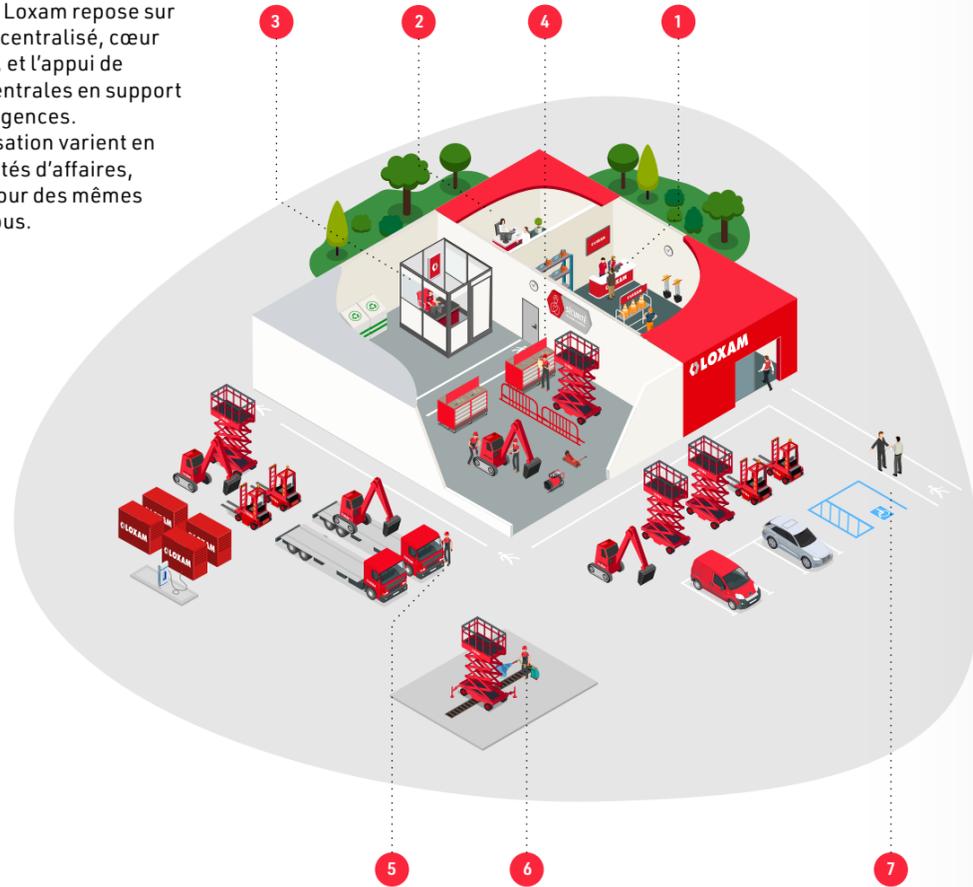
- Augmentation chaque année de la part de nos investissements en matériels à faibles émissions pour le renouvellement de notre parc
- Trajectoire carbone engagée

#### SOCIÉTALE

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

# 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 maintenance 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 commerciale**

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

# NOS PARTIES PRENANTES

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

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

# NOTRE GOUVERNANCE ET DISPOSITIF D'AUDITS

## Nos instances de gouvernance

Loxam a la volonté d'être une entreprise engagée et mobilisant ses collaborateurs. Pour cela, l'entreprise a ouvert son actionnariat à ses dirigeants et ses salariés français via un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) afin de les associer à son développement. Cela oblige le Groupe à avoir une haute exigence d'exemplarité en matière de conduite des affaires.

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

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

Nos comités participent au déploiement d'une gouvernance transparente et robuste dans l'ensemble du Groupe.

Le comité stratégique est l'organe de décision le plus élevé au sein du Groupe. Tous les sujets ayant un impact fort, y compris l'ensemble des sujets de durabilité, sont présentés devant ce comité pour validation de la stratégie adoptée. Nos directeurs au sein de chaque pays, et membres des comités

de direction, disposent ensuite des délégations de pouvoir nécessaires pour prendre les décisions sur leur périmètre géographique.

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



## NOS COMITÉS ET LEUR RÔLE

### Comité stratégique (équivalent du Conseil d'Administration)

Le comité stratégique de Loxam SAS est l'équivalent du Conseil d'administration de Loxam. Il conseille le Président de Loxam sur la stratégie de développement du Groupe. Il s'agit d'une véritable instance de gouvernance et de dialogue. Le comité stratégique a un rôle important en matière de durabilité : les résultats de notre politique développement durable sont présentés et revus par le Comité stratégique, a minima annuellement. Tous les risques extra-financiers listés dans ce document font partie de cette évaluation. Les sujets matériels (risques et impacts les plus élevés pour le Groupe), comme la réduction de notre empreinte carbone, sont soumis à l'approbation du comité.

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

**Administratrices :** 2 (22 %)      **Administrateurs indépendants :** 5 (50 %)      **Fréquence :** Trimestrielle

### Comité de vigilance

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

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

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

**Fréquence :** 2 fois par an

### Comité éthique

Le comité éthique est issu 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 d'audit

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

**Composition :** 3 membres du comité stratégique dont deux sont indépendants.

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

### Comité rémunération et de nomination

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

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

**Fréquence :** a minima annuelle

### Comité exécutif

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

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

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

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

Le comité de direction est l'organe de décision principal au sein de chaque unité d'affaires. Il est en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie du Groupe au sein de chaque entité. Tous les thèmes sont abordés, y compris ceux relatifs à la politique RSE (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 :** Variable en fonction des unités d'affaires

### Notre gouvernance en matière de durabilité

Persuadé que le développement durable doit être au cœur de la stratégie de l'entreprise, pour assurer sa pérennité, ces sujets sont intégrés

dans les processus et le fonctionnement des entités qui exécutent la stratégie du Groupe, que ce soit au niveau du comité stratégique, de la direction ou des opérations.

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

### - UN PILOTAGE ASSURÉ PAR 2 COMITÉS

#### Le comité stratégique du Groupe

est informé des risques extra-financiers et de la stratégie en matière de développement durable. Il valide les grands axes de la stratégie.

#### Le comité RSE

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

### - UNE ANIMATION PAR DES ÉQUIPES DÉDIÉES

#### La Direction Développement Durable Groupe

a pour missions de définir la stratégie du Groupe, coordonner le sujet au sein du Groupe, mesurer les performances dans le cadre du reporting extra-financier et mener des communications externes. L'équipe Développement durable coordonne l'audit annuel. Elle est rattachée à la Directrice Prospective & Développement du Groupe, qui siège au comité stratégique. Elle est directement responsable de notre stratégie durabilité à court, moyen et long terme, dans toutes nos géographies. Toutes les décisions stratégiques sont prises à ce niveau.

#### La Direction ou les référents RSE au sein de chaque unité d'affaires

est (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.

### - UNE MISE EN ŒUVRE PAR L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

#### Les collaborateurs

sont les premiers acteurs du déploiement de la stratégie de durabilité. Ils sont invités à prendre part aux actions entreprises, et à contribuer à l'élaboration de la feuille de route. Des awards sont régulièrement organisés sur les différents thématiques de la stratégie 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 RSE organisées dans nos unités d'affaires, de ¼ d'heure mensuels dédiés aux sujets de durabilité, d'interventions dans les séminaires ou réunions d'équipes par les équipes développement durable
- Nos clients, en intervenant régulièrement auprès de leurs équipes opérationnelles, dans le cadre de sessions dédiées ou de séminaires, pour les sensibiliser aux enjeux de durabilité et aux solutions que nous devons collectivement définir
- Nos fournisseurs et sous-traitants, via notre politique achats responsables ou lors de rencontres dédiées en présence de nos équipes développement durable
- La société civile, en déployant notamment sur nos réseaux sociaux, des communications centrées sur les enjeux du développement durable.

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

Les audits font partie intégrante de l'ADN de Loxam. Toutes nos opérations sont aujourd'hui couvertes par 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 l'utilisent comme levier d'amélioration continue et d'excellence.

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

- des processus robustes basés sur des outils complets et adaptés ;
- une formation poussée des collaborateurs en charge de la réalisation des audits internes ;
- un planning d'audits annuel ambitieux pour s'assurer du respect des processus Loxam en place et de l'efficacité du dispositif de contrôle interne.

### Notre dispositif d'audits externes

Loxam reçoit en permanence des équipes externes pour la réalisation :

- d'audits financiers et comptables par les commissaires aux comptes réalisés tous les ans, pour attester de la régularité et de la sincérité des comptes au regard des règles et des principes comptables ;
- d'audits extra-financiers par un Organisme Tiers Indépendant pour attester de la conformité et de la sincérité de notre Déclaration de Performance Extra-Financière ;
- d'audits pour le contrôle obligatoire des matériels, issus d'une démarche volontaire de Loxam, qui peuvent également être réalisés par les équipes internes ;

- d'audits de certification tels que ISO, MASE, ESCDA (Élu Service Client de l'Année), Net Promoter Score pour la qualité du service aux clients, etc. ;
- d'audits ponctuels pour des missions spécifiques, identifiées par exemple dans le cadre de la cartographie des risques ;
- d'audits conduits par certains clients.

### Notre dispositif d'audits réalisés en interne

Notre dispositif d'audit interne est largement structuré et s'appuie notamment sur l'analyse de la cartographie des risques. La cartographie des risques a été mise à jour en 2022 et fait l'objet de plans d'actions qui sont régulièrement suivis avec les responsables concernés.

Notre dispositif d'audit permet un contrôle transverse de l'ensemble des sujets opérationnels, financiers et extra-financiers tout au long de la chaîne de valeurs. Tous les sites Loxam font l'objet d'un audit externe et/ou interne, a minima tous les deux ans et, pour la plupart, annuellement. 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 ;
- 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. Ces audits 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 : créée en 2022, cette cellule intervient en dernier niveau, pour investiguer certains points mis en exergue par d'autres audits et nécessitant approfondissements.

NOTRE  
DISPOSITIF  
D'AUDIT  
INTERNE  
EN QUELQUES  
CHIFFRES

650  
NOMBRE D'AUDITS  
INTERNES



# NOTRE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

# RISQUES ET OPPORTUNITÉS EXTRA-FINANCIERS

L'analyse de nos risques extra-financiers fait partie intégrante de notre processus de gestion des risques Groupe. Nous nous appuyons sur les différentes procédures de gestion des risques existantes. Ces risques sont intégrés à notre cartographie globale et revus au moment de sa mise à jour, a minima une fois par an.

La feuille de route à 2025 de Loxam s'appuie sur un processus de consultation impliquant des parties prenantes externes et internes, via une analyse de matérialité. En 2021, dans le cadre de la structuration des ambitions RSE à l'échelle du Groupe, une synthèse

des analyses de matérialité existantes a été effectuée :

- au niveau du Groupe Loxam en 2018, avant l'acquisition de Ramirent ;
- par Ramirent sur son périmètre avant l'acquisition ;
- par Loxam Hune (Espagne et Portugal) en 2019,

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

Tous les quatre à cinq ans, le Groupe définit de nouveaux objectifs à la suite d'un exercice d'identification des enjeux de développement durable à partir d'apports externes et internes. Nous prenons ainsi en compte l'avis de toutes nos parties prenantes. Nous complétons cette vision par une analyse des attentes et exigences des grands standards internationaux (ISO26000, GRI), de nos investisseurs et des agences de notation extra-financières.

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

## Piliers de nos enjeux extra-financiers

Pilier	Enjeu	Matérialité pour Loxam	Parties prenantes concernées	Partie du rapport détaillant notre politique
Transverse	Gouvernance	La décentralisation de notre modèle d'affaires nécessite la mise en place d'une gouvernance structurée pour veiller au bon déploiement de nos ambitions RSE et le suivi de notre performance.	Collaborateurs Clients Sous-traitants Fournisseurs Société civile	Notre gouvernance
Humain	Attractivité et engagement	En tant qu'entreprise de services, avec des niveaux d'exigence de qualité très élevés, l'attractivité et la rétention des talents sont un enjeu majeur, particulièrement sur des emplois aujourd'hui en tension (chauffeurs, mécaniciens, etc.).	Collaborateurs	Contribuer au développement des collaborateurs
	Droits humains	En tant qu'employeurs et clients de nombreux sous-traitants au sein de toutes nos géographies, nous devons mettre en place les procédures nécessaires pour nous assurer du strict respect des droits humains (lutte contre le travail des enfants, lutte contre le travail illégal, garantie d'un travail décent, etc.).	Collaborateurs Sous-traitants	Contribuer au développement des collaborateurs Garantir des relations éthiques et transparentes
	Santé et bien-être	En tant qu'employeur, l'attention portée à la santé et au bien-être de nos collaborateurs doit être constante, avec des impacts forts sur la qualité de service délivrée et sur notre marque employeur.	Collaborateurs	Contribuer au développement des collaborateurs
	Développement	Favoriser le développement de nos collaborateurs est une opportunité majeure pour valoriser notre marque employeur et retenir nos talents.	Collaborateurs	Contribuer au développement des collaborateurs

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

# NOS ENGAGEMENTS

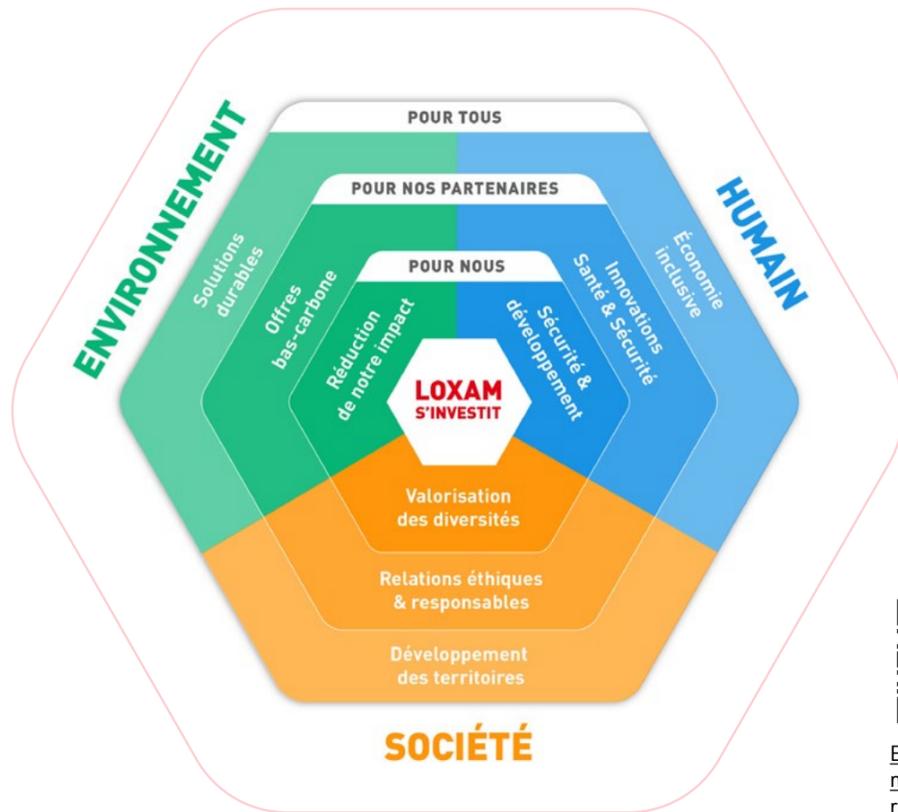
À partir des risques et opportunités extra-financiers précédemment identifiés, Loxam s'engage à bâtir une stratégie et des plans d'action qui répondent à ces principaux enjeux, tout en étant en accord avec les 17 objectifs du développement durable des Nations Unies.

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

- « Pour nous », fait référence aux actions que nous engageons en interne, avec tous nos collaborateurs, et pour lesquelles nous avons une responsabilité directe ;

- « Pour nos partenaires », définit les actions que nous entreprenons de manière conjointe avec nos clients et nos fournisseurs ;
- « Pour tous », représente l'ensemble des actions sociétales que nous conduisons pour accroître l'impact positif du Groupe Loxam sur la société.

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



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

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

Concrètement, voici nos objectifs :

- pour nos collaborateurs, favoriser le développement de chacun, avec objectivité et sans discrimination, tout en garantissant la sécurité toujours et partout ;

- pour nos partenaires, œuvrer pour une réussite commune reposant sur la confiance, la collaboration et l'innovation en faveur de matériels plus sûrs et durables ;
- pour tous, encourager le recours à la location et capitaliser sur notre ancrage au cœur des territoires pour favoriser le développement des écosystèmes.

## Un ensemble de référentiels internationaux structurant notre approche



**Pacte mondial et 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 » page 17)

**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. (voir paragraphe « Nos Certifications » page 17)



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



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

**Global Reporting Initiative (GRI)** : née de l'association du Programme des Nations Unies pour l'Environnement et de la Coalition for Environmental Responsible Economies, la GRI offre un référentiel d'indicateurs permettant aux entreprises de mesurer leur niveau d'avancement en matière de développement durable. Une table de correspondance entre les exigences de ce cadre et notre Déclaration de Performance Extra-Financière est disponible sur demande à l'adresse suivante : [rse@loxam.fr](mailto:rse@loxam.fr).



# NOS ENGAGEMENTS ÉVALUÉS ET CERTIFIÉS

## Nos évaluations

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



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

**Note : Loxam fait partie du Top 7 % des entreprises du secteur Commerce & Distribution, avec une note de 44/100.**



Évaluant la maturité de la stratégie, de la gouvernance, de l'organisation et de la performance RSE d'une entreprise sur les thématiques sociales, environnementales, éthiques, Moody's ESG délivre une note sur 100 aux entreprises évaluées.

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



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

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



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

**Note : 14,8/50.** Loxam se positionne parmi les meilleures performances de toutes les entreprises évaluées et obtient la meilleure performance du secteur.



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. (A- sur le volet engagement de la supply chain)



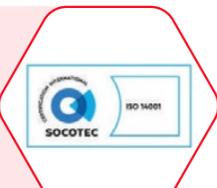
19 de nos unités d'affaires sont certifiées Great Place To Work®.

## 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 RapidAccess**



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

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



En 2015, Loxam a été la première entreprise de matériel dans le monde à obtenir le niveau 3 de l'évaluation de la performance ISO 26000. Cette norme édicte des lignes directrices pour aider les entreprises à prendre en charge les impacts de leurs décisions et de leurs activités sur la société et l'environnement. Nous avons obtenu le niveau 3, témoignant d'une performance élevée en matière de prise en compte de la réduction de l'impact de nos activités et notre volonté d'agir en faveur de sa réduction. Ce niveau donne confiance aux parties prenantes quant à la transparence de l'entreprise, son comportement éthique dans les affaires et son engagement pour demeurer un acteur actif du développement durable.

**Périmètre certifié : France**



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

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



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

**Périmètre certifié : France filiale Power (groupes électrogènes, compresseurs d'air, groupes froids, etc.), certaines agences Access (matériel d'élévation) et quelques agences du réseau généraliste**



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

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



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

**Périmètre certifié : activité événementielle de l'entité Loxam SAS (France)**

# 2022, une année riche en distinctions



## Une douzaine de récompenses en 2022

### Thème sécurité



Nationwide Platforms a été récompensé lors des International Powered Access Awards (IAPA) dans 2 catégories :

- **Prix « Contribution à la sécurité du travail en hauteur »**
- **« Formateur IPAF de l'année » (Phil Drayton)**

Une belle reconnaissance de notre engagement et de nos efforts en matière de sécurité.



Loxam remporte le **1<sup>er</sup> prix de la catégorie Innovation et Numériques** pour son dispositif de sécurité innovant et connecté LoXSafe, lors de la 4<sup>e</sup> édition des Rencontres Techniques et Numériques organisées par la FFB Pôle construction Paris IDF.



Loxam a remporté le **Prix Prévention & Sécurité** lors des Trophées de la location 2022, organisés par le DLR et BTP Magazine, reconnaissant les engagements de l'entreprise en matière de prévention et de sécurité.

### Thème environnement



Lors des European Rental Awards 2022, Loxam a reçu le Prix du Développement Durable récompensant la **« Meilleure initiative en faveur de la réduction des émissions carbone »**, pour sa contribution à un chantier propre en plein de cœur de Paris.

### Thème général



Rapid Access a reçu le Prix **« Entreprise de location de l'année 2022 »** lors des CMME Awards (Construction Machinery Middle East), une marque d'excellence reconnue parmi les clients et les pairs.

### Thème humain



Loxam Danemark a reçu le **« Prix de l'effort »** dans le cadre de la Journée de la diversité dans le secteur de la construction organisée par l'association Byggeriets Diversitetsdag (Building Diversity Day Association), un prix décerné aux organisations qui ont fait un effort particulier pour attirer les femmes dans l'industrie de la construction.



Ramirent Finlande a reçu le **prix du « Summer Job Employer 2022 »** par Oikotie, dans la catégorie grandes entreprises. Classée 3<sup>e</sup> de sa catégorie, Ramirent se démarque par la qualité de l'accueil des « summer workers », leur intégration dans l'entreprise et la bonne atmosphère de travail.



Ramirent Estonie a obtenu le niveau or du **label « Employeur favorable à la famille et aux employés »**. Ce label, décerné par le Ministère des Affaires sociales, récompense les employeurs ayant une politique particulièrement favorable à la famille et aux employés et œuvrant pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.



Loxam France a été classé **« Entreprise Socialement Responsable 2023 »** par Le Point et Statista.



Notre unité d'affaires en France a reçu pour la 6<sup>e</sup> année consécutive le **Prix « Élu Service Client De l'Année »** dans la catégorie location de matériel.



Loxam a reçu le **« Leveling Up » award** lors des Franco-British Trade & Investment Awards, organisés par la chambre de commerce et d'industrie franco-britannique. Cet award met en lumière l'impact significatif et durable de notre entreprise sur les communautés en répondant aux défis sociaux.

# NOS RÉALISATIONS EN 2022



# 1<sup>ER</sup> PILIER L'HUMAIN, AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS

38

## REGARDS CROISÉS



### Olivier Grisez

Directeur Général - Loxam France - Généralistes

### & Erik Bengtsson

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

#### 2022 a été l'année de la Convention Loxam United, que retenir-vous de ce moment ?

**Olivier Grisez :** La Convention Loxam United et sa déclinaison dans les pays est une grande réussite. Cet événement a permis de partager avec tous des valeurs communes qui ont du sens dans toutes nos géographies. La déclinaison de la convention dans les pays a ensuite été l'occasion de partager les orientations pour les mois à venir et les valeurs du Groupe. En a découlé une réelle émulation autour de la raison d'être du Groupe et de ses valeurs : la passion du service client, la passion d'apprendre et la passion d'innover.

**Erik Bengtsson :** Cet événement, en rassemblant l'ensemble des collaborateurs du Groupe au même moment, a, sans aucun doute, favorisé la création d'un sentiment d'appartenance fort. Sentir que nous appartenons à quelque chose de plus grand, dans lequel s'inscrivent nos activités quotidiennes, crée un sentiment de fierté pour beaucoup d'entre nous. Pour la plupart des collaborateurs Ramirent, cette Convention a été le premier contact direct avec Loxam, qui leur a montré tout le sens d'appartenir à un Groupe. Cela a eu un impact très fort.

#### Quelles ont été les nouveautés en matière de sécurité en 2022 ?

**O.G. :** Nous avons accéléré les échanges et le partage d'expérience au sein du comité sécurité Groupe. Celui-ci permet de poser beaucoup des réflexions en termes de sécurité de réaliser un benchmark des bonnes pratiques à travers nos géographies, afin de pouvoir les partager à tout notre réseau d'agences. Les pays du Nord constituent une grande source d'inspiration en la matière. En France, nous avons entrepris une transformation culturelle et managériale autour de la sécurité en 2022, avec pour objectif de passer d'une culture de conformité aux règles de sécurité plutôt descendante à une culture managériale plus inclusive, impliquant davantage chaque collaborateur dans la prévention des risques au quotidien. Cette dynamique a été largement impulsée par la Convention et relayée par le Président. Toutes nos équipes de directions sont désormais formées à ces nouveaux outils. L'évolution est en marche.

**E.B. :** Nous avons depuis plusieurs années de très bons processus, qui ont su faire leurs preuves en matière de sécurité. Tous les collaborateurs sont impliqués lorsqu'il s'agit de sécurité. Notre fonctionnement repose en grande partie sur notre système de remontée des observations : nos collaborateurs sont incités à

### *La Convention Loxam United et sa déclinaison dans les pays est une grande réussite.*

faire remonter, via une application, toutes les situations dangereuses qu'ils rencontrent, ce qui contribue à renforcer la prévention en rendant nos collaborateurs sont incités à faire remonter, via une application, toutes les situations dangereuses qu'ils rencontrent. Cela contribue à renforcer la prévention en rendant nos collaborateurs acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues. Au sein de Ramirent, plus de 16 700 observations ont été remontées en 2022, soit une hausse de 17% par rapport à l'année précédente ! La sécurité est devenue un vrai réflexe pour les collaborateurs.

#### 2023, poursuite de notre objectif Great Place to Work®, sur quels axes travaillez-vous particulièrement ?

**O.G. :** L'enquête Great Place To Work® devient un réel indicateur : au-delà de l'objectif de certification, il est important d'avoir un baromètre collaborateurs tangible qui permet de mettre en évidence les axes sur lesquels travailler. Ce baromètre mesure un niveau d'engagement par Business Unit. Le croisement avec les données d'absentéisme et de rétention pour obtenir une donnée exploitable, permet de décliner des plans d'action au niveau de chaque agence et service. Cette enquête a fait ressortir des demandes de la part de nos collaborateurs. Les deux axes sur lesquels nous continuerons à travailler en 2023 sont la qualité de l'environnement de travail et la motivation de chaque collaborateur. Nous travaillons notamment à la rénovation des locaux sociaux et des comptoirs afin d'améliorer le cadre de travail en agence. Pour les fonctions supports, nous avons apporté une flexibilité dans la pratique du télétravail. Par ailleurs, nous formons également nos managers à de nouvelles pratiques managériales, axées sur le feedback et les rituels, correspondant davantage aux attentes des collaborateurs et des jeunes générations.

**E.B. :** En 2023, nous allons veiller à mieux prendre en considération les idées et propositions des collaborateurs, cet axe étant ressorti des dernières enquêtes Great Place To Work®. Une meilleure communication, un meilleur partage des informations, de nouvelles formations et la poursuite de nos engagements en matière d'apprentissage, voilà nos priorités pour cette année.

39

# GARANTIR LA SÉCURITÉ, TOUJOURS ET PARTOUT



## Notre engagement en 3 mots

EXEMPLARITÉ  
RIGUEUR  
FORMATION



### LE MOT DE LARS-MORTEN ROSTAD

« Dans le Groupe Loxam, la sécurité est notre priorité absolue. Nous nous engageons à garantir la sécurité de nos employés, de nos clients et de notre communauté en fournissant des équipements écologiques et fiables, une formation complète, un soutien professionnel et un service exceptionnel. Notre objectif est de garantir la sécurité toujours et partout, afin que chacun puisse rentrer chez lui en toute sécurité à la fin de chaque journée. »

Responsable HSE  
Ramirent Norvège

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

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

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

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

## Notre fonctionnement

### Notre organisation

Nous tenons à avoir une politique sécurité qui s'adresse à tous. Son efficacité est garantie par des indicateurs de suivi réguliers qui concernent à la fois la bonne réalisation de plans d'actions préventifs, le déploiement des dispositifs de formation et d'accompagnement, l'évolution des chiffres d'accidentologie et des remontées de situations. Ces résultats sont régulièrement revus par le comité exécutif et les comités de direction.

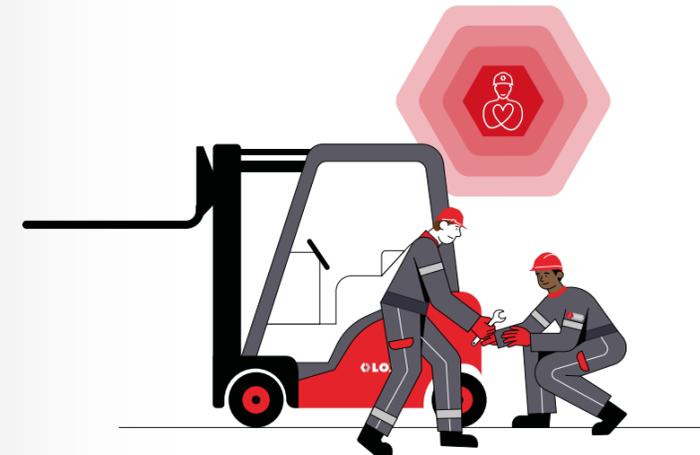
### Un comité sécurité à l'échelle du Groupe

Afin de suivre et de traiter les différents sujets liés à la sécurité dans le Groupe, un comité sécurité Groupe se tient trimestriellement. Réunissant les responsables sécurité de chaque unité d'affaire, ce comité a pour objectifs de piloter la performance en matière de sécurité, de suivre les plans d'action et de stimuler le partage d'expérience entre les différents pays du Groupe. Ces comités sont garants du bon déploiement de la stratégie Groupe.

### Des comités sécurité au sein de chaque unités d'affaires

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

Certaines unités d'affaires vont plus loin. Plusieurs groupes de travail inter-agences ont été lancés, comme en Suisse, où les collaborateurs se rassemblent pour partager les bonnes pratiques en matière de sécurité, échanger sur les situations à risques auxquelles ils ont pu être confrontés et essayer de proposer des solutions afin d'améliorer la sécurité au quotidien. En France, un comité sécurité a lieu une fois par semaine en présence



de la direction HSE, de la direction RH et des directions opérationnelles pour revoir tous les incidents remontés, les analyser et décider d'actions correctives.

### Nos actions en faveur du développement d'une culture sécurité

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

- **Un processus robuste d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs.** Dès les premiers jours, sont dispensés à chaque nouvel arrivant les principes de sécurité et les bonnes pratiques en matière de port des EPI. Chaque collaborateur et visiteur en agence doit obligatoirement porter les Équipements de Protection Individuelle suivants : casque ou casquette coquée, chaussure de sécurité, vêtements haute visibilité et gants si manipulation. Des casques anti-bruit sont également à disposition en agences, afin de protéger nos collaborateurs d'une exposition trop forte au bruit. Des lunettes de protection sont également obligatoires pour la réalisation des actions avec un risque de projection.
- **Une sensibilisation mensuelle.** Organisés une fois par mois a minima dans toutes les agences du Groupe sous la forme d'un quart d'heure, ces rendez-vous constituent un moment d'information et de retours d'expériences dédiés à la sécurité. Ces moments peuvent être complétés, et notamment dans notre unité d'affaires Ramirent, de marches sécurité. En équipes, nos collaborateurs sur sites identifient collectivement des situations à risques et définissent les actions nécessaires pour y remédier. Enfin, en France, nous avons lancé en 2022 une nouvelle pratique : les cafés sécurité. Une semaine sur deux, les collaborateurs en régions et en agences se réunissent autour d'un café sécurité, un moment d'échanges privilégié permettant d'aborder un sujet lié à la sécurité et de partager les actions entreprises pour la sécurité des collaborateurs au cours des derniers jours. Informels, ces cafés sécurité représentent également un moyen efficace de diffusion des bonnes pratiques entre agences et ainsi, de progresser sur ces sujets.
- **La formation continue de nos collaborateurs.** Dès leur intégration, et régulièrement au cours de leur carrière, nos collaborateurs sont formés aux matériels, procédures de travail du Groupe et 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. Par exemple, notre unité d'affaires Loxam Hune, en Espagne propose 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. Dans certaines de nos unités d'affaires, comme en Suisse et au Danemark, les collaborateurs reçoivent également une formation aux premiers secours.

- **Une communication dédiée.** Articulée autour du slogan « La sécurité, toujours et partout », cette communication comprend des flashes sécurité publiés sur l'ensemble des réseaux du Groupe pour informer des situations à risques et diffuser largement des retours d'expérience quant à l'utilisation de nos matériels. Adaptée en fonction des pays où nous sommes implantés, cette communication permet de sensibiliser les collaborateurs et de renforcer les actions de prévention. Pour donner quelques exemples, notre journal interne, envoyé à l'ensemble de nos collaborateurs une fois par trimestre, inclut à chaque édition une situation à risque illustrée avec les actions à déployer pour la prévenir. Un blog interne en Norvège, animé par l'équipe HSE, permet de sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à ce sujet. Des vidéos sécurité sont diffusées dans de nombreux pays (pays baltes, Royaume-Uni, France, etc.). Ce type de démarches se déploie aujourd'hui dans tout le Groupe.
- **Des actions de prévention sécurité.** Elles sont menées tout au long de l'année dans nos différentes unités d'affaires. Notre filiale en Norvège a, par exemple, développé une application permettant de sensibiliser les collaborateurs de manière pédagogique et ludique.

- **Écoute et 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'anticiper les situations à risques.

→ 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 musculo-squelettiques. Chaque collaborateur a la liberté de s'inscrire aux activités qui l'intéressent.

**Des processus rigoureux sur l'ensemble de nos sites**

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

- **Une étroite collaboration avec nos fournisseurs sur l'usage de nos équipements.** De nombreuses rencontres sont organisées à travers nos agences pour former nos collaborateurs. La plupart de nos unités d'affaires ont institutionnalisé des temps dédiés. Par exemple :

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

- **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 musculo-squelettiques. 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. Du port obligatoire des EPI dans nos ateliers à celui de harnais pour le travail en hauteur, nous mettons tout en œuvre pour garantir la sécurité toujours et partout. Nos agences en France sont notamment en train d'être équipées de lèves-futs pour faciliter le port de charges lourdes et de potences pour les aires de lavage avec tuyau équipé de crochet et poignée à déclenchement du jet par pression de la paume, afin de faciliter les opérations dans ces zones. En complément, nous équipons certaines de nos agences de défibrillateurs. Certains pays, comme l'Italie, ont même généralisé la démarche.

## Nos résultats



## Actions emblématiques de l'année

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

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

Avec des parcours sécurité clairs et l'implication quotidienne des collaborateurs, l'objectif zéro accident est tout à fait atteignable. C'est le cas dans plusieurs de nos unités d'affaires, notamment en Europe de l'Est (Pologne, Slovaquie et République Tchèque), au Moyen-Orient (Arabie Saoudite, Émirats arabes unis, Bahreïn, Qatar, Koweït, Oman) et aux pays baltes (Estonie, Lettonie, Lituanie), qui réduit le nombre d'accidents à zéro en 2022.

### Replacer l'humain au cœur de notre culture sécurité

« Garantir la sécurité toujours et partout », plus qu'un slogan, le Groupe Loxam fait de cet engagement, une priorité. En 2022, les initiatives en faveur de la sécurité se sont multipliées, notamment en France, où un vaste programme de transformation de notre culture sécurité, avec pour ambition d'atteindre le zéro accident, a été lancé.

Entre management, formations des équipes et actions concrètes, ce programme de transformation entend bien aborder la sécurité sous tous ces aspects. Si l'aspect technique était jusqu'ici souvent privilégié pour la résolution de situations à risques, notre nouvelle culture sécurité replace le facteur au cœur des discussions. Transformer le style de management pour y intégrer davantage de sécurité, faire appliquer une discipline opérationnelle stricte en se basant sur nos 7# Tolérance Zéro ou encore mettre en place des réflexes sécurité comme le « last minute risk assessment » - technique d'évaluation des risques qui permet de prévenir les situations dangereuses, qui offre une analyse rapide et complète de son environnement -, sont autant de leviers mobilisés tout au long du programme.

*« Nous sommes convaincus que par l'impulsion de nos managers, nous allons transformer le comportement de nos équipes. Nous influencerons durablement leur façon de prendre les décisions sur le terrain. Nous libèrerons tout le potentiel de nos collaborateurs en faveur de la sécurité et de la bienveillance. Notre performance n'en sera que meilleure ! »*

**Loubna Bonneroy**  
Directrice Supply Chain en charge de la RSE France



### Protéger les travailleurs isolés, zoom sur nos chauffeurs de nuit

Tout employeur doit s'assurer de sa capacité à organiser les secours si l'un de ses collaborateurs se trouve dans une situation à risques. Afin de protéger nos chauffeurs de nuit, nous les équipons d'un boîtier de protection des travailleurs isolés. À chaque prise de service, le chauffeur de nuit doit porter et allumer son boîtier PTI. Chaque boîtier est connecté à un réseau mobile et de géolocalisation.

En cas de choc important ou de chute, une alerte automatique est transmise au service de télésurveillance auquel le boîtier est relié, permettant aux secours d'intervenir. Un bouton spécifique permet également d'envoyer une alerte en cas de risque.

Déjà en place depuis plusieurs années, ce dispositif est largement adopté par nos chauffeurs, qui effectuent ainsi leurs livraisons de nuit en toute sécurité.



### Une journée pour mettre nos chauffeurs à l'honneur

Dans le cadre de la semaine de la sécurité routière et en tant que signataire de la charte « Employeur Responsable », Loxam a organisé le 11 mai dans toutes ses agences en France, la première « Journée chauffeurs ».

Entièrement dédiée à nos chauffeurs, cette journée avait pour objectif de faire connaître et de valoriser ce métier, sans faire l'impasse sur la sécurité et la prévention, le métier de chauffeur enregistrant les accidents les plus graves. Au programme, une tournée de deux heures « vis ma vie », une visite sécurité en agence, des quizz, un concours photo et des moments de convivialité : un moyen original de sensibiliser nos collaborateurs et de leur faire découvrir ce métier !

Le « Guide express Chauffeur », synthèse illustrée du Manuel chauffeur a également été distribué à tous les chauffeurs en agences, l'occasion de rappeler les réflexes à avoir au quotidien : port des EPI, rappel des quatre points d'arrimage pour le transport de matériels et des limitations de poids de manutention, ou encore bonnes pratiques lors du chargement/déchargement du camion.

Avec pour objectif de partager le plus largement possible les règles et bonnes pratiques permettant de maîtriser les risques liés au transport, cette première édition des journées chauffeurs s'est avérée être une réussite en tous points !

Le modèle s'est même étendu à certaines de nos unités d'affaires, comme l'Italie ou le Brésil par exemple.

*« La journée chauffeurs a été organisée afin de créer une plus grande implication le service transport, qui est totalement externalisé chez Loxam Access Italy. Nous voulions que nos fournisseurs se concentrent sur le thème de la sécurité comme s'ils faisaient partie intégrante de notre entreprise et de notre réalité. Le résultat nous a été très utile tout d'abord pour commencer à mettre en œuvre un système de qualification des fournisseurs de transport, et pour faire mieux comprendre à nos fournisseurs quels sont les standards de qualité attendus de Loxam. En 2023, nous mettrons en place des audits qui nous permettront de toujours trouver des moments pour partager avec nos fournisseurs ce qui est bon et moins bon, dans une optique d'amélioration continue. »*

**Marzia Giusto**  
Directrice Générale  
Loxam Access Italie



### La prévention des presqu'accidents, une priorité dans le Groupe

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

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

Des applications et outils digitaux ont été déployés par certaines de nos unités

d'affaires (Ramirent, France, etc.). Cette année, au Danemark, une nouvelle application LoxApp a ainsi été déployée afin de faciliter la remontée de presqu'accident et de sensibiliser les collaborateurs aux sujets de santé et de sécurité. Chaque collaborateur étant désormais équipé d'un téléphone, il est beaucoup plus facile de déclarer les presque incidents en les prenant en photo.

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

### Des semaines dédiées à la sécurité - Groupe

Organisées dans plusieurs de nos unités d'affaires (Suède, Brésil, pays baltes, etc.), les semaines sécurité constituent des moments de sensibilisation, d'échanges et de partage autour de thématiques liées à la sécurité très appréciés par nos collaborateurs.

Jeux, quizz, activités de teambuilding et conférences, les déclinaisons sont nombreuses pour faire de la sécurité une priorité.

Pendant une semaine, tous les collaborateurs de Ramirent Suède ont été sensibilisés à la sécurité à travers différentes activités et ont été amenés à faire d'autant plus attention à leurs postes de travail et à leur santé. Cette initiative a même été récompensée lors de notre convention Groupe Loxam United !



# CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

## Notre engagement en 3 mots

EMPLOYABILITÉ  
FIDÉLISATION  
ÉCOUTE



### LE MOT DE CHARLIE STANLEY

« Dans le Groupe Loxam, notre personnel est notre plus grand atout. Nous employons un large éventail de personnes issues de tous les horizons, et chacune d'entre elles apporte quelque chose d'unique. En tant qu'organisation progressiste, notre rôle est d'encourager et de développer ce talent, en veillant à offrir des opportunités de croissance personnelle et professionnelle. Nous nous engageons à promouvoir nos collaborateurs, à les aider à progresser et à faire partie intégrante de la réussite de notre Groupe. »

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

L'attractivité, le développement et la rétention de nos talents constituent un véritable enjeu pour l'ensemble de nos unités d'affaires, en particulier sur certains postes techniques aujourd'hui en tension :

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

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

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

## Notre fonctionnement

Chez Loxam, nos collaborateurs font notre force. Notre fonctionnement se structure autour de trois axes : agir pour le développement de nos collaborateurs, favoriser le dialogue social et promouvoir la qualité de vie au travail. Nous avons un prérequis à l'ensemble de ces actions, la garantie d'un travail décent au sein de toutes nos géographies.

### Garantir un travail décent à l'ensemble de nos collaborateurs

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

- **Les mêmes opportunités d'emploi** avec des procédures transparentes, gratuites, ouvertes et accessibles à tous.
- **Des revenus en lien avec leur travail**, qui leur garantissent indépendance économique et dignité.

- **Des heures de travail décentes**, qui veillent à limiter les heures de travail supplémentaires excessives.
- **Une stabilité au travail**, en privilégiant les contrats à durée indéterminée.
- **La lutte contre toutes formes de discriminations.** Nous valorisons les diversités et mettons en place les procédures et formations nécessaires pour éliminer toutes formes de discriminations (voir détail dans notre partie « Garantir des relations éthiques et responsables ») (voir le détail dans notre partie « Garantir des relations éthiques et responsables » page 35).
- **L'accès à une protection sociale décente.** Lorsque les législations en vigueur ne permettent pas à nos salariés de bénéficier d'un niveau suffisant de protection sociale, nous encourageons nos unités d'affaires à proposer un accès de meilleure qualité au système de santé. C'est par exemple le cas dans notre unité d'affaires au Brésil.



- **Une prévention de toutes formes de harcèlement**, par la mise en place de procédures, formations et mesures disciplinaires adéquates en cas de harcèlement avéré.
- **Un équilibre vie professionnelle / vie personnelle.** Nous nous efforçons de créer les conditions à cet équilibre pour tous nos collaborateurs (accords sociaux dédiés, etc.).

### Développement de nos collaborateurs

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

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

- **Des parcours d'intégration.** Afin de partager un socle commun de valeurs et accueillir nos talents, des périodes d'intégration de quelques jours à plusieurs semaines sont prévues dans tous nos pays, dès l'arrivée de nos nouvelles recrues. Cela permet une réelle immersion au cœur de notre activité de loueur, pour découvrir notre fonctionnement et nos métiers, parfois même entre plusieurs pays.
- **Un processus de gestion des carrières.** Chaque collaborateur est tenu d'effectuer un entretien annuel avec son manager. Il permet de passer en revue les performances de l'année passée et d'exprimer attentes et souhaits pour l'année à venir. Des plans de carrière et de formation sont proposés à chaque collaborateur, avec pour objectif de les accompagner et d'évoluer tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise. Ces entretiens annuels sont aussi l'opportunité pour les managers d'identifier des profils clés parmi les collaborateurs. Certaines unités d'affaires systématisent même les entretiens inversés ou les entretiens biannuels, à l'instar de notre filiale espagnole où tous les managers sont évalués annuellement par les membres de leur équipe.
- **Des parcours de formation.** Nous proposons à nos collaborateurs un ensemble de formations adaptées à leurs postes. C'est l'occasion pour chacun de monter en compétences sur des sujets variés. Chaque collaborateur est invité à exprimer ses choix en matière de formations, et à en discuter avec son manager. Nous incitons chaque collaborateur à participer à au moins une formation dans l'année. Nous disposons pour cela de catalogues de plusieurs dizaines de modules de formations adaptés à chaque métier.
- **Un dispositif de formation.** Notre organisation s'articule autour de centres de formation au sein de nos agences ou de nos directions centrales, et de contenus e-learning accessibles en ligne dans tous nos pays. À Bagneux (France), notre centre de formation accueille chaque année depuis 2008 plusieurs centaines de collaborateurs, leur permettant de découvrir notre culture et de renforcer leurs connaissances.

Organisé en différents espaces, le centre propose plusieurs ateliers. Du fonctionnement de nos matériels pour les mécaniciens à des présentations d'outils pour nos commerciaux, tous nos métiers sont représentés. Enfin, la digitalisation de nos modules de formation s'est poursuivie en 2022. Dans l'ensemble du Groupe, les collaborateurs ont accès à des supports de formation digitalisés, permettant d'acquérir de nouvelles connaissances et d'augmenter le nombre de formations. De Ramischool (filiales des pays nordiques) à la Degraus University (filiale au Brésil), ces sessions couvrent des sujets variés tels que le management, l'éthique ou la sécurité en formats vidéo et interactifs. Un suivi de progression individuel est disponible, offrant à chacun la possibilité d'ajuster son parcours et d'approfondir ses connaissances.

- **Une reconnaissance des performances et des efforts fournis.** Afin de valoriser nos collaborateurs et de les accompagner dans leur développement, nous privilégions la promotion interne. Cette opportunité est le témoignage de notre confiance et de l'écoute de leurs projets professionnels.



### Un programme de mentorat dédié aux collaborateurs en Espagne

Notre unité d'affaires en Espagne a mis en place un programme de mentorat, ouvert à 9 collaborateurs tous les ans. Un membre du comité de direction est en charge d'animer une session par mois. Dans ces sessions sont abordés des sujets allant de la vision stratégique, à la délégation aux équipes, en passant par la résolution des conflits ou encore la gestion du temps. Les collaborateurs participant au programme sont choisis sur recommandations des directeurs et votes des membres du comité de direction. Les retours des collaborateurs ayant bénéficiés de ce programme sont très positifs et les résultats, flagrants ! Les collaborateurs gagnent en assurance, en compétences et en motivation.

*« Participer au programme de mentorat de LoxamHune a contribué non seulement à mon développement personnel et professionnel, mais aussi à l'amélioration de mes compétences en matière de gestion. Il m'a également permis d'acquérir une plus grande vision transversale et j'ai appris de mon mentor à gérer différents types de conflits. Sans aucun doute, je recommanderais à d'autres directeurs ou managers de participer à ce programme. »*

**Jose Miguel Rincon Morgado**  
Directeur Administratif - Loxam Hune  
(Espagne, Portugal)



## QUELQUES EXEMPLES DES FORMATIONS LES PLUS SUIVIES EN 2022

 Politique des technologies de l'information - Finlande

 Sécurité de l'information - Suède

 Websérie éthique - France

 Conduite, sécurité et réglementaire - France

 Gérer son stress et Accueillir un nouveau collaborateur - France

### Facilitation du dialogue social

En tant qu'entreprise très décentralisée, avec plus de 1 000 agences dans le monde, être à l'écoute de nos collaborateurs est un maillon essentiel de notre politique sociale. Bien que les réglementations diffèrent entre nos 30 pays, nous veillons au dialogue social à l'aide d'instances de représentation du personnel et de moments d'échanges tout au long de l'année. Notre engagement s'inscrit pleinement dans les principes du Global Compact et vise à respecter les conventions l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Nous veillons enfin au respect de plusieurs principes pour nos représentants du personnel : liberté de déplacement, fourniture de moyens de communication avec les salariés, mise à disposition de temps formels ou informels dédiés à leur activité, etc.

Plusieurs de nos pays (plus de 75 % de nos collaborateurs) comme la France, la Finlande, la Norvège ou encore la Suède, sont couverts par une convention collective précisant notamment les mesures en matière d'hygiène,

santé et sécurité, conditions de travail, gestion de carrière, ou encore respect de l'environnement, que l'entreprise se doit de respecter.

Nous sommes naturellement très attentifs au respect des cadres juridiques en vigueur dans les pays où nous opérons. En France par exemple, le Comité Social d'Entreprise (CSE) constitue notre instance principale du dialogue social. Les membres du CSE – comité composé du DRH et d'une délégation élue du personnel –, bénéficient de 38 heures de délégation par mois et sont consultés plusieurs fois par an sur 3 thématiques : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise. Les réunions des instances représentatives du personnel font systématiquement l'objet de comptes rendus.

Notre objectif est que l'ensemble de nos collaborateurs puissent être représentés et être écoutés. Nous considérons que la négociation collective permet à chacun d'exprimer ses préoccupations et ainsi de disposer d'un système d'alerte efficace,

pour éviter tous conflits sociaux. Nous veillons à garantir la liberté d'association dans toutes nos géographies, y compris lorsque les réglementations locales ne nous l'imposent pas.



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

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

*« Notre équipe d'ambassadeurs est composée d'employés issus de tous les métiers qui ont volontairement choisi de travailler pour résoudre des défis et lancer des innovations dans notre travail quotidien. Les ambassadeurs servent de lien entre les employés et la direction. Ils créent un dialogue et ont une autre connaissance et une autre compréhension du flux de travail dans l'agence par exemple. Les ambassadeurs travaillent dans un état d'esprit positif et constructif sur des tâches et des sujets suggérés par les employés ou l'équipe de direction. Le dialogue est extrêmement précieux parce qu'il est informel, qu'il dépasse les silos et qu'il a un effet positif sur le bien-être et l'engagement dans l'entreprise. »*

**Ulrika Hvelplund**  
Directrice des Ressources Humaines - Loxam Danemark



**Promotion de la qualité de vie au travail**

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

- **Formalisation d'accords Qualité de vie au travail.** D'ordre réglementaire ou décidé volontairement par certaines de nos unités d'affaires, nous favorisons la formalisation d'accords ou de chartes relatifs à la qualité de vie au travail. Parmi nos exemples les plus récents figurent l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle ou encore le télétravail. C'est le cas en France ou en Finlande, où de nouveaux accords relatifs au télétravail ont été signés.
- **Soutien du bien-être des collaborateurs.** Que ce soit en valorisant la pratique sportive au sein de nos équipes ou en garantissant à nos collaborateurs un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous nous engageons à garantir la motivation et la performance de nos équipes, tout en développant un sentiment d'appartenance fort. L'organisation de notre Convention Groupe, Loxam United, rassemblant l'ensemble

des collaborateurs a notamment été un moment fédérateur, à travers tous nos pays.

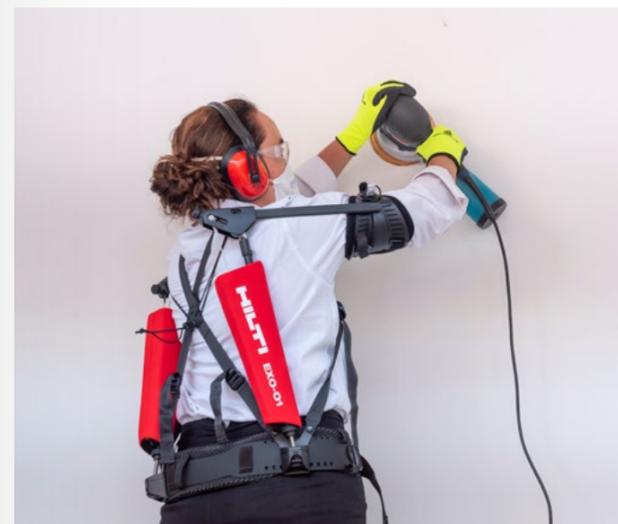
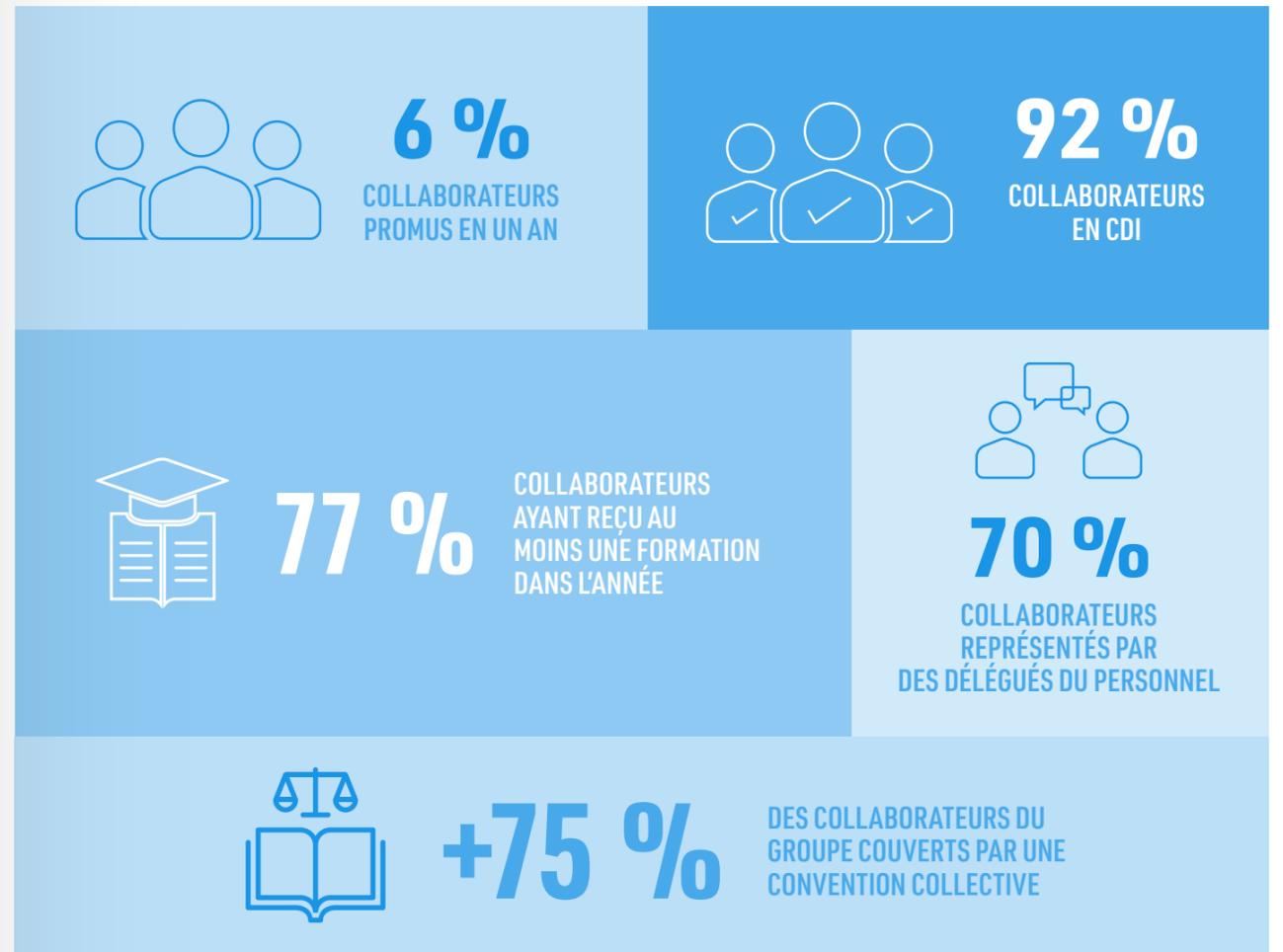
- **Écoute de nos collaborateurs.** Nous menons régulièrement des enquêtes d'opinion des collaborateurs concernant au climat social au sein des équipes. À cet effet, nous bénéficions de l'accompagnement de l'organisme « Great Place to Work® » pour la réalisation d'enquêtes 100 % anonymes. Suite à l'enquête « Trust Index » menée en 2021, les entités n'ayant pas obtenu la certification Great Place To Work® ont été invitées à répondre à une enquête « Pulse Survey » en 2022, afin de suivre les évolutions en termes de qualité de vie au travail et orienter au mieux leurs plans d'actions en la matière. Notre filiale Ramirent a quant à elle développée, depuis plusieurs années déjà, son propre programme de consultation et d'écoute des collaborateurs : le programme RamiEar. Il s'agit d'une enquête de climat social conduite auprès des collaborateurs de manière anonyme. En 2022, notre unité d'affaires en Finlande a conduit cette enquête, ce qui a permis de suivre les tendances en termes de leadership, de santé mentale, mais aussi de suivre l'évolution de certains sujets comme la sécurité, les valeurs ou encore le sens au travail auprès des collaborateurs.

- Protection de la santé de nos collaborateurs. Nous œuvrons à l'amélioration des conditions de travail et à la préservation de leur santé physique et mentale :
- En prenant en compte la pénibilité du travail et en adaptant constamment les postes de travail de nos collaborateurs. Nous veillons à offrir des postes de travail ergonomiques permettant de limiter l'apparition de troubles musculosquelettiques et mettons à disposition de nos collaborateurs sur certaines agences des équipements dédiés comme l'exosquelette ou le gain bionique, afin de soulager nos collaborateurs dans l'exécution de tâches répétitives ou le port de charges lourdes.
- En veillant à diminuer l'exposition de nos collaborateurs en agences au bruit et à un air de mauvaise qualité, en mettant à leur disposition des casques anti-bruit et en réalisant régulièrement des mesures de qualité de l'air comme en France par exemple.
- En agissant pour une meilleure prise en compte de la santé mentale de nos employés, comme en témoignent les différentes initiatives mises en place à travers le Groupe (voir partie « Actions emblématiques » page 24). Des formations dédiées à la gestion du stress comme les modules « gérer son stress » ou « découvrir son rapport au stress » sont notamment proposées à nos collaborateurs.

- **Valorisation de nos collaborateurs.** Nous mettons en place des Awards dans de nombreuses unités d'affaires pour récompenser les meilleures performances individuelles et collectives. La publication de journaux internes au niveau Groupe, et dans certains pays comme au Brésil, nous permet de mettre à l'honneur nos collaborateurs et de présenter des parcours de vie inspirants. Qu'il s'agisse d'exploits sportifs, de voyages, ou encore de parcours professionnels atypiques, l'objectif est de donner la parole à nos collaborateurs et de valoriser leur singularité.



**Nos résultats**



Exosquelette en utilisation



## Actions emblématiques de l'année

Nous encourageons nos équipes à multiplier des actions en faveur de la qualité de vie au travail, de la convivialité, du bien-être et de la solidarité. De nombreuses initiatives très réussies en résultent, parmi lesquelles :

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

Après deux ans de crise sanitaire, le bien-être au travail est plus que jamais un enjeu majeur. Le Groupe Loxam est particulièrement attentif à ces sujets comme en témoignent les différentes initiatives mises en place dans nos pays.

En Suède, notre filiale Ramirent a conduit une large enquête d'écoute des collaborateurs sur des thèmes variés dont la sécurité et la santé au travail. D'après cette enquête menée auprès de 500 employés du 25 janvier au 2 février 2022, 6 personnes sur 10 ont été victimes d'anxiété, d'inquiétude ou de détresse psychologique en 2021. Pour libérer la parole sur le sujet, notre filiale a adhéré à une association qui aide les entreprises à améliorer la communication entre les salariés. Un programme de e-learning sur le bien-être psychologique et un travail sur les styles de management ont également été lancés.

Notre filiale Nationwide Platforms au Royaume-Uni agit depuis plusieurs années en faveur de la santé mentale de ses employés et plus particulièrement en ce qui concerne la détection des signes de fatigue mentale. Avec sa campagne de prévention « Hey...you ok ? », notre filiale déploie différentes actions pour sensibiliser les collaborateurs à ces sujets, comme par exemple un programme éducatif de détection des premiers signes de fatigue mentale mené par 40 secouristes bénévoles.

### Offrir aux collaborateurs un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les récentes évolutions du monde du travail ont permis la généralisation des pratiques de télétravail ainsi qu'une gestion plus flexible du travail en entreprise. Chez Loxam, ces avancées se traduisent par la formalisation de nouvelles politiques dédiées au télétravail, mais aussi par la mise en place d'actions concrètes offrant aux collaborateurs un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Notre unité d'affaires en Suède met notamment à disposition de ses collaborateurs 32 heures par an, utilisables pour se rendre à un rendez-vous médical, ou encore s'occuper de problèmes familiaux. Ces journées offertes aux collaborateurs témoignent d'une meilleure prise en compte des préoccupations des collaborateurs et d'une réelle volonté de l'entreprise de s'investir pour la qualité de vie de ses employés.



« Nous avons interrogé les collaborateurs sur des thèmes qui nous semblent majeurs : la durabilité, l'inclusion, la digitalisation, mais aussi la sécurité et la santé au travail. Après deux ans de crise sanitaire, la santé mentale apparaissait comme un sujet incontournable. Et, en tant qu'employeur, nous sentons la responsabilité de le mettre en lumière. Les entreprises ne peuvent en tirer que du positif. Quand les salariés se sentent bien sur leur lieu de travail, ils sont en effet plus créatifs et efficaces. »

**Anna Klebe**

Directrice des Ressources Humaines - Ramirent Suède



### Une commission d'entraide aux salariés en difficultés pour bénéficier de prêts à taux zéro - Loxam France

Suite à la signature de l'Accord sur la Qualité de Vie au Travail à la fin de l'année 2020, le fonds de solidarité interne a été relancé et pérennisé. Géré par une Commission d'entraide composée de représentants du personnel (membres du CSE) et de collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines, ce fond est accessible à tout collaborateur ayant une ancienneté égale ou supérieure à trois mois et permet de bénéficier de prêts à taux zéro. L'objectif de ce dispositif est de soutenir les collaborateurs en difficulté, notamment les collaborateurs parents isolés avec enfant(s) à charge ou encore les collaborateurs ayant des enjeux de santé important pour lui ou son foyer fiscal.



# Loxam United, une Convention pour l'ensemble du Groupe Loxam !



Du 13 au 25 octobre 2022 s'est tenue une Convention Groupe « Loxam United ». Exceptionnel par son envergure et son format hybride, cet événement s'est voulu festif et fédérateur : dès le mois de juin, une plateforme dédiée a permis à tous les collaborateurs du Groupe de se connecter, d'échanger et de partager des contenus permettant à chacun de mieux se connaître. La Convention s'est ensuite ouverte par un live interactif et diffusé en direct et en simultané dans les 19 langues parlées au sein du Groupe le 13 octobre. Du Brésil, à la Suède en passant par l'Italie ou les Pays-Bas, près de deux tiers de nos collaborateurs dans 30 pays se sont connectés en même temps pour ce moment de convivialité et d'échanges. Cet événement s'est déroulé sur presque 10 jours, le temps de célébrer comme il se doit les succès individuels et collectifs, de définir et de diffuser les grandes orientations du Groupe pour les années à venir, et, surtout, de passer des moments conviviaux autour de contenus mobilisateurs. Par exemple, en France, près de 1000 collaborateurs ont été réunis à la U-Arena à Nanterre, lors de la Convention nationale.

## Un hymne qui nous rassemble

« **Loxam, United, All of us together ! Tous ensemble, Loxam United !** ». Cet hymne, créé avec la complicité de tous les Loxamiens et Loxamiennes, a été scandé par plus de 200 équipes à travers le monde, sur une musique créée spécialement pour nous. Cette première contribution à notre Convention a lancé ce grand rendez-vous et nous a uni d'une manière originale, le temps d'une chorégraphie.



## PLATEFORME LOXAM UNITED

**8 861**  
COLLABORATEURS CONNECTÉS  
(PROFILS ENREGISTRÉS)  
AU 14/11

**+ de 100**  
CONTENUS PUBLIÉS

## Un LIVE XXL

- **1h de direct** retransmis en simultané dans 30 pays
- **2 629 connexions uniques à travers le monde** soit plus de 8 000 collaborateurs derrière un écran
- **18 cabines de traduction** et 36 interprètes pour retranscrire en direct les échanges dans les 19 langues du Groupe
- **1 464 posts** (Nuage de mots + chat)
- **2 519 Votes** (sur 2 questions)
- **41 307 emojis** envoyés durant événement

## Une semaine inédite de défis



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

## Notre engagement en 2 mots

### PÉDAGOGIE INNOVATION



### LE MOT DE THIERRY LAHUPPE

« Loxam poursuit ses investissements en faveur de la sécurité et de la santé de ses clients. L'axe majeur consiste à favoriser la co-idéation avec ses partenaires constructeurs de matériels. En particulier, pour faire évoluer l'assistance à la conduite sur les matériels pour lesquels nous relevons le plus d'accidents chez nos clients. De fait nous allons intégrer tout prochainement dans nos parcs une nacelle articulée électrique dite LoxSafe avec un dispositif de prévention des chutes de hauteur et des collisions homme-machine. De véritables innovations sur ce type de matériel. »

Directeur Matériels  
Loxam France

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

Cet engagement s'articule autour de deux valeurs :

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

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

## Notre fonctionnement

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

### Des matériels toujours plus sûrs

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

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

matériels afin de collecter des données d'utilisation précises pour fiabiliser notre parc. L'IoT offre une meilleure visibilité sur la performance, le contrôle d'accès ainsi que l'emplacement en temps réel du matériel, garantissant un usage sûr et maîtrisé.

- **Des actions de co-innovation avec nos fournisseurs et nos clients.** Notre position de leader nous engage à montrer l'exemple et à accompagner tous nos partenaires en mettant en œuvre une politique d'innovation collaborative. Nous nous engageons dans un processus de co-développement de nos matériels avec nos clients et nos fournisseurs. Dans plusieurs unités d'affaires (France, Loxam Hune, Ramirent, PAD, etc.), des actions de co-innovation sont organisées avec nos clients (ateliers, prescriptions conjointes).



### Accompagner nos partenaires au développement d'une culture sécurité

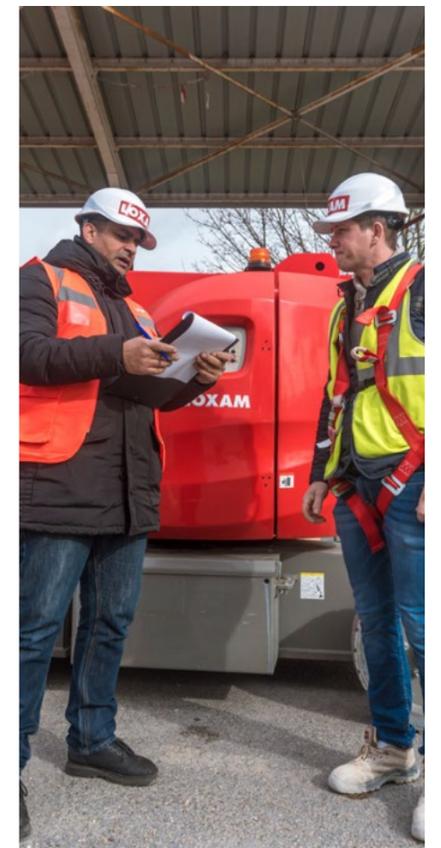
L'utilisation de nos matériels en toute sécurité par nos clients constitue un axe majeur de notre politique RSE. Plusieurs initiatives ont été développées à cet effet.

- **Des formations dédiées à la sécurité.** La majorité de nos unités d'affaires, notamment les plus importantes (France, Ramirent, Hune, Danemark, Pays-Bas, etc.) dispensent des formations à leurs clients. Aujourd'hui en cours de digitalisation, certaines d'entre elles font appel à des simulateurs de réalité virtuelle. C'est notamment le cas du département de formation de notre unité d'affaires en Espagne, qui propose à ses partenaires des formations d'utilisation des matériels en réalité virtuelle, permettant d'adopter les bons gestes tout en apprenant à manipuler les matériels en toute sécurité. Notre unité d'affaires aux pays baltes dispose d'un centre de formation dédié aux clients et participe même à un projet pilote avec un organisme de l'inspection du travail autour des formations IPAF (International Powered Access Federation) pour les clients.
- **Des événements de prévention.** Des webinaires et des rencontres sont organisés dans certaines de nos unités d'affaires pour sensibiliser nos partenaires aux enjeux de sécurité. Cette année encore, en France, les Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement ont permis de dresser un état des lieux des travaux de chacun, présenter leurs innovations et partager de belles opportunités. Ces Rencontres organisées pour la 5<sup>e</sup> année consécutive s'inspirent d'un modèle similaire déployé depuis plus de 10 ans dans notre unité d'affaires britannique.
- **Le renforcement des partenariats auprès de fédérations professionnelles.** L'intégralité du Groupe Loxam est désormais membre de la fédération Internationale du

des thèmes allant de l'utilisation des matériels, au port des EPI ou encore à la prévention des accidents les plus courants par type de matériels.

Matériel d'Accès en Hauteur (IPAF), ce qui nous offre de nouvelles opportunités en plus de renforcer notre engagement en matière de sécurité sur la scène internationale. Certains de nos collaborateurs occupent même une position exécutive au sein de l'IPAF ou de l'OPPBTB.

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



## Actions emblématiques de l'année

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

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

### Working at height Summit – Une 12<sup>ème</sup> édition avec le digital et les enjeux de durabilité au cœur des débats

La 12<sup>ème</sup> édition de la conférence annuelle du travail en hauteur, Working at height summit, organisée par notre filiale britannique Nationwide Platforms a réuni plus de 450 représentants du secteur de la construction à Newport, au Pays de Galles. Au cœur des débats, les enjeux de sécurité et de durabilité, mais aussi d'innovation. Nationwide Platforms en a profité pour dévoiler sa dernière innovation en faveur de la sécurité : un harnais connecté, qui permet de prévenir les risques d'accidents : Harness On.

Conçu en collaboration avec Dingli et Control Dynamics Inc (CDI), partenaire de développement de Nationwide Platform basé aux États-Unis, le prototype initial de ce système de harnais connecté utilisait un point d'ancrage intelligent pour empêcher la machine de fonctionner si elle n'était pas branchée. Après quatre années de développement et de nombreux essais sur le terrain, l'application du produit a encore évolué pour améliorer la technologie inductive et s'assurer qu'elle est facilement applicable avec n'importe quel mousqueton standard. Ce nouveau système est donc facile à adopter et perturbe moins les pratiques de travail actuelles.



« L'objectif du Working at Height Summit est de réunir nos partenaires industriels et nos clients afin de collaborer, d'innover et d'éduquer pour que le travail en hauteur puisse être réalisé en toute sécurité, sans impact sur la santé, tout en minimisant l'effet sur l'environnement. Lors de cet événement, Nationwide Platforms et ses partenaires ont présenté des technologies nouvelles et innovantes, ont collaboré et discuté des meilleures pratiques disponibles et ont établi des relations pour l'avenir afin de nous permettre à tous d'améliorer la santé, la sécurité et la durabilité dans tous les domaines. Des ateliers ont également été organisés pour former et tirer parti de l'expérience de tous les secteurs en vue d'améliorations et d'innovations futures. »

**Alana Paterson**  
Directrice HSE, Powered Access Division  
(Royaume-Uni, Moyen-Orient)



Working at Height Summit - Zone d'exposition

### Les Rencontres de la sécurité – France

Les Rencontres de la sécurité se sont déroulées le 22 juin 2022, pour une 5<sup>ème</sup> édition placée sous le signe de l'innovation et de l'inspiration. Organisée à l'hippodrome Paris Longchamp, un espace d'exposition rassemblant pas moins de 30 exposants a pour la première fois été prévu, permettant aux participants de découvrir et manipuler les matériels de constructeurs et start-up intégrant des avancées majeures en matière de sécurité et d'environnement.

Cet évènement a rassemblé tout l'écosystème de la construction autour de conférences, tables rondes et ateliers destinés à échanger ensemble sur des questions clés pour l'avenir de la profession et plus particulièrement autour de la thématique « Des matériels zéro émission/zéro accident : c'est possible dès aujourd'hui ! ». Cet évènement a également été l'occasion pour certains fournisseurs d'exposer leurs nouveautés en avant-première.

« Depuis toujours, la sécurité de l'opérateur et des personnes évoluant à proximité des chantiers est inscrite dans l'ADN du groupe Wacker Neuson. Au cours de la dernière décennie, le respect de l'environnement est venu compléter notre approche, avec le lancement dès 2014 notre première mini pelle 800 kg dual power, capable de fonctionner alternativement au diesel ou en électrique. Des valeurs que nous partageons avec le Groupe Loxam, qui nous a parfois poussés à aller encore plus loin en matière de sécurité, avec quelques beaux projets issus de nos réflexions communes, comme le Dumper Dual View et son poste de conduite rotatif à 180°, pour une parfaite visibilité et donc moins de risques sur chantier. Convaincu tout comme nous qu'un changement était nécessaire pour s'affranchir des énergies fossiles, Loxam nous a également fait très tôt confiance, en mettant à la location dans ses agences des matériels silencieux et non polluants, alimentés par batterie. Sécurité et respect de l'environnement sont pris en compte dès la conception des engins Wacker Neuson, mais aussi dans le processus de fabrication et jusqu'à leur utilisation par le client final. Avec un seul mot d'ordre : pas de concession sur la productivité. Et une ambition : toujours rester à l'écoute de nos clients et développer les meilleurs solutions, pour travailler en harmonie, même sur les chantiers les plus complexes. »

**Marc Cavallo**  
Wacker Neuson

« Les rencontres de la sécurité et de l'environnement Loxam 2022 m'ont permis d'aborder ces 2 thèmes primordiaux. Les tables rondes avec les témoignage d'experts, les ateliers de discussion avec notre écosystème sont riches d'enseignement et nous font poser les bonnes questions et apportent quelques idées. Je crois que la compétition ne suffit pas quand il s'agit de sauver la planète et de préserver nos employés. Et je n'oublie pas les exposants et start up qui osent, le navigateur Vicotrien Erussard tellement innovant et inspirant. »

**Eric Plouzenec**  
Directeur Performance des Equipements Adjoint, Colas



Les Rencontres de la Sécurité et de l'Environnement

# PROMOUVOIR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE

## Notre engagement en 2 mots

COLLABORATION  
SOUTIEN



### LE MOT DE KRISTI VELBAUM

« Nous accordons de l'importance à un environnement de travail où les employés peuvent évoluer, s'améliorer et se remettre en question grâce à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail. Les différentes compétences qui découlent de perspectives et d'expériences de vie uniques sont un atout pour nous et nous continuons à trouver des moyens de promouvoir la diversité sur nos lieux de travail - coopérer avec les écoles et les universités pour attirer de jeunes employés, trouver des méthodes de travail flexibles pour les employés seniors et les employés en situation de handicap. »

Directrice  
Ressources Humaines  
Ramirent Pays Baltes

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

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

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

## Notre fonctionnement

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

## Actions emblématiques de l'année

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

Que ce soit en Estonie, au Royaume-Uni ou en Espagne, nous privilégions les partenariats avec des écoles pour le recrutement de nos talents.

Depuis 2018, notre usine de construction de module en Estonie a noué plusieurs partenariats avec des écoles spécialisées dans la construction, comme l'école de construction de Tallinn par exemple, permettant à quelques stagiaires et apprentis charpentiers et électriciens d'être formés à nos métiers. Les stagiaires sont encadrés par le chef d'équipe, qui supervise le travail dans l'usine et le directeur de production, qui joue le rôle de mentor. Au cours du stage, le travail en usine est abordé sous plusieurs

aspects : méthodes et outils, processus, travail individuel et en équipe etc.

Au Royaume-Uni, notre filiale Nationwide Platforms est partenaire du Lutterworth College, un lycée situé dans une zone industrielle peu desservie, offrant ainsi des opportunités de carrières aux jeunes de la région.

Notre unité d'affaires en Espagne organise quant à elle des visites d'agences, en partenariat avec des écoles, afin de permettre aux jeunes de découvrir nos métiers et de leur donner une chance de rejoindre nos équipes en stage ou en apprentissage. Près d'une vingtaine de visites ont été organisées en Espagne et au Portugal en 2022, ouvrant ainsi nos métiers à ces profils.



### Loxam et Worldskills, un partenariat qui perdure !

Dans le cadre de la 47<sup>e</sup> édition de la compétition Worldskills, plus grandes olympiades des métiers au Monde adressées aux jeunes professionnels, nous avons signé une convention de partenariat avec WorldSkills France. Cette signature permet à Loxam de soutenir un événement d'envergure mondiale devenu incontournable pour les entreprises voulant valoriser leur savoir-faire et accompagner les talents de demain, en mettant à leur disposition les matériels nécessaires lors des compétitions régionales et nationales. Le Groupe souhaite ainsi accompagner ces talents afin de leur permettre d'atteindre l'excellence dans leurs métiers.

« Nous sommes ravis de renouveler notre engagement en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes aux côtés de WorldSkills France. Leurs compétences sont décisives pour l'avenir de notre économie et de nos territoires. Contribuer à ce grand rendez-vous est une opportunité privilégiée de valoriser le savoir-faire et les talents des plus jeunes. »

Olivier Grisez  
Directeur général,  
Loxam France - Généralistes



### Loxam, partenaire de l'Impact Tank en faveur de la mesure de l'impact social

Lancé en 2020, l'Impact Tank est le premier think tank dédié à l'économie à impact positif en France et en Europe. En 2022, Loxam a intégré deux groupes de travail de l'impact tank. Le premier est dédié à la mesure d'impact des projets d'urbanisme à l'échelle du Grand Paris et le second, permet de mesurer l'engagement sociétale des entreprises dans les territoires. Dans le cadre de celui-ci, une équipe de chercheurs et de scientifiques sera mobilisée pour définir une méthode de mesure de l'impact d'une agence Loxam sur un territoire afin de réaliser un cas d'exemple concret.

« L'Impact Tank entend réunir entreprises, administrations, associations, chercheurs et acteurs de l'économie sociale et solidaire autour de la construction de référentiels d'indicateurs partagés de mesure d'impact de leurs actions. L'objectif est de leur permettre de parler le même langage pour mieux collaborer. En s'impliquant dans nos groupes de travail, LOXAM participe à faire avancer la recherche sur l'innovation sociale et les transitions sociales et écologiques, en partageant ses bonnes pratiques, ses questionnements, ses démarches de reporting, et son regard sur le rôle de l'entreprise dans les territoires. »

Tony Bernard  
Directeur Général Impact Tank



### Une collecte de jouet en partenariat avec Yoti - Le Cap

Une collecte de jouet a été organisée du 21 novembre au 6 décembre, dans notre siège Groupe, à La Défense. Près de 80kg de jouets, jeux et peluches ont été récoltés et donnés à l'association Yoti, un organisme qui reconditionne les jouets collectés pour leur donner une seconde vie. Petite particularité, les jouets sont reconditionnés par des détenus, permettant de favoriser leur réinsertion professionnelle et de les aider à retrouver un emploi.

### Une structure adaptée partenaire de Loxam pour valoriser les déchets

En 2022, Loxam a participé à la mise en place d'une structure temporaire pour la zone TV de l'évènement Roland-Garros et à l'installation d'un réseau de climatisation dans l'ensemble de la structure modulaire d'une surface de près de 3500m<sup>2</sup>. Loxam a travaillé en partenariat avec l'organisation Les Ripeurs sur la collecte et la valorisation des déchets liés au montage de ce site. Grâce à ses employés en réinsertion professionnelle, ce sont plus de 79 % des déchets de l'évènement qui ont été revalorisés.



# 2<sup>E</sup> PILIER

## LOXAM, ENTREPRISE RESPONSABLE, ANCRÉE LOCALEMENT

## REGARDS CROISÉS



**Luis Angel Salas Manrique**

Directeur Général Loxam Hune  
(Espagne, Portugal)

**& Patrick Bourmaud**

Directeur Administratif et Financier,  
Groupe Loxam

**De nouvelles agences ont ouvert en 2022 avec un maillage territorial de plus en plus fort, quels sont les avantages de ce modèle économique ?**

**Luis Angel Salas Manrique :** Depuis plusieurs années, nous avons une stratégie de croissance organique qui, outre la création de nouveaux segments d'affaires et de nouveaux services, accroît notre présence dans les territoires. L'ouverture de nouvelles agences nous permet de nous développer dans de nouveaux territoires à la fois en maintenant notre activité classique de location de machines mais aussi en renforçant certains métiers (service, formation client, événementiel, etc.). Par exemple, dans la péninsule ibérique en 2022, nous avons ouvert 5 agences de location et 6 corners Leroy Merlin.

*L'ouverture de nouvelles agences nous permet de nous développer dans de nouveaux territoires.*

**Patrick Bourmaud :** Grâce à ces différentes ouvertures, notre réseau d'agence ne cesse de s'étoffer. En termes de RSE, l'avantage de la densité de notre réseau est d'être au plus proche des chantiers et des clients. Cela nous permet d'offrir une qualité de service renforcée et d'optimiser les flux logistiques liés au transport, mais aussi, d'intervenir rapidement et de manière efficace lorsque cela est nécessaire. Cette présence renforcée dans les territoires nous permet également de contribuer à l'économie locale par la création d'emplois dans nos agences et le recours à des sous-traitants locaux.

**Comment intégrez-vous les risques extra-financiers (sécurité, environnement, droits de l'homme, etc.) dans votre système de gestion des risques et dans vos activités quotidiennes ?**

**P.B :** Depuis l'année dernière, nous avons formalisé notre plan de vigilance. Celui-ci prend en compte les risques extra-financiers et détaille les moyens déployés pour les contrôler. Nous réalisons des évaluations en interne pour l'ensemble des risques, et déterminons des plans de progrès avec des

*Grâce à ces différentes ouvertures, notre réseau d'agence ne cesse de s'étoffer.*

objectifs à atteindre. Nous avons identifié des actions à mettre en place en interne pour chacun des thèmes (sécurité, environnement, droits humains etc.). Nous associons également nos fournisseurs, que nous évaluons sur ces sujets.

**L.A.S.M. :** Les risques extra-financiers font partie intégrante de notre stratégie d'entreprise. Pour chacun des thèmes, nous mettons en place des actions afin de mieux contrôler ces risques. En ce qui concerne les droits de l'homme, notre stratégie en matière de ressources humaines est depuis des années en avance sur les demandes du marché, avec des systèmes d'évaluation des collaborateurs, des enquêtes internes, la certification Great Place To Work®, le label Entreprise Familiale Responsable et, bien sûr, notre plan de sensibilisation à la sécurité.

**P.B :** La prise en compte de ces enjeux passe aussi par la formation de nos collaborateurs. C'est pourquoi nous avons décidé de refondre totalement nos formations à l'éthique des affaires pour les rendre plus complètes. Par exemple, nous allons renforcer la formation de nos managers, sur les risques de corruption.

**Quelles sont vos priorités pour 2023 ?**

**P.B :** Nous allons vérifier la conformité des engagements RSE contractuels pris en 2022 auprès de nos banques et allons soumettre un dossier auprès de Science Based Targets pour la certification de notre trajectoire carbone. Le respect des objectifs en 2023 doit encore marquer un progrès dans nos évaluations externes.

**L.A.S. :** Notre priorité pour 2023 est de bien réussir l'intégration des entreprises récemment acquises et le développement de nos agences, en particulier de nos nouvelles agences. Nous veillerons à renouveler notre flotte de matériels électriques et à faibles émissions, et à maintenir une bonne atmosphère de travail et un bon niveau de croissance.

# VALORISER LES DIVERSITÉS

## Notre engagement en 3 mots

OBJECTIVITÉ  
PROMOTION  
INTÉGRATION



### LE MOT DE ULRIKA HVELPLUND

« L'année dernière, nous avons signé un engagement en faveur de la diversité, dans lequel nous nous sommes engagés à œuvrer pour une meilleure égalité et une plus grande diversité des sexes au sein de Loxam Danemark. Nous travaillons sur le langage utilisé dans les offres d'emploi en nous concentrant plutôt sur les valeurs de l'entreprise et sur la coopération entre nos employés. nous continuons à nous battre pour les femmes, les jeunes et les moins jeunes, et nous souhaitons la bienvenue à chacun. »

**Directrice des Ressources Humaines, Loxam Danemark**

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

**Objectivité** dans nos recrutements et la gestion de nos talents.

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

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

## Notre fonctionnement

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

### Pour un recrutement inclusif et transparent

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

avec un module de formation dédié au processus de recrutement et à la non-discrimination

- Nos processus de recrutement sont détaillés et accessibles à tous grâce à nos sites dédiés Loxam Talent et Ramirent Career notamment.
- Nous veillons également à rendre nos offres d'emplois inclusives et attractives, pour une plus grande diversité sur nos métiers techniques par exemple. C'est le cas notamment 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, des valeurs auxquelles s'identifient davantage de femmes.
- Certaines de nos unités d'affaires, en Belgique notamment, favorisent même le recours aux CV anonymisés, permettant d'analyser chaque candidature de manière objective.



### Pour les jeunes (moins de 25 ans)

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

### Pour les seniors (plus de 50 ans)

Nous proposons aux seniors des postes adaptés leur permettant de s'épanouir et de transmettre leurs savoir-faire. Si besoin, nous adaptons les postes

de travail pour permettre le maintien dans l'emploi ou proposons une évolution de carrières à nos collaborateurs qui ne seraient plus en mesure de pratiquer certaines activités physiques.

### Pour l'égalité femmes-hommes

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

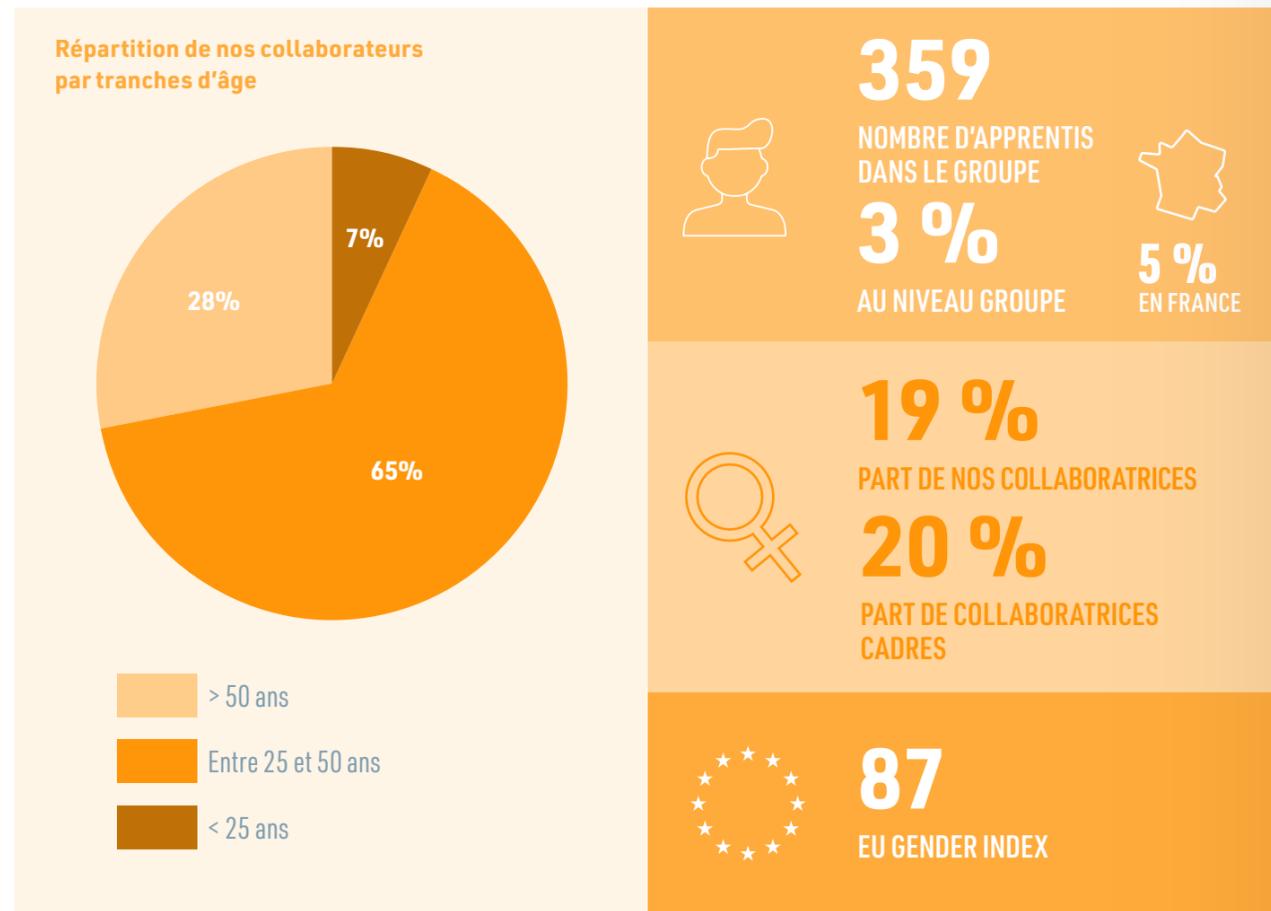
### Pour l'insertion professionnelle

Nos unités d'affaires sont toutes encouragées à nouer des partenariats avec des institutions et des associations pour encourager l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi. En France, nos équipes multiplient les partenariats avec Pôle Emploi et des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire pour donner une chance à des personnes aux parcours divers.

### Pour les personnes en situation de handicap

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

## Nos résultats



66

## Actions emblématiques de l'année

### Des journées dédiées aux alternants

En 2022, les journées de l'alternance ont fait leur grand retour ! Après deux ans d'absence à cause de la pandémie, 6 sessions ont été organisées, rassemblant 130 de nos 238 alternants et leurs tuteurs dans notre école de formation à Bagneux. Entièrement dédiées aux alternants, ces journées sont rythmées par différentes présentations des services de l'entreprise, des témoignages de collaborateurs et des moments d'échanges et de convivialité entre alternants et tuteurs. Si les alternants profitent de ces journées pour découvrir l'entreprise et rencontrer de nouvelles personnes, les tuteurs assistent quant à eux à plusieurs sessions de formation, notamment dédiées au management, leur permettant d'accompagner au mieux les alternants tout au long de leur parcours.

Cette journée n'est pas le seul exemple de nos actions dans le Groupe. Au Royaume-Uni par exemple, nous organisons chaque année un challenge entre nos apprentis, le *Roger Wickens Challenge*, où pendant plusieurs jours nos apprentis sont invités à relever des challenges.

### En faveur de l'égalité femmes-hommes

#### Zoom sur l'accord pour l'égalité professionnelle femmes-hommes en vigueur en France

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

### En faveur des personnes éloignées de l'emploi

#### Un partenariat avec Emmaüs, Pôle Emploi et Sheva - France

Afin de faire face à la pénurie de main d'œuvre technique sur le marché de l'emploi, nous devons nous adapter et innover dans nos actions de recrutement. Un partenariat a ainsi été développé avec des organismes accompagnant des personnes en situation d'exclusion (Emmaüs, Pôle Emploi, etc.) pour les former à nos métiers de responsable de parc et de mécanicien pour la région Ile-de-France.

20 candidats, avec un parcours autodidacte technique pour la majorité d'entre eux, ont été sélectionnés pour intégrer une formation de 400 heures, créée sur mesure pour Loxam par l'organisme Sheva Formation, entre mai et août 2022.

Résultat : 12 personnes ont été embauchées (dont 11 en CDI) à l'issue de la formation : 5 mécaniciens et 7 responsables de parc.

Ce projet a permis de :

- Mobiliser et rassembler une équipe pluridisciplinaire autour d'un projet d'entreprise.

- Former à nos métiers.

- Répondre aux besoins de main d'œuvre dans les agences d'Ile-de-France.

- Favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation d'exclusion.

Ce projet pilote pourra être renouvelé à terme sur les mêmes profils sur d'autres régions selon le volume de recrutements mais également sur d'autres postes.



### En faveur des personnes en situation de handicap

#### Agir au quotidien en faveur de l'intégration de personnes en situation de handicap

L'inclusion de personnes en situation de handicap est une priorité dans l'ensemble des pays du Groupe. L'inclusion fait partie intégrante de notre culture d'entreprise et donne lieu à des actions ponctuelles, dont on peut avoir quelques exemples ci-dessous.

Avec l'aide d'une subvention gouvernementale dédiée au retour à l'emploi des personnes en situation de handicap, deux collaborateurs en situations de handicap ont rejoint nos équipes au Pays-Bas.

En 2022, notre site de Peterburi tee à Tallinn en Estonie, a accueilli un stagiaire en situation de handicap, en partenariat avec la Kopli Vocational School. Après quelques jours de découverte, c'est avec rigueur et en totale autonomie que notre nouveau collaborateur a pu réaliser ses différentes missions, un partenariat réussi qui sera reconduit !

67



# GARANTIR DES RELATIONS ÉTHIQUES ET RESPONSABLES

## Notre engagement en 3 mots

HONNÊTÉTÉ  
CONFIANCE  
INTÉGRITÉ



### LE MOT DE CHRISTOPHE JUGE

« La dimension éthique et responsable chez Loxam est un socle non négociable qui s'inscrit dans le modèle même de développement du Groupe. Alors oui, l'engagement est fort, mais surtout, le Groupe en tant qu'entreprise leader se donne les moyens d'atteindre ses objectifs : discours clair, indicateurs de performance sur l'ensemble des thématiques RSE, comités dédiés aux lois encadrant l'éthique des affaires. Et le meilleur indicateur reste l'adhésion des collaborateurs, qui renforce le sentiment d'appartenance et l'attractivité de la société. »

Directeur administratif  
Groupe Loxam

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

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

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

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

## Notre fonctionnement

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

### Notre organisation

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

En 2021, nous avons procédé à la formalisation de notre plan de vigilance qui fera l'objet d'un suivi semestriel

transverse par notre comité de vigilance. Toutes nos procédures pour le suivi de nos risques de rang 0 et de rang 1 seront revues dans le cadre de cette instance (voir paragraphe dédié ci-dessous).

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

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

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

- **Une charte éthique** intransigeante, conforme aux réglementations nationales, qui donne la priorité aux règles de bonnes pratiques des affaires afin d'encourager une concurrence saine et loyale. À cet effet, Loxam s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables, telles que la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la



corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, la loi britannique contre la corruption (UK Anti-Bribery Act) et la loi française Sapin II. Ce code de conduite recense ainsi toutes les règles à suivre en matière de prévention des conflits d'intérêt, de lutte contre la fraude, la corruption ou encore la protection des informations confidentielles. Ce document définit et illustre les types de comportements à adopter et proscrire. Il prône une tolérance zéro en la matière.

- **La remise de notre charte éthique** en même temps que le contrat de travail à tout nouveau collaborateur.
- **Des formations à l'éthique** pour donner à l'ensemble des collaborateurs les moyens de lutter contre la corruption. En France, ces formations prennent notamment la forme de 11 études de cas sous la forme d'une web série inspirées 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 réalisés dans l'ensemble des pays où nous sommes présents. Notre filiale Ramirent a développé un module de formation dédié à la charte éthique, permettant aux collaborateurs d'approfondir leurs connaissances en la matière.
- **Une procédure cadeaux et invitations** qui donne des règles aux collaborateurs de Loxam.
- **Une procédure de whistleblowing** (ou procédure d'alerte) présentée à l'arrivée de chaque nouveau collaborateur. Elle permet de protéger tout lanceur d'alerte et de le mettre directement en contact avec le référent éthique via une

plateforme dématérialisée ou un numéro de téléphone dédiés dans la langue de l'interlocuteur. Cette procédure est accessible via les différents sites du Groupe Loxam. Elle est suivie en direct par notre Comité Éthique.

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

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

Nous travaillons avec nos fournisseurs locaux et mondiaux pour proposer la plus haute qualité de service possible. Cette exigence repose sur notre volonté de maîtriser de bout en bout notre chaîne de valeur, notamment en matière de respect des principes cruciaux défendus par l'OIT. Dans le cadre de notre plan de vigilance, nous avons identifié, au moyen de sources externes indépendantes, notre taux d'exposition aux principaux risques de vigilance auxquels un Groupe comme Loxam est soumis. En fonction des résultats, nous déployons des plans d'action adaptés (voir paragraphe sur notre plan de vigilance).

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

- **respect des droits de l'Homme.** Nos fournisseurs s'engagent en faveur de l'égalité des chances, du développement du dialogue social, ainsi qu'à la mise en œuvre d'un système de protection de la santé et à la préservation d'un cadre sûr et sain ;
- **respect de l'environnement.** Nos fournisseurs se conforment aux réglementations limitant l'impact de leurs activités, prévenant et réduisant les risques environnementaux et promouvant les innovations. Un point d'attention particulier est réalisé sur l'extraction et l'usage des métaux rares par nos fournisseurs.

Nous disposons de plusieurs mécanismes pour veiller à ces principes :

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

- **la notation de nos fournisseurs** sur différents critères dont la RSE : en France, 10% de la note est basée sur des critères liés à la RSE ;
- **une évaluation de nos fournisseurs** stratégiques par la plateforme indépendante Ecovadis ;
- **des audits de sites** au sein de notre unité d'affaires espagnole (audits annuels des fournisseurs stratégiques) et de Ramirent (3 à 5 fournisseurs par secteur chaque année).

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

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

- **la sécurité de nos systèmes d'information**, coordonnée par nos Responsables de la Sécurité des Systèmes d'Information ;
- **une analyse précise de nos risques en matière de cybersécurité** et de protection des données personnelles et commerciales, grâce à nos procédures de gestion des incidents robustes en vigueur dans le Groupe. Notre Security Operation Center permet notamment de détecter les potentielles attaques ou suspicions d'attaques pouvant toucher notre système d'information.
- **le renforcement de nos solutions et processus de cybersécurité**, par la mise en place de solutions nous permettant d'être à l'état de l'art (MFA-Multi Factor Authentification) 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 (ex : fuite de mot de passe). Aussi, nous usons largement de l'approche « secure by design », qui intègre la sécurité dès la conception d'un projet et tout au long de son déploiement.

- **le déploiement d'une charte informatique**, régulièrement révisée pour intégrer les nouvelles bonnes pratiques en matière de règles et de comportements. Cette charte détaille notamment les droits et obligations des utilisateurs - que ce soit en matière de confidentialité, de vigilance ou encore de règles de sécurité à observer en cas de déplacements professionnels - les modalités de contrôle et de surveillance par Loxam ou encore les droits et obligations des utilisateurs à l'égard du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Une « Charte Administrateur du Système d'Information » est également en cours de déploiement auprès des collaborateurs disposants de comptes à privilèges et fait l'objet d'avenants au contrat de travail pour toutes les personnes ayant ce type d'accès.
- **la sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux de cybersécurité**, grâce à des campagnes de sensibilisation dans l'ensemble du Groupe. En 2022, plusieurs campagnes dédiées au phishing ont par exemple été menées. Des modules de formation dédiés sont également en cours de déploiement pour 2023.
- **une procédure robuste** pour le suivi et le traitement des données personnelles, en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données ;
- **une démarche de certification ISO 27001** dans certaines unités d'affaires (Royaume-Uni, Moyen-Orient et Italie).

La cybersécurité est une composante clé de notre stratégie digitale. Nous déployons, à tous les niveaux, des objectifs et actions à entreprendre,

agissant autant sur les infrastructures techniques que les comportements de tous nos collaborateurs.

### Le suivi de notre devoir de vigilance, maillon essentiel de la maîtrise de notre supply chain

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

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

- **Droits humains** : travail des enfants, travail forcé, liberté d'association, discrimination, non-respect des droits des travailleurs migrants, absence de salaires décents,

prestations sociales insuffisantes, heures de travail excessives, harcèlement, santé et sécurité au travail.

- **Environnement** : contribution au changement climatique, pollution des airs, pollution des eaux et des sols, non-gestion des déchets.

Nous avons mis à jour notre matrice des risques pour intégrer les sujets identifiés ci-dessus, que ce soit en interne, auprès de nos fournisseurs de rang 1 ou de nos sous-traitants. Des actions sont mises en œuvre pour réduire ces risques. Enfin, des audits portant sur ces thématiques peuvent être conduits pour s'assurer de la bonne mise en œuvre du cadre défini, et la maîtrise du risque identifié (voir encadré ci-dessous pour les actions de l'année 2022 et le détail de notre reporting en annexe à ce document).

Notre plan de vigilance est disponible sur notre site internet (<https://loxam.com/newsroom/nos-publications/>).

## Nos résultats



# 46 %

PART DE NOS FOURNISSEURS DE MATÉRIELS À L'ÉCHELLE DU GROUPE ÉVALUÉS PAR NOTRE PARTENAIRE ECOVADIS (EN VOLUME D'ACHAT)



# 100 %

PART DE NOS COLLABORATEURS COUVERTS PAR NOTRE CHARTE ÉTHIQUE GROUPE



# 72 %

DE NOS COLLABORATEURS FORMÉS À L'ÉTHIQUE



# 19

ALERTES REÇUES ET TRAITÉES EN 2022

# 0

AYANT ÉTÉ QUALIFIÉE COMME CONTRAIRE À NOTRE CHARTE ÉTHIQUE

## Zoom sur quelques faits marquants

### Mise en place de notre comité de vigilance

En 2022, nous avons tenu notre premier comité de vigilance, qui se tiendra désormais tous les semestres. Ce comité vise à présenter et valider la cartographie des risques entrant dans le cadre de notre plan de vigilance et à piloter le déploiement des actions pour réduire ces risques. Les actions mises en place pour répondre aux risques identifiés sont détaillées dans notre Déclaration de Performance Extra-Financière (description disponible en annexe). Ce comité a également pour objectif d'identifier les zones où les risques sont les plus élevés, pour vérifier le bon déploiement des actions au travers d'audits. Par exemple, en 2022, nous avons conduit des audits de droits humains dans nos unités d'affaires au Brésil et au Moyen-Orient. Les rapports d'audit sont ensuite partagés et revus par le comité, pour prise de décisions sur le plan d'action.



### Une procédure d'alerte remise à plat

Dans la foulée de la Directive européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019 qui vise à unifier, au sein du territoire de l'Union Européenne, la protection des lanceurs d'alerte, la France a adopté le 21 mars 2022, une nouvelle loi visant à améliorer le régime de protection des lanceurs d'alerte. Dans ce contexte, Loxam a adopté la procédure « *Recueil et traitement des signalements du Groupe Loxam* » et mis en place une plateforme de signalement en ligne appelée « *Loxam Speak Up* ». Cet outil, déployé dans l'ensemble des filiales en France et à l'étranger, permet à l'auteur du signalement de communiquer tout document à l'appui de son signalement et accéder à toutes les informations nécessaires à son suivi. S'il le souhaite, l'auteur peut effectuer son signalement de manière anonyme via la plateforme. Le signalement sera traité conformément aux stipulations de la procédure « *Recueil et traitement des signalements du Groupe Loxam* » qui intègre l'ensemble des exigences législatives et expose de façon didactique : qui peut effectuer un signalement, quels faits peuvent faire l'objet d'un signalement, comment s'effectue un signalement, quelles suites sont données et de quelle protection bénéficient l'auteur du signalement et son entourage.

<http://loxamspeakup.integrityline.com>

### Cyberattaque

#### Toute une entreprise mobilisée !

Dans la nuit du 19 au 20 mai 2022, notre Direction des Systèmes Informatiques a détecté une attaque d'un logiciel malveillant bloquant l'accès à nos fichiers. Par précaution, nous avons suspendu tous nos flux d'échanges informatisés avec nos tiers et mis en place nos Plans de Continuité d'Activité. Grâce à la mobilisation de nos équipes informatiques à travers tout le Groupe, nos systèmes d'information sont rapidement redevenus opérationnels. Tandis que nos équipes informatiques combattaient le mal de l'intérieur, nos équipes en agences assuraient une continuité de service sans faille à nos clients. Cette attaque nous a obligés à accélérer et renforcer notre plan de sécurité informatique et a confirmé que la solidarité entre Loxamiens est une arme de défense massive !

« Cette attaque a donné un coup d'accélérateur à notre politique de sécurité et a été une véritable prise de conscience pour l'ensemble des collaborateurs. »

#### Vincent Gapillard

Responsable Sécurité  
du Système Informatique  
Loxam France



## UN SOUTIEN À LA FONDATION ABRINQ - BRÉSIL

Aux côtés d'Abrinq, notre filiale brésilienne soutient des projets de protection des enfants et mène des initiatives en faveur de l'apprentissage pour accompagner les jeunes dans leurs premières années de carrière. L'implication de notre unité d'affaires brésilienne, Loxam Degraus, dans cette cause a été saluée par le label « *Child friendly Enterprise* » par Abrinq, qui récompense les entreprises n'employant pas de main d'œuvre enfantine et intervenant pour l'amélioration des conditions de vie des plus jeunes.



### Stéphane Hénon, Directeur Général du Groupe Loxam, nommé Président de l'Association Européenne des Loueurs (ERA)

Stéphane Hénon, Directeur Général du Groupe, a été nommé, au poste de Président de l'European Rental Association (ERA). L'European Rental Association (ERA) est l'association professionnelle du secteur de la location d'équipements en Europe. L'ERA représente près de 5 000 entreprises, soit directement, soit par l'intermédiaire de 14 associations nationales et l'International Powered Access Federation (IPAF).

« C'est une très grande fierté d'être nommé à la Présidence de l'European Rental Association, que je connais bien et avec laquelle mon équipe et moi-même souhaitons continuer de contribuer le plus efficacement possible. Directeur général de Loxam depuis 10 ans, je sais combien l'ERA est un lieu privilégié du débat et de discussion des meilleures pratiques et innovations pour notre secteur. Je rejoins l'ERA déterminé à porter la voix des industriels, mais aussi résolu à promouvoir nos actions et métiers auprès du plus grand nombre. »

Stéphane Hénon  
Directeur Général du Groupe Loxam



# FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

## Notre engagement en 2 mots

### ANCRAGE CONTRIBUTION

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



### LE MOT DE GUILHERME BOOG

« Sans aucun doute, nous pouvons et nous devons soutenir le développement régional. Notre large portefeuille nous permet de toucher une énorme quantité de clients, avec des centaines de besoins différents. Nous sommes dans une position privilégiée pour soutenir des entités sélectionnées en prêtant nos équipements au lieu de les louer. C'est bon pour la communauté et pour la motivation de nos employés, ce qui nous rend heureux d'aider. »

**Directeur Général  
Loxam Degraus (Brésil)**

## Notre fonctionnement

### Ancrage et proximité

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

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

- **un service client sans cesse amélioré** dans l'ensemble de nos unités d'affaires. 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, ainsi que des **initiatives en faveur de la préservation du patrimoine architectural bâti**, à l'image de notre participation à la reconstruction de la cathédrale Notre-Dame de Paris par exemple.

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



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

### Des partenariats à travers tout le Brésil... et à travers tout le Groupe !

Notre unité d'affaires s'est lancée dans un projet à fort impact social : faire en sorte que toutes ses agences deviennent partenaires d'une association défendant une cause sociale. En 2022, Loxam Degraus était partenaire de 8 associations différentes, toutes proposées par des collaborateurs travaillant dans l'agence en question. Nous mettons gratuitement des matériels à disposition de chacune d'entre elles.

« Au Brésil, nous avons un programme dirigé par le département marketing en collaboration avec nos agences, qui est un partenariat avec 8 associations caritatives locales. Ces associations s'occupent d'enfants vulnérables, de familles en situation de pauvreté et de projets visant à stimuler l'art et la culture chez les enfants. Nous leur fournissons gratuitement des équipements pour la rénovation et l'agrandissement des espaces destinés aux enfants et aux familles. Ces institutions fournissent de la nourriture, des cours de danse, des cours d'informatique et bien plus encore aux communautés locales. Nous pensons que nos équipements laissent un grand héritage pour l'avenir de nos enfants et de notre pays. Ce programme renforce notre engagement en faveur des causes sociales au Brésil. »

**Rafael Ribeiro**  
Responsable marketing,  
Loxam Degraus (Brésil)



### Des collaborateurs mobilisés pour la santé

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



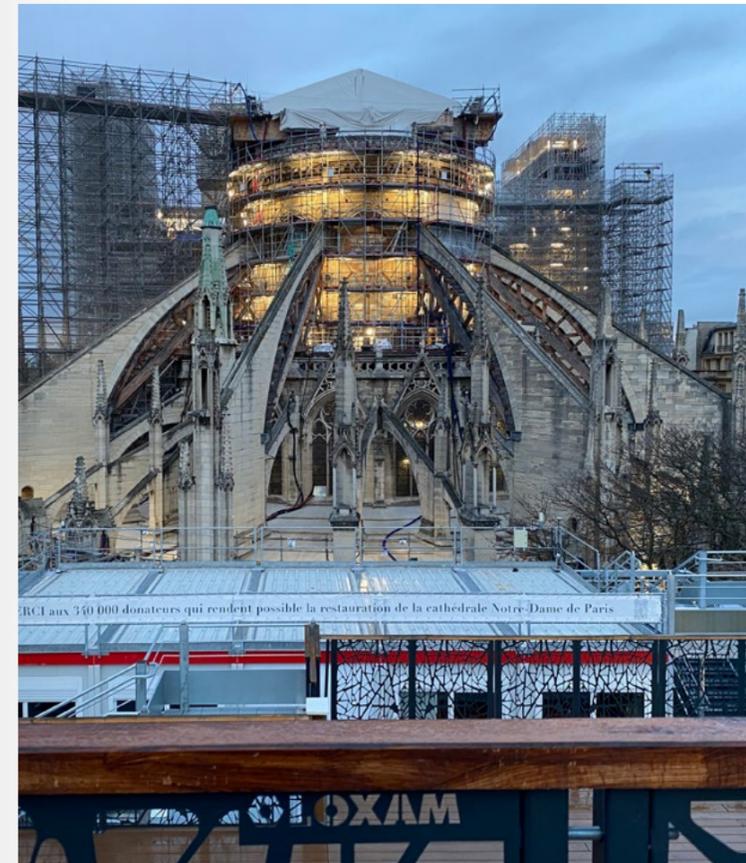
Des collaborateurs mobilisés en faveur de la lutte contre le cancer du sein

Au Danemark, par exemple, chaque année une collecte de fonds est organisée auprès des collaborateurs. Notre filiale contribue ensuite en doublant le montant des dons. Un événement très médiatisé qui témoigne du soutien de notre filiale à cette cause.

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

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

Tout au long de notre convention Groupe, Loxam United, les collaborateurs se sont également mobilisés pour la lutte contre le cancer. Nous avons en effet souhaité donner une dimension solidaire à notre convention en convertissant le nombre de pas effectué en kilomètres, et de transformer ce total en don pour une association mondiale de lutte contre le cancer.



## ZOOM SUR NOTRE PARTICIPATION À LA RECONSTRUCTION DE LA CATHÉDRALE NOTRE-DAME DE PARIS - FRANCE

À la suite de l'incendie survenu en 2019, le Groupe Loxam avait fait part de son engagement pour la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris en proposant de mettre au service du projet son savoir-faire et son matériel à titre gracieux.

Nous avons poursuivi notre engagement en 2022, en mettant gracieusement à la disposition des intervenants du chantier deux bâtiments modulaires d'une superficie totale de 1350 m<sup>2</sup>. Composées respectivement de 25 et 65 modules, ces deux structures éphémères s'élèvent sur 4 et 5 étages. Elles accueillent les bureaux de l'établissement public chargé de la conservation et de la restauration de la cathédrale, qui assure notamment la maîtrise d'ouvrage.

Ces deux bâtiments ont été inaugurés le 15 novembre 2022, en présence du général d'armée Jean-Louis Georgelin, représentant spécial du président de la République et président de l'établissement public.

La mise en place de ces deux bâtiments modulaires intervient après l'aménagement, mi-2021, d'un centre de stockage et d'étude des vestiges de la cathédrale d'une superficie de 2 500 m<sup>2</sup> loué par l'établissement public, en région Île-de-France, pour lequel Loxam met à disposition des racks de stockage, des conteneurs et des moyens de manutention. Cet espace permet de stocker les éléments architecturaux utiles à la restauration ainsi que les vestiges de la cathédrale présentant un intérêt patrimonial ou scientifique. Pour réaliser ces deux opérations, Loxam a mis à disposition ses équipes et ses machines, dans le cadre d'un mécénat en nature et de compétences.

# 3<sup>E</sup> PILIER

## L'ENVIRONNEMENT, CAP SUR 2030

78

## REGARDS CROISÉS



**Vous êtes en charge d'une importante activité d'élévation, secteur en avance en matière d'électrification, quels sont vos retours d'expérience ?**

**Philippe Simonnet :** Chez Loxam, la gamme Loxam Access est effectivement la plus en avance en termes d'électrification. Les innovations ont été plus rapides sur ce type de matériels car il existait déjà beaucoup de matériels électriques. Les clients ont désormais la possibilité de travailler, avec une même machine, en intérieur et en extérieur, à des hauteurs pouvant atteindre 28 mètres. L'électrification de ce type de matériel représente un réel gain sur les frais de carburants et la logistique tout en permettant de travailler sans bruit. Pour répondre aux difficultés de recharge sur les sites de nos clients, nous leur proposons des systèmes hybrides ou encore des packs batterie. Nous investissons largement dans ces technologies pour apporter les réponses les plus adéquates.

**Paul Rankin :** Les gammes d'élévation sont peut-être en effet en avance en matière d'électrification et cela constitue un défi majeur pour nous et pour nos clients. Nous avons calculé l'impact électrique de la transition de nos matériels diesel à des matériels électriques sur nos agences. Bien entendu, nous suivons la directive Loxam en choisissant des machines électriques dans la mesure du possible, mais nous tenons également compte de la vitesse à laquelle le client effectue la transition. Le premier défi pour nous est l'adaptation de nos infrastructures électriques pour pouvoir recharger les équipements. En 2022, nous avons identifié trois agences dont la capacité électrique est insuffisante. La modernisation des capacités électriques ne peut se faire du jour au lendemain au Royaume-Uni, et nous devons donc prévoir la demande au moins deux ans à l'avance. Nous disposons également d'un plan B lorsque les mises à niveau en temps voulu ne sont pas possibles ou sont trop coûteuses. Il s'agit de stocker la capacité pendant les heures de nuit, lorsque notre consommation est faible, pour la libérer pendant les heures de pointe, lorsque la capacité n'est pas suffisante. Cette solution devient une alternative rentable aux mises à niveau et permet de bénéficier d'un coût de l'électricité plus faible pendant la nuit. Nous avons également considérablement augmenté le nombre de stations de recharge pour chaque agence en prévoyant au moins un an à l'avance afin de minimiser le coût des mises à niveau des agences.

**2022, hiver de la sobriété, quelles ont été les directives et les principaux résultats ?**

**P.S. :** Les directives du Groupe en matière de réduction des consommations d'énergie étaient claires : réduire de 10%

## Paul Rankin

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

## & Philippe Simonnet

Directeur Général Loxam France - Spécialistes

nos consommations en un an. Pour cela, nous avons lancé une campagne de remplacement des anciens luminaires par des LED, moins énergivores, et avons continué les travaux d'installation de bornes de recharges électrique sur nos sites. Au-delà de ces actions, nous avons constaté une réelle prise de conscience collective des enjeux de sobriété auprès de nos collaborateurs, certains proposant même des actions pour réduire les consommations en agences.

*La gamme Loxam Access est la plus en avance en termes d'électrification.*

**P.R. :** Nous avons entrepris plusieurs actions dont les résultats seront plus largement visibles l'hiver prochain. L'une d'entre elles consiste à remplacer les chauffages au diesel de nos magasins par des chauffages électriques, ce qui réduit considérablement notre consommation d'énergie. Avec les chauffages au diesel, nous avons souvent les portes des volets roulants ouvertes pour gérer les fumées, ce qui n'est pas nécessaire avec les chauffages électriques, donc chaque fois que nous avons besoin d'une modernisation, nous installons des volets roulants électriques à fermeture rapide. Cela fait une différence substantielle dans les besoins de chauffage et, avec l'amélioration de l'éclairage grâce à notre projet d'efficacité électrique, cela offre un meilleur environnement de travail à nos collègues.

**La variation des prix de l'énergie est-elle un frein à la transition énergétique pour une entreprise comme Loxam ?**

**P.S. :** Non, la variation des prix de l'énergie n'est pas un frein à la transition énergétique pour Loxam. La hausse du prix de l'énergie peut ralentir la transition de nos clients vers les matériels électriques mais ne la bloque pour autant pas. L'inflation représente un plus grand risque et peut quant à elle être un frein dans la transition énergétique mais nous la contenons aujourd'hui convenablement.

**P.R. :** Au contraire ! Les variations du prix de l'énergie et particulièrement du diesel, poussent de plus en plus de clients à adopter des matériels électriques. Nous devons donc suivre cette tendance et saisir l'opportunité qu'elle offre : continuer à accompagner nos clients dans leur transition et leur montrer que nous avons les matériels pour répondre à leurs besoins.

79

# UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE VOLONTAIRE POUR LE GROUPE LOXAM

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

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

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

## Première étape : mesurer.

### Un bilan carbone à l'échelle du Groupe

Nous réalisons annuellement le bilan carbone de 6 unités d'affaires représentant près de 80 % de notre chiffre d'affaires en 2019, 2020, 2021 et 2022. Nous allons en 2023 élargir le périmètre pour atteindre 95% de notre chiffre d'affaires Groupe.

La qualité de la donnée est un élément essentiel de la qualité de notre démarche carbone. Nous travaillons ainsi, chaque année, à l'amélioration de la fiabilité de nos données, en capitalisant sur les données réelles d'utilisation des matériels, grâce à l'IoT, et sur la mobilisation de nos fournisseurs, pour obtenir des analyses de cycle de vie des équipements.

Enfin, nous équipons progressivement nos chauffeurs et transporteurs d'applications digitales pour récupérer des données plus fiables sur la livraison de nos matériels et ainsi prendre des mesures correctives appropriées.

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

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



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

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

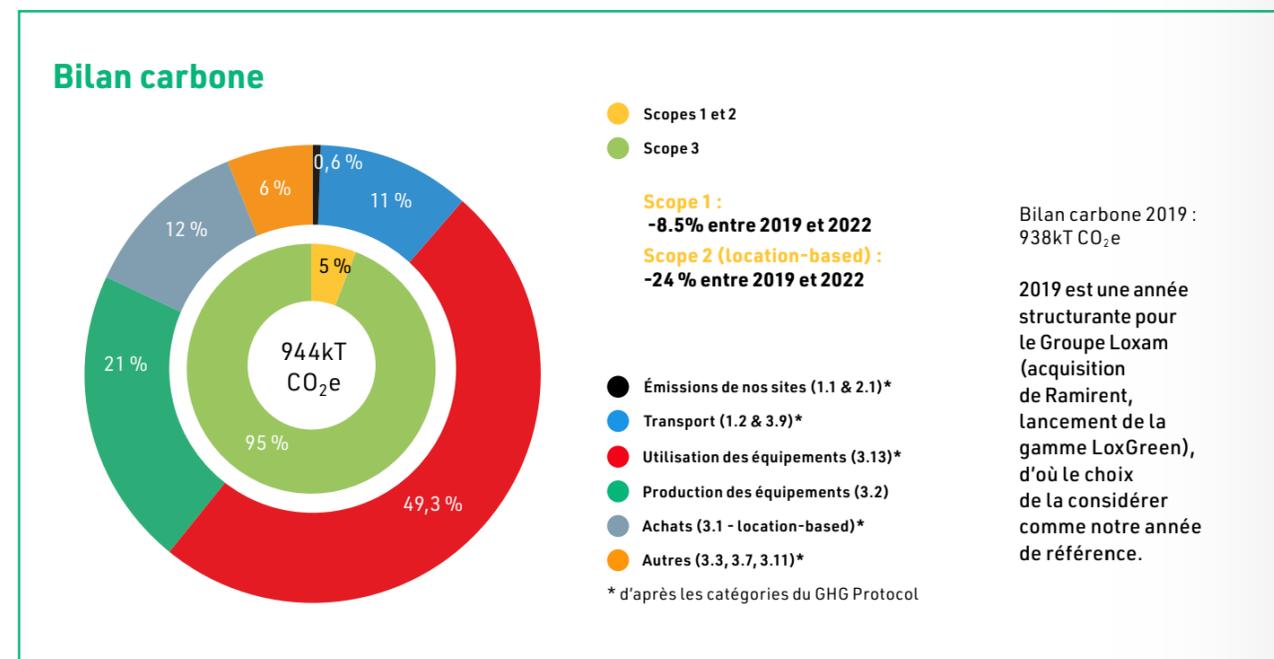
## Un soutien à l'initiative Science-Based Targets

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

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

## UNE ATTENTION PORTÉE AUX NOUVELLES DIRECTIVES EUROPÉENNES

Nous suivons avec attention les travaux législatifs en cours de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et de la taxonomie européenne. Nous travaillons notamment avec notre fédération professionnelle - l'ERA (European Rental Association) -, pour étudier les impacts et opportunités de notre modèle d'affaires au cœur de l'économie du partage. Nous avons, par exemple, contribué à la rédaction d'une note de position au sujet de la Taxonomie Européenne, en identifiant l'impact pour le secteur de la location. La location étant au cœur de l'économie de la fonctionnalité, l'axe « Économie circulaire » de la taxonomie européenne va avoir des impacts forts sur notre reporting. Nous publierons nos données de chiffre d'affaires, CAPEX et OPEX verts une fois ces référentiels rendus publics. Pour l'instant, nous utilisons pour communiquer sur nos CAPEX verts une définition interne, précisément énoncée dans le cadre de notre DPEF.



## Nos objectifs



**-50 %**  
BAISSE EN VALEUR ABSOLUE  
DE NOS ÉMISSIONS DIRECTES  
ENTRE 2019 ET 2030



**-30 %**  
BAISSE EN VALEUR ABSOLUE  
DE NOS ÉMISSIONS INDIRECTES  
ENTRE 2019 ET 2030

# RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT

## Notre engagement en 4 mots

SOBRIÉTÉ  
DURABILITÉ  
RÉEMPLOI  
OPTIMISATION



## LE MOT DE SAMPO SIPARI

« Pour réduire notre impact environnemental direct, il est essentiel de consommer moins d'énergie et que celle que nous utilisons soit renouvelable. Nous améliorons donc l'efficacité énergétique de nos locaux, nous optimisons les tournées de livraison, nous visons des contrats d'énergie renouvelable, mais nous encourageons également l'implication de notre personnel dans les actions d'économie d'énergie. »

**Responsable RSE et Sécurité Ramirent (Norvège, Suède, Finlande, pays baltes, Europe de l'Est)**

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

Notre politique environnementale s'articule autour de 4 piliers :

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

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

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

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

## Notre fonctionnement

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

### Notre organisation

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

La gestion des impacts environnementaux de nos matériels est effectuée par nos directions matériels.

### Des actions de réduction de notre consommation de ressources sur site

La réduction de nos consommations s'appuie sur :

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



de consommations. Afin de faciliter le monitoring de nos consommations, nous avons déployé en France, en 2022, le système Deepki. Cela nous permet de collecter et de monitorer nos consommations d'électricité et de gaz, et nous permettra prochainement de collecter nos données de consommation d'eau. Des systèmes similaires sont déployés dans nos autres unités d'affaires, et notamment au sein des pays Ramirent ;

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

### Une usine de production de modules en bois en Estonie

Ramirent Modular Factory a été créée en 2016 en Estonie pour fournir un approvisionnement stable de modules de haute qualité. Au fil des années, l'usine a évolué et été agrandie à plusieurs reprises. Elle emploie aujourd'hui 110 personnes et représente 12 000 m<sup>2</sup> d'espace de production pour une capacité de production annuelle de 1500 pièces de modules.

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

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

- **des procédures de gestion des produits chimiques**, avec des stockages adaptés (armoires, modules) et des plans d'action pour réduire ces produits en faveur d'alternatives écoresponsables ;
- **une gestion vertueuse de nos déchets** banals, dangereux et électroniques. Nous trions et recyclons les matériaux utilisés sur nos sites : nos déchets sont triés avec attention et font l'objet d'une traçabilité stricte. L'ensemble de nos agences est équipé de containers pour chaque type de déchets : acier et ferraille, bois, plastique, déchets industriels dangereux et déchets industriels banals. Nos déchets électroniques sont également collectés par des partenaires spécialisés. En France par exemple, nous avons un partenariat avec Recyclum pour la gestion de nos déchets électroniques. Certaines unités d'affaires, comme Ramirent en Finlande, disposent depuis 2014 d'une plateforme en ligne pour faciliter le suivi de leurs déchets ;
- **un système de traitement de tous les effluents**, notamment des huiles et des graisses. Toutes nos agences sont équipées de séparateurs et de décanteurs pour les huiles et hydrocarbures, permettant une collecte efficace par des organismes certifiés ;
- **une dépollution** systématique en cas de fuite. Toutes nos agences sont équipées de kits antipollution prêts à être utilisés ;
- **l'entretien et la préservation** des espaces naturels présents sur nos sites.

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

### Une optimisation de notre logistique de transport

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

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

- **L'optimisation des routes** de nos chauffeurs : nous déployons dans certaines unités d'affaires (France, Espagne, Portugal, Ramirent) des applications mobiles d'optimisation de trajets. Ces applications permettent de connaître le nombre de kilomètres parcourus, de planifier les livraisons et d'optimiser les routes pour réduire, notamment, les taux de transport à vide ;
- **Le renouvellement et l'adaptation de notre flotte** : le renouvellement de notre flotte s'effectue en faveur de matériels à faibles émissions carbone (voir nos principales actions ci-après). Nous équipons également nos poids lourds de dispositifs afin de diminuer leurs consommations. En France par exemple, un quart de notre flotte est équipé d'un système arrêt/démarrage à distance. Ce dispositif permet de couper le moteur du camion lors des opérations de chargement/déchargement, permettant

- une économie pouvant atteindre les 10 litres de carburant par jour ;
- **La formation à l'écoconduite de nos chauffeurs** : des modules de formation sont en cours de déploiement dans toutes nos unités d'affaires. Nos camions sont également de plus en plus équipés d'un système de suivi permettant l'analyse de la conduite en temps réel pour sensibiliser nos chauffeurs. Au Danemark par exemple, tous les chauffeurs sont formés à l'écoconduite et les camions sont même équipés d'un système permettant de récompenser le chauffeur en fonction de sa conduite.

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

Nos matériels font l'objet d'une politique rigoureuse et ambitieuse tout au long de leur cycle de vie, permettant d'allonger leur durée de vie, d'optimiser leur utilisation et de gérer vertueusement leur fin de vie. Cela passe par :

- **Le déploiement d'outils digitaux** pour maximiser les taux d'utilisation de nos équipements et développer la maintenance prédictive ;
- **Le renouvellement annuel d'une partie de notre parc**. 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).

**UN CENTRE DE RECYCLAGE DES MATÉRIELS UNIQUE EN FRANCE**

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

Le centre de recyclage dispose d'un système de régénération des batteries, Regelox, qui permet d'optimiser nos matériels et d'en allonger la durée de vie.

**871 kWh**  
ÉCONOMISÉS GRÂCE À LA RÉGÉNÉRATION DE 170 PACK BATTERIES EN 2022

**448**  
MODULES RECONDITIONNÉS EN 2022

**20 %**  
DE NOS BESOINS EN PIÈCES DÉTACHÉES COUVERTS GRÂCE À NOTRE SYSTÈME PIDEO



**Nos résultats**

En 2022, l'ensemble de nos indicateurs environnementaux se sont améliorés, et ce malgré notre croissance de 10%.



**48 880 MWh**

CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ 2022 (-3 % PAR RAPPORT À 2021)

DONT



**41 %**  
ÉLECTRICITÉ RENOUELABLE\*



**11 450 MWh**

CONSOMMATIONS DE GAZ 2022 (-9 % PAR RAPPORT À 2021)

DONT



**57 %**  
GAZ RENOUELABLE\*



**3 325 Tonnes**

DÉCHETS DANGEREUX COLLECTÉS



**63 %**  
DÉCHETS DANGEREUX VALORISÉS



**15 479 570 Litres**  
CONSOMMATIONS DE CARBURANT 2022 (-3 % PAR RAPPORT À 2021)

\*Signature de contrats spécifiques

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

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



1

95 %

DE NOTRE ÉNERGIE CONSOMMÉE en France (électricité et gaz) est d'origine renouvelable

### Un recours aux énergies renouvelables

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



3

### Des écosystèmes naturels aux abords de nos sites

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



5

### Une conversion de notre parc vers des matériels à faibles émissions

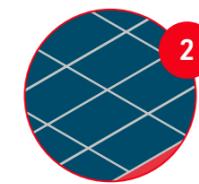
Chaque année, nous investissons en faveur de nouveaux matériels électriques, hybrides, hydrogène, gaz (voir notre partie Proposer des offres bas-carbone). L'arrivée de ces nouveaux matériels impliquent une augmentation significative de la puissance électrique de nos ateliers. Dans nos agences, 2 bornes de recharge IRVE sont a minima déployées ainsi que des boîtiers de recharge de nos matériels.



7

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

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



2

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

L'installation de panneaux solaires dans nos agences s'est accélérée, notamment aux Pays-Bas où chaque nouvelle agence en est systématiquement équipée.



4

PRÈS DE 150 SITES ÉQUIPÉS DE BORNES DE RECHARGE FIN 2022

### Amélioration de la performance énergétique de nos bâtiments

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



6

14 CAMIONS AU GAZ EN 2022

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

Nous possédons en France 14 poids-lourds qui effectuent, chaque jour, des tournées de livraison de nos matériels. Cette catégorie représente 80% de nos émissions de scope 1. Nous avons donc engagé un plan de transition volontaire de notre flotte poids-lourds. Toutes les alternatives sont aujourd'hui à l'étude, que ce soient les motorisations gaz, électriques, hydrogène, ou encore le recours aux biocarburants.



8

### Des véhicules électriques et hybrides au sein de notre flotte interne

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

## Zoom sur quelques initiatives

### Le remplacement de LED en partenariat avec le réseau Envie Recyclage

Notre agence Loxam Module de Rouen a entrepris de renouveler ses anciens radiateurs et luminaires en faveur d'alternatives plus responsables comme des LEDs. Une opération réalisée en partenariat avec le réseau Envie Recyclage, une structure spécialisée dans l'économie circulaire. Grâce à ses salariés en parcours d'insertion professionnelle, le réseau collecte et valorise les équipements électriques et électroniques ; ceux-ci sont ensuite renouvelés et distribués à des prix accessibles aux personnes dans le besoin. Une belle opération pour la performance énergétique de notre agence et pour l'insertion !



### La mise en place de plans de sobriété énergétique

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

Afin d'atteindre cet objectif, il a été demandé à l'ensemble de nos unités d'affaires de définir un plan de sobriété avec des actions à mettre en place pour réduire les consommations d'énergie. Par exemple, nos unités d'affaires ont généralisé l'extinction des enseignes lumineuses de 23h à 5h du matin ainsi que l'arrêt du chauffage en agences et dans les bureaux le week-end. En France, nous nous sommes également concentrés sur le chauffage de nos ateliers, poste important de consommations énergétiques. Étant des espaces ouverts sur l'extérieur, les ateliers sont des lieux difficiles à chauffer et les températures en hiver peuvent devenir difficilement supportables pour les collaborateurs travaillant. Pour innover, nous avons équipé nos collaborateurs de gilets chauffants, leur permettant de travailler dans des conditions confortables, sans avoir à chauffer les ateliers ! Cette solution est actuellement en test dans plusieurs de nos agences.

### Une multiplication des projets de fermes solaires à travers le Groupe

L'installation de panneaux solaires sur les nouveaux sites s'est accélérée dans nos différents pays en 2022. La nouvelle agence d'Anvers en Belgique et d'Araquara au Brésil en sont des exemples. La ferme solaire installée sur le toit de l'agence d'Araquara comprend 96 panneaux solaires et couvre une surface de 250m<sup>2</sup>, ce qui permet de produire près de 6000 kWh par mois.

D'autres projets de fermes solaires se sont concrétisés en Europe de l'Est notamment, où deux de nos sites l'un près de Varsovie et l'autre près de Poznan, ont été équipés de panneaux solaires.



Ferme solaire - Agence d'Araquara au Brésil



Ferme solaire - Pologne

## UNE MAITRISE DES CONSOMMATIONS D'EAU SUR NOS AIRES DE LAVAGE

La mise en place de dispositifs de récupération de l'eau de pluie ou des eaux usées pour fonctionner en circuits fermés, s'est considérablement accéléré en 2022. Nous avons mené plusieurs actions innovantes à travers le Groupe :

- Notre filiale irlandaise a commencé à recycler l'eau de pluie pour ses aires de lavage l'année dernière. Notre unité d'affaires au Brésil a également équipé plusieurs de ses agences de dispositifs de récupération d'eau de pluie, comme à San Jose, Sao Pole Norte et San Paolo, réduisant considérablement les consommations d'eau lors du nettoyage des matériels.
- L'ensemble des aires de lavage sur nos sites en Italie est équipé de système de récupération d'eau fonctionnant en circuit court. C'est le cas également pour nos nouveaux sites aux Pays-Bas, en Espagne, au Luxembourg ou en Belgique, notamment sur la nouvelle agence d'Anvers, qui est désormais équipée d'un système de récupération d'eau d'une capacité de 20 000 litres. Pour chaque nouvelle agence, nos équipes belges investissent dans des matériels haute pression consommant moins d'eau que les modèles habituels.
- Certaines de nos unités d'affaires investissent également dans des aires de lavage mobiles : en Europe centrale et en Finlande, des racks de lavage en circuit court ont été installés pour réutiliser les eaux usées.
- En Suède, notre site de Brunna a installé sa propre station d'épuration. Celle-ci économise 2000 litres d'eau par jour ouvrable. L'eau y est bouillie et condensée, puis réutilisée dans les aires de lavage. Enfin, la chaleur résiduelle de cette opération remplace désormais le diesel habituellement utilisé pour chauffer l'eau.



# PROPOSER DES OFFRES BAS CARBONE

## Notre engagement en 2 mots

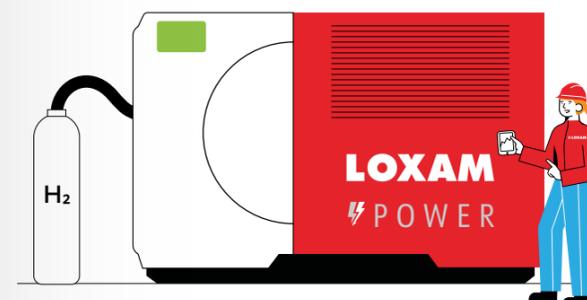
### ANTICIPATION SOUTIEN

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

Notre stratégie repose sur deux axes :

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

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



### 2<sup>ème</sup> pilier : une large gamme de matériels innovants

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

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

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

## LE MOT DE MIIA KONTINEN

« Outre les fournisseurs, les clients sont nos partenaires dans l'introduction de nouveaux équipements écologiques dans notre flotte. Nous testons toujours l'équipement avec notre fournisseur et notre client afin de nous familiariser avec les nouvelles innovations et de fournir un retour d'information à nos fournisseurs. »

Directrice Achats Ramirent (Norvège, Suède, Finlande, pays baltes, Europe de l'Est)

## Notre démarche s'appuie sur 5 piliers

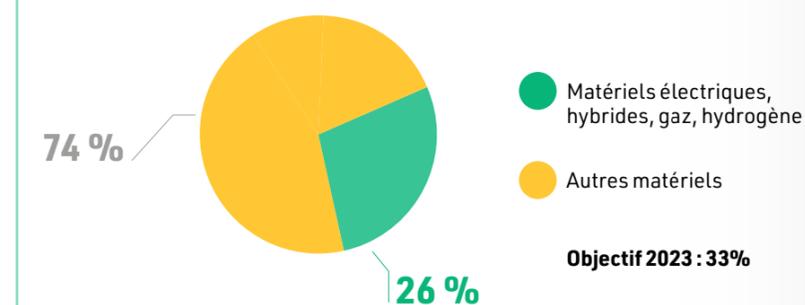
### 1<sup>er</sup> pilier : des investissements conséquents en faveur de la transition de notre parc matériel

Les émissions liées à l'utilisation de nos matériels représentant 50% de notre bilan carbone total.

La conversion de notre parc d'équipements est l'enjeu principal. Nous avons aujourd'hui défini un plan d'investissements à l'horizon 2030 avec une part croissante de nos CAPEX à destination de matériels à faibles émissions.

### Détail des investissements dans le Groupe

#### CAPEX GROUPE 2022



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

À la suite au programme Juncker entre 2015 et 2021, et après la pandémie de la COVID-19, l'Union Européenne a lancé un nouveau programme pour favoriser la reprise durable. D'un montant de 372 milliards d'euros d'ici 2027, ce dispositif permettra d'impulser l'investissement durable, l'innovation et la création d'emplois en Europe, autour de 3 priorités : l'environnement, le digital et le soutien aux PME. Nous sommes très fiers d'être le premier Groupe français à obtenir un prêt dans le cadre de ce programme, pour financer nos matériels électriques, hybrides, gaz et hydrogène. Ce prêt revêt pour nous une double reconnaissance : la crédibilité de notre démarche environnementale, et l'efficacité de notre modèle d'affaires pour porter cette reprise durable, à travers tous les territoires. En effet, ces investissements matériels nous permettront de mettre à la disposition de multiples acteurs, par tout en France, ces équipements bas-carbone, pour accélérer la transition énergétique, et préserver le dynamisme économique de ces régions.

### Tableau comparatif minipelle électrique diesel 1,9 t

	ÉLECTRIQUE	DIESEL
Modèle	19C 1E	19C-1
Autonomie	1 jour (3,5 h de travail)	2 jours (8 h de travail)
Niveau sonore <sup>(1)</sup>	87 dB	93 dB
Consommation	20 kWh / j (sur la base de 3,5 h de travail)	7,5 l / j (sur la base de 4 h de travail)
Bilan carbone en utilisation <sup>(2)</sup>	1,1 kg CO <sub>2e</sub> / j soit - 95 % d'émissions de CO <sub>2e</sub>	24 kg CO <sub>2e</sub> / j
Coût estimé énergie <sup>(3)</sup>	3,40 € / h soit 60 % d'économie	9,10 € / h

### Tableau comparatif minipelle électrique diesel 2,5 t

	ÉLECTRIQUE	DIESEL
Modèle	ECR25 ELECTRIC	ECR25D
Autonomie	1 jour (3 h de travail)	2,5 jours (10 h de travail)
Niveau sonore <sup>(1)</sup>	84 dB	93 dB
Consommation	20 kWh / j (sur la base de 3 h de travail)	10 l / j (sur la base de 4 h de travail)
Bilan carbone en utilisation <sup>(2)</sup>	1,6 kg CO <sub>2e</sub> / j soit - 95 % d'émissions de CO <sub>2e</sub>	31 kg CO <sub>2e</sub> / j
Coût estimé énergie <sup>(3)</sup>	3,40 € / h soit 70 % d'économie	11,60 € / h

## Quelques exemples de matériels innovants

### Des cantines mobiles équipées de panneaux solaires – Pays Bas

Afin de répondre aux besoins des clients sur les chantiers, notre unité d'affaires au Pays-Bas a conçu une cantine mobile équipée de panneaux solaires. Véritable lieu de vie sur chantier, ce module aménagé est complètement autonome en énergie grâce aux panneaux photovoltaïques sur son toit et équipé pour garantir aux compagnons un maximum de confort (toilettes, machine à café, etc.).

Une solution similaire est également proposée aux clients en Suisse : il s'agit d'un module équipé de panneaux solaires. Très attractive, cette solution permet de répondre aux différents enjeux de réduction des consommations



énergétiques auxquelles est confronté l'ensemble du secteur de la construction. Équipé de six panneaux solaires orientables, recouvrant la totalité de la toiture du bungalow, ce module autonome offre à nos clients une solution sans raccordement

à une alimentation électrique. Les clients peuvent également suivre la consommation et la recharge des batteries via une application, permettant ainsi d'optimiser au maximum les capacités du module.



« Fin 2021, nos modules équipés de panneaux solaires voyaient le jour. Issus d'une réflexion d'équipe, nous avons eu à cœur de développer une solution s'inscrivant comme novatrice dans le concept Loxgreen. Nous avons souhaité proposer à nos clients un module totalement autonome et auto suffisant, s'intégrant tant sur les chantiers urbains que dans les zones protégées ou reculées. Grâce à l'avancée de l'énergie photovoltaïque, notre module répond complètement à la politique environnementale de nos clients ainsi qu'à nos enjeux de neutralité carbone. Il est le futur. »

**Alexandra Janssen**  
Responsable de secteur, Loxam Suisse



Minipelle électrique



Camion 3,5t électrique



Dumper électrique



Pack batterie 90kWh et groupe électro-hydrogène

### 3<sup>ème</sup> pilier : des agences dédiées

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

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

### 4<sup>ème</sup> pilier : des installations nouvelle génération

Afin d'accompagner la transformation des usages chez nos clients, nous testons chaque année avec eux de nouveaux matériels. Tous les retours clients sur nos produits et services sont immédiatement partagés à nos fournisseurs. Nous proposons, de plus, des chantiers bas-carbone ne mobilisant que des matériels à faibles émissions carbone. 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 démonstrateurs sont très importants pour engager l'ensemble des parties prenantes dans la transition, et en particulier les maîtres d'ouvrage. Nous menons de concert avec nos clients un travail de sensibilisation de ces parties prenantes pour que les objectifs de la transition énergétique puissent être bien intégrés aux prescriptions dans le cadre d'appels d'offres.

### 5<sup>ème</sup> 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 démonstrations pour les clients

Au Brésil par exemple, notre unité d'affaires organise des démonstrations ouvertes aux clients et partenaires, durant lesquelles nos collaborateurs présentent les matériels, leur fonctionnement et spécificités, tout en répondant aux interrogations des clients. Une quinzaine de démonstrations ont été organisées en 2022, notamment autour d'un matériel particulièrement apprécié : le mât d'éclairage solaire. La majorité des clients sortent de la démonstration avec l'envie d'essayer le matériel et l'adoptent après l'avoir testé. Les démonstrations se multiplient à travers les pays du Groupe, notamment lors des journées portes ouvertes, qui ont lieu chaque année et permettent aux clients de voir les différents matériels dans l'agence.



### Nos clients en parlent le mieux

« La productivité des mâts d'éclairage hybrides a été remarquable, sans parler de la simplicité de son alimentation : comme il est alimenté par un panneau solaire, il suffit de les déployer pour que les batteries se chargent. Très facile, très dynamique, pratique, écologique et durable, car il ne nuit pas à l'environnement puisqu'il est alimenté par de l'énergie solaire propre, même par temps nuageux. Mon expérience avec ce produit a été excellente et je le recommande. »

**Paulo Roberto Rodrigues,**  
Producteur d'événements, Brésil



« La technologie des mâts d'éclairage solaire permet un arrêt de maintenance plus propre, avec un impact réduit sur l'environnement et sans bruit, sans compter que le fonctionnement est automatisé et ne nécessite pas d'intervention humaine pour l'allumer et l'éteindre. C'était un excellent choix. »

**Alex Gomes**  
Ingénieur de maintenance en électricité  
et instrumentation chez Bayer

## Quelques exemples d'installations bas-carbone

Ci-dessous sont recensées quelques exemples d'installations bas-carbone déployées en 2022. Pour nous, une installation bas-carbone ne signifie pas uniquement louer du matériel à faibles émissions. Il s'agit de toute une offre de service

que nous déployons, avec l'appui à la définition du besoin, l'approvisionnement énergétique, la formation des équipes, le calcul du bilan carbone et la collecte des retours d'expérience pour progressivement construire les modèles de demain.

### Loxam, partenaire de la transition du secteur événementiel

Parce que le Groupe Loxam n'intervient pas uniquement auprès des acteurs de la construction, nous souhaitons également accompagner nos clients d'autres secteurs dans leur transition énergétique. C'est notamment le cas du secteur événementiel, au sein duquel nous avons déployé des équipements de notre gamme Loxgreen et Ramigreen tout au long de l'année. Nous avons par exemple déployé notre groupe électro-hydrogène dans le cadre des 24h du Mans, pour alimenter un écran de diffusion de la compétition, ou encore dans le cadre du Village Route du Rhum, où notre groupe a été utilisé pour alimenter un village d'exposition et la grande roue. Enfin, en tant que supporter officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, en groupement avec GL events pour la livraison de l'énergie temporaire, nous proposerons des alternatives innovantes lorsque cela sera pertinent (panneaux solaires, etc.).



Groupe électro-hydrogène alimentant un village d'exposition et la grande roue au départ de la Route du Rhum.

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

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



### Construction d'une nouvelle autoroute près de Rotterdam - Pays Bas

Notre unité d'affaires au Pays-Bas a participé à la construction d'un tronçon de l'autoroute A16, à proximité de Rotterdam. Surnommée la « green belt », cette portion d'autoroute est située à proximité d'habitations. Elle traverse une zone forestière, induisant ainsi une limitation de la pollution de l'air et des nuisances sonores pendant la durée des travaux. Nos matériels Loxgreen ont été largement mobilisés pour la construction de ce tunnel, puisque 80% du matériel utilisé provenait de notre gamme bas carbone.

« Notre client, Building combination de Groene boog, recherchait un partenaire durable pour la location de son matériel. Comme la nouvelle route passe à côté d'une forêt locale et de plusieurs zones résidentielles, il était nécessaire de disposer d'équipements zéro ou faibles émissions, et la pollution sonore devait également être minimale. Comme la route est également composée de plusieurs passages supérieurs et tunnels, une variété d'équipements était nécessaire tout au long du projet. Grâce à notre flotte moderne de matériels Loxgreen et à la rapidité avec laquelle nous fournissons l'équipement adéquat pour le travail à effectuer, nous avons établi un véritable partenariat avec eux ! »

**Gaston Van Kleef**  
Directeur Général - Loxam Pays-Bas



En savoir plus sur  
le chantier Colas





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

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

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

### Des ambassadeurs Loxgreen pour sensibiliser nos parties prenantes

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



### Des actions engagées sur toute notre chaîne de valeur

Notre démarche en faveur de la réduction de nos émissions de 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 le plus rapidement des retours d'expérience et améliorer la technologie. Nous pouvons également participer à la prescription de ces nouveaux matériels. Par exemple,

Loxam Hune a participé à la définition d'un nouveau modèle de plateforme électrique avec notre fournisseur Haulotte. Plusieurs collaborateurs, dont des techniciens, ont été mobilisés sur ce projet.

- Nous engageons nos sous-traitants, par exemple, à travers l'action de sensibilisation des équipes responsables du transport de 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 de mesures incitatives (mise en valeur, etc.) pour les engager dans cette transition.

# PROPOSER DES SOLUTIONS DURABLES

## Notre engagement en quelques mots

### PARTAGE PARTENARIATS

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.

Voilà pourquoi, 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.



### LE MOT DE CÉDRIC CONRAD

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

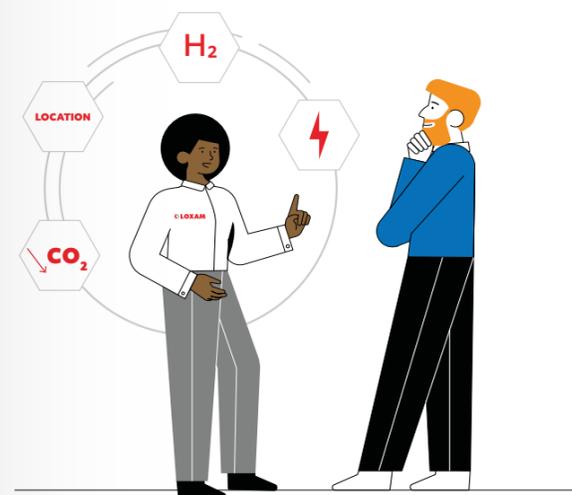
Directeur  
Développement Durable  
Groupe Loxam

## Notre fonctionnement

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

Rental Association) afin de contribuer aux avancées du secteur et ses bénéficiaires.

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



## Actions emblématiques de l'année

### Une adhésion à France Hydrogène - France

En 2022, dans la continuité du développement de notre stratégie hydrogène et de l'acquisition du premier groupe électro-hydrogène de la société EoDev, Loxam a rejoint l'association France Hydrogène. Cette association œuvre auprès des institutions nationales et européennes pour accompagner la structuration de la filière, notamment en matière de réglementations, encore insuffisantes.

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



### Une forte implication du Groupe Loxam auprès des fédérations

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

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

## DES PROJETS DE COMPENSATION CARBONE VOLONTAIRES EN BELGIQUE ET EN ESPAGNE

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

# LE MOT DE LA DIRECTRICE PROSPECTIVE ET DÉVELOPPEMENT

« 2023 sera placée sous le signe de l'accélération et de l'adaptation aux futures réglementations européennes. »



**Alice Henault**

Directrice Prospective et Développement  
Groupe Loxam

Après le temps de structuration en 2021, 2022 a été l'année de l'appropriation de notre démarche développement durable au sein de l'ensemble du Groupe. Pour être performante, cette dernière doit être comprise par l'ensemble de parties prenantes et de nos collaborateurs qui doivent également en être des acteurs. Nous reportons avec beaucoup de détails sur nos actions et engagements dans ce rapport ; nous avons mis en place une démarche de sensibilisation auprès de nos collaborateurs et de nos clients ; nous testons nos matériels avec nos clients ; nous déployons des feuilles de route concrètes et réalistes portées par les relais au sein de nos unités d'affaires ; nous impliquons nos fournisseurs dans notre démarche...

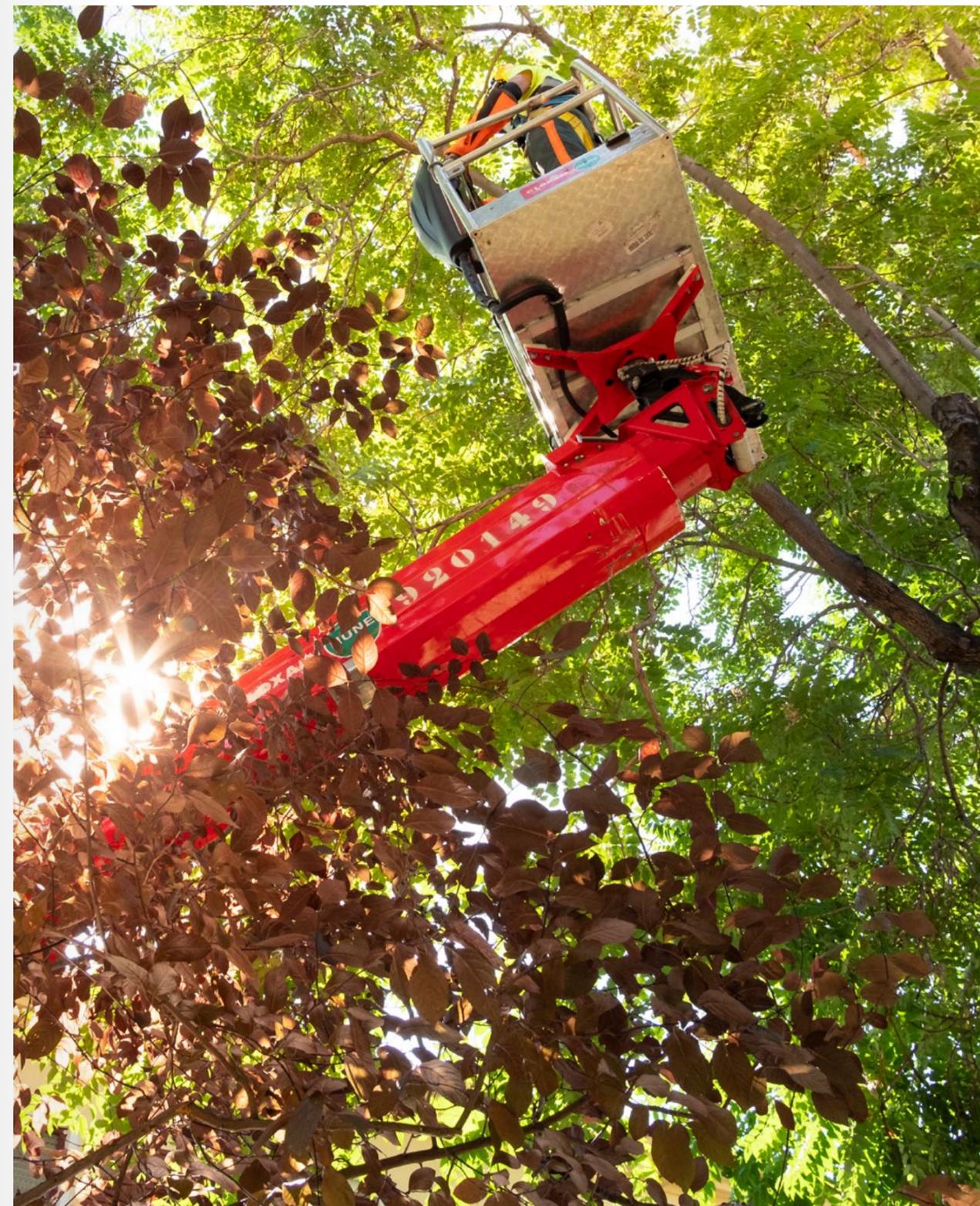
Nous sommes conscients que la réussite de notre démarche, en particulier environnementale, s'inscrit sur un temps long et que nous devons nous investir, dès aujourd'hui pour atteindre des résultats ambitieux. Nous avons néanmoins à cœur d'obtenir des résultats dès à présent afin d'ancrer notre approche dans le concret et la réussite. L'amélioration de l'ensemble de nos indicateurs en matière d'environnement en témoigne. Nous avons également demandé à chacune de nos agences d'établir un plan pour réduire immédiatement leurs consommations. Ces plans de sobriété se sont principalement fondés sur des initiatives individuelles pour adopter des comportements vertueux (éclairage, chauffage, enseignes lumineuses, etc.). Et les résultats dépassent nos ambitions initiales !

2023 sera placée sous le signe de l'accélération et de l'adaptation aux futures réglementations européennes. L'accélération concerne des sujets essentiels pour le Groupe :

- **La sécurité** pour réduire encore le nombre d'accidents du travail, et atteindre le 0 accident sur l'ensemble de nos sites ;
- **L'environnement**, avec un travail renforcé sur la sobriété énergétique notamment en matière d'écoconduite. Nous amplifierons également nos investissements dans des matériels à faibles émissions - objectif de 33% de nos investissements - véritable enjeu compte tenu du nombre d'alternatives disponibles et du coût de cette technologie ;
- **La qualité de vie au travail** : nous allons reconduire une grande enquête Great Place to Work® au sein de l'ensemble de nos unités d'affaires avec l'objectif d'augmenter le nombre d'unités d'affaires certifiées.

Nous allons également préparer, en 2023, l'arrivée des nouvelles directives européennes, à savoir la directive sur le reporting extra-financier (Corporate Sustainability Reporting Directive) et la taxonomie européenne. Notre démarche actuelle de publication d'un rapport extra-financier audité à l'échelle du Groupe depuis 2021 illustre notre volonté de communiquer sur nos engagements et de partager les bonnes pratiques. Nous allons donc adapter notre organisation, nos processus et outils pour faciliter ces nouveaux reportings et répondre aux nouvelles exigences. Nous le ferons en collaboration avec nos pairs et en appui de notre secteur, par notre investissement au sein des fédérations professionnelles.

Dans ce contexte, plus que jamais, l'enjeu pour un Groupe comme Loxam est de répondre à ces exigences externes, de plus en plus complexes, tout en simplifiant leur prise en compte opérationnelle pour que la transition soit la plus facile possible pour nos collaborateurs et tout notre écosystème (plan d'actions concrets court-terme, offres de service clé en mains, formations, etc.). C'est ainsi que, collectivement, nous nous adapterons aux mutations sociales et environnementales auxquelles nous devons répondre, dès aujourd'hui et pour demain.





# ANNEXES

# NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE

## Indicateurs Groupe

### Profil de l'entreprise

Indicateur	Unité	2020	2021	2022
Chiffre d'affaires Groupe Loxam	Mds€	2	2.2	2.4
Évolution du chiffre d'affaires N/N-1	%		+10	+10

### Humain

Rappel du périmètre : Tout le Groupe (>95 % du CA) hors unités d'affaires listées dans la note méthodologique (annexe).

Indicateur	Unité	2020	2021	2022
Nombre de collaborateurs	Nbre	10 595	11 016	11 413
Collaborateurs en CDI	%	94	93	92
Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année N	%	Non-consolidé à un niveau Groupe		77
Collaborateurs promus dans l'année <sup>(1)</sup>	%	7	8	6
Collaborateurs ayant passé un entretien annuel	%	60	59	65
Collaborateurs couverts par une enquête climat social	%	69	100	88
Collaborateurs couverts par des représentants du personnel	%	69	69	70
Taux de fréquence <sup>(2)</sup>		14,4	14,4	14,1
Taux de gravité <sup>(3)</sup>		Non-consolidé à un niveau Groupe		0,54
Collaborateurs ayant suivi au moins une formation dédiée à la sécurité	%	39	58	58

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

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

(3) Taux de gravité : rapport entre le nombre de jours de travail réellement perdus suite à des accidents du travail (sur le lieu de travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000

### Société

Rappel du périmètre : Tout le Groupe (>95 % du CA) hors unités d'affaires listées dans la note méthodologique (annexe).

Indicateur	Unité	2020	2021	2022
Collaborateurs en apprentissage	%	2	3	3
Collaborateurs de moins de 25 ans	%	6	7	7
Collaborateurs de plus de 50 ans	%	26	26	28
Collaboratrices	%	19	19	19
Collaboratrices managers <sup>(6)</sup>	%	18	19	20
Collaborateurs formés à l'éthique	%	-	48	72

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

### Bilan carbone

La liste des unités d'affaires incluses dans le périmètre de consolidation des indicateurs environnementaux est disponible dans la note méthodologique (annexe).

Indicateur	Unité	2019	2021	2022
Bilan carbone – Scope 1	tCO <sub>2</sub> e	48 874	46 418	44 763
Bilan carbone – Scope 2 (location-based)	tCO <sub>2</sub> e	3 968	4 069	3 001
Bilan carbone – Scope 2 (market based)	tCO <sub>2</sub> e	7 634	8 237	8 869
Bilan carbone – Scope 3	tCO <sub>2</sub> e	884 790	863 939	896 506

### Environnement

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

Indicateur	Unité	2019	2021	2022
Consommations d'électricité	kWh	47 642 118	50 428 628	48 880 065
Dont part d'électricité renouvelable	%	-	-	41
Consommations de gaz	kWh	12 548 691	12 567 921	4 904 391
Dont part de gaz d'origine renouvelable	%	-	-	57
Consommations chauffage urbain	kWh	9 258 000	10 732 567	12 057 985
Consommations de carburant	L	16 369 334	15 825 522	15 479 570
Déchets dangereux	T	2 957	2 711	3 325
Déchets dangereux valorisés	%	58	58	63
CAPEX verts	%	-	21	26

# NOTRE MÉTHODOLOGIE DE REPORTING EXTRA-FINANCIER

## Cadre du reporting

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

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

Ce rapport intègre donc :

- **Le modèle de création de valeur du Groupe Loxam.** Ce modèle a été réalisé en impliquant différentes parties prenantes de l'entreprise, et notamment la Direction Générale et la Direction Financière.
- **la présentation des principaux risques et enjeux extra-financiers** pour le Groupe Loxam, issue d'ateliers de travail entre les différents représentants RSE des unités d'affaires du Groupe, la Direction Administrative et Financière sur la base de la cartographie des risques existants et des analyses de matérialité réalisées.
- **la politique RSE / développement durable du Groupe Loxam**, formalisée par la direction RSE du Groupe, les différents référents RSE des unités d'affaires et les experts métiers

(directions HSE, Ressources Humaines, Matériel, etc.). Cette politique s'inscrit dans la démarche RSE du Groupe « S'investir aujourd'hui pour demain ».

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

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

## Organisation du reporting et amélioration continue

Ce présent rapport présente les engagements, réalisations et projets du Groupe Loxam en matière de responsabilité sociétale et environnementale pour l'exercice 2022.

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

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

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

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

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

## Principes applicables à la rédaction de notre rapport RSE

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

- **Pertinence** : le rapport est pertinent s'il permet au Groupe Loxam de prendre les bonnes décisions pour gérer ses risques extra-financiers et conduire sa politique RSE ;
- **Exhaustivité** : le cadre de reporting est exhaustif s'il permet de couvrir l'ensemble des enjeux extra-financiers du Groupe ;
- **Fiabilité** : le rapport est fiable s'il permet la présentation d'informations et de conclusions comparables dans le secteur d'activité ;

- **Neutralité** : le rapport est neutre s'il présente des résultats objectivement, tant positifs que négatifs ;
- **Clarté** : le rapport est clair si les informations mentionnées peuvent être comprises par tous les lecteurs de ce document.

## Périmètre de reporting

Le reporting de l'année N couvre la période du 1<sup>er</sup> 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 et de la méthode Bilan Carbone de l'Ademe.

Concernant les évolutions du périmètre de consolidation financière :

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

## DÉTAIL DU PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Dans la présente DPEF, les données mentionnées portent :

- Sur la totalité du Groupe pour les données en introduction de ce rapport, relatives à notre organisation (modèle d'affaires, gouvernance, etc.) et à notre stratégie de développement durable ;
- Sur la majorité du Groupe pour les données sociales et sociétales (>95% des effectifs) à l'exception :
  - Pour le périmètre France : Loxamed
  - Pour le périmètre Ramirent : Stavdal AS
  - Pour le périmètre Loxam Hune : Pronto Rental (Colombie) et Hune Sico (Arabie Saoudite)
  - Pour le reste du Groupe : Loxam AG (Suisse), Atlas Rental (Maroc), Loxam GmbH (Allemagne)
- Sur un périmètre restreint à 7 pays (France, Espagne, Portugal, Royaume-Uni, Finlande, Suède, Norvège) pour les données environnementales et notamment les données de bilan carbone. Ces pays représentent 79% du chiffre d'affaires du Groupe.

À noter : les unités d'affaires TALLERES ARTEIXO S.L.U, SOCIETE COMINOISE DE LOCATION SAS, SOFRANEL SAS, HR - ALUGUER DE EQUIPAMENTOS S.A dont Loxam a fait l'acquisition en 2022 ne sont pas intégrées conformément à notre protocole de reporting.

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

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

Axe	Engagement	ODD
Humain	Contribuer au développement des collaborateurs	4 EDUCATION DE QUALITE, 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
	Garantir la sécurité, toujours et partout	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE, 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
	Innovier en faveur de la sécurité de nos clients	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE, 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE, 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
	Promouvoir une économie inclusive	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE, 10 INÉGALITÉS RÉDUITES
Environnement	Réduire notre impact environnemental direct	6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT, 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
	Proposer des offres bas carbone	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE, 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
	Proposer des solutions durables	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
Société	Valoriser les diversités	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE, 10 INÉGALITÉS RÉDUITES
	Garantir des relations éthiques et responsables	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
	Favoriser le développement des territoires	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE, 10 INÉGALITÉS RÉDUITES, 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

## Nos indicateurs de performance

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

Pilier	Indicateur	Unité	Enjeu
<b>Économique</b>	Chiffre d'affaires	M€	Développement
Humain	Nombre de collaborateurs	%	Attractivité et engagement
	Collaborateurs en CDI	%	
	Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année N	%	Développement
	Collaborateurs promus dans l'année <sup>(1)</sup>	%	
	Collaborateurs ayant passé un entretien annuel	%	Santé et bien-être
	Collaborateurs couverts par une enquête de climat social	%	
	Collaborateurs couverts par des représentants du personnel	%	
Société	Taux de fréquence <sup>(2)</sup>		Sécurité
	Taux de gravité <sup>(3)</sup>		
	Collaborateurs ayant reçu au moins une formation dédiée à la sécurité	%	Diversité et inclusion
	Collaborateurs en apprentissage	%	
	Collaborateurs de moins de 25 ans	%	
	Collaborateurs de plus de 50 ans	%	
	Collaboratrices	%	
Collaboratrices managers <sup>(4)</sup>	%	Éthique des affaires	
Environnement	Collaborateurs formés à l'éthique	%	Changement climatique
	Bilan carbone – Scope 1	tCO <sub>2</sub> e	
	Bilan carbone – Scope 2 (location-based)	tCO <sub>2</sub> e	
	Bilan carbone – Scope 2 (market-based)	tCO <sub>2</sub> e	
	Bilan carbone – Scope 3	tCO <sub>2</sub> e	
	Consommations d'électricité	MWh	
	Consommations de gaz	MWh	
	Consommations chauffage urbain	MWh	
	Consommations de carburant	L	
	CAPEX verts	%	
Déchets dangereux	T	Préservation de la biodiversité	
Déchets dangereux valorisés	%		

(1) Promotion interne : une promotion interne fait référence à un avancement donné en interne à un collaborateur en termes de position hiérarchique (avancement vertical). Les mobilités géographiques ou fonctionnelles ne sont pas prises en compte.  
 (2) Taux de fréquence : rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu de travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 000  
 (3) Taux de gravité : rapport entre le nombre de jours de travail réellement perdus suite à des accidents du travail (sur le lieu de travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000  
 (4) Collaboratrices managers : le terme manager fait référence à la convention de l'OIT, qui définit le salarié cadre comme une personne ayant achevé des études supérieures et une formation professionnelle, ou ayant une expérience reconnue comme équivalente, dans un domaine scientifique, technique ou administratif et qui exerce, en tant que salarié, des fonctions de caractère intellectuel prédominant, impliquant l'application d'un haut degré de jugement et d'initiative et impliquant un degré relativement élevé de responsabilité.

## Reporting en matière de vigilance

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

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

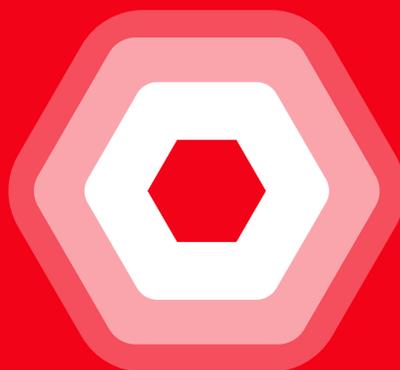
Des actions sont mises en œuvre pour réduire ces risques. Parmi les principales actions en 2022, nous pouvons mettre en valeur :

- Élargissement du nombre de fournisseurs évalués par notre partenaire Ecovadis, avec une moyenne des notes à 55/100. Des rencontres sont prévues avec ces fournisseurs en 2023 pour définir un plan d'amélioration.
  - Renouvellement de nos certifications ISO45001 et 14001 pour l'ensemble du périmètre et élargissement à certaines unités d'affaires. Cette dynamique se poursuivra en 2023.
  - Performance de nos unités d'affaires Ramirent en matière de sécurité (taux de fréquence de 1,9).
  - Réponse à nos objectifs en matière d'investissements verts (26%).
- Enfin, nous avons conduit deux audits ciblés en matière de droits humains au sein de nos unités d'affaires au Brésil et au Moyen-Orient.

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

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

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



 **LOXAM**  
Exigez plus de la location

**CONTACT**  
**Cédric CONRAD**  
**Directeur Développement Durable - Groupe Loxam**  
**[rse@loxam.fr](mailto:rse@loxam.fr)**

Immeuble Le Cap, CS40229 8 rue Felix Pyat  
92043 Puteaux La Défense Cedex  
Tél. : 01 58 440 400 - Fax : 01 58 440 179  
[www.loxam.com](http://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

