



Rapport sur le développement durable 2024

Altrad est un leader mondial dans la prestation de services destinés à un large éventail de secteurs industriels. Le Groupe est également un leader reconnu dans la fabrication et la distribution d'équipements dédiés au marché de la construction et du bâtiment.

Basé à Montpellier, en France, le Groupe Altrad est présent en Afrique, dans les Amériques, en Asie, en Europe, au Moyen-Orient et dans le Pacifique. Il est dirigé par son fondateur et Président, Mohed Altrad.

Sommaire

Vue d'ensemble	Mot de bienvenue du Président et fondateur	02
	Faits marquants de la performance	04
	Aperçu des activités	05
	Présence du Groupe	06
	Activités du Groupe	07
Exigences et informations générales	PDG : Répondre aux exigences de l'UE	09
	Approche commerciale	10
	Utiliser les règlements de la CSRD comme outil de gestion	11
	La double matérialité comme base de la divulgation	12
	S'aligner sur la taxonomie de l'UE	13
Environnement	Changement climatique	16
Social	Nos effectifs	23
	Consommateurs et utilisateurs finaux	34
	Altrad Solidarity	36
Gouvernance	Conduite des affaires	41
	Gestion des risques	43
	Système de reporting intégré Altrad (AIRS)	48

Introduction

Mohed Altrad

Président et Fondateur



Notre objectif est de construire un monde durable, en nous efforçant de créer un environnement de travail inclusif et diversifié, et d'apporter une contribution positive par le biais de nos activités afin de créer un héritage significatif pour la société."

Empowering Identity

Chers partenaires,

« Empowering Identity » est au cœur de l'engagement d'Altrad en faveur d'une croissance durable et d'un leadership éthique et il constitue un thème clé dans les informations communiquées par notre Groupe pour 2024, qui reprend les progrès financiers, stratégiques et opérationnels du Groupe dans notre Rapport annuel, ainsi que la performance comme entreprise responsable dans le présent Rapport sur le développement durable.

Qu'entendons-nous par « Empowering Identity » ?

En favorisant une culture et une structure matricielle qui responsabilise nos collaborateurs, nous cherchons à défendre un environnement au sein duquel les compétences et l'excellence peuvent s'exprimer. Cette approche est d'ailleurs intrinsèquement liée à notre identité ; elle est profondément ancrée dans notre histoire et notre culture globale, deux éléments qui définissent ce que nous sommes en tant que Groupe.

Il s'agit d'un élément stratégique clé de notre activité. Il s'agit là d'une dimension qui permet à nos collaborateurs de forger leur propre identité au sein du Groupe Altrad, inspirant ainsi l'innovation, la collaboration, le partage d'idées et de concepts nouveaux.

En responsabilisant nos collaborateurs et en induisant un fort sentiment d'appartenance, nous créons un environnement professionnel au sein duquel les individus ont la capacité d'innover, de collaborer et d'atteindre leur plein potentiel, tout en réalisant nos objectifs collectifs.

Depuis de nombreuses années, Altrad s'est profondément investi dans la santé, la sécurité, le bien-être physique et mental, favorisant ainsi un lieu de travail, agréable pour tous. Grâce à la formation, nous continuons à développer les talents, à encourager l'apprentissage et à donner à nos collaborateurs les moyens de se développer et d'exceller dans tous les projets.

Notre approche en matière de normes de travail et de salaires équitables s'étend à l'ensemble de notre chaîne de valeur, et notre devoir de diligence en matière de droits de l'homme contribue à l'application de pratiques éthiques, à la promotion du respect et de l'intégrité dans toutes les relations commerciales.

Nous nous engageons également à avoir un impact positif sur la communauté locale, en respectant les cultures et en apportant une contribution positive à la société dans son ensemble.

Grâce à la vision unificatrice de « One Altrad », nous comblons le fossé entre la force collective et la responsabilisation individuelle, comme en témoignent nos projets de développement social et les activités de décarbonation de nos business units.

Nous défendons la sécurité et la qualité des produits dans tout ce que nous faisons, en fournissant des solutions fiables et de haute qualité à nos clients, tout en favorisant l'accès et l'inclusion dans nos services. En mettant l'accent sur la promotion de chaînes d'approvisionnement éthiques, nous établissons de nouvelles normes en matière de durabilité, d'intégrité et d'innovation.

Avec son « Empowering Identity », Altrad va au-delà du respect en célébrant l'héritage individuel et les différentes perspectives. En travaillant à l'unisson dans le cadre de la vision « One Altrad », nous donnons à chacun les moyens de contribuer à un avenir durable, où notre objectif commun est de construire un monde responsable, inclusif et résilient.

Chez Altrad, une carrière est plus qu'un rôle, c'est un parcours d'opportunités, de réalisations et d'impact positif pour les générations à venir.

Mohed Altrad

Président et Fondateur

A propos de ce rapport

Consolidation du groupe et des filiales

Les données non financières du Groupe Altrad ont été préparées en utilisant les données de durabilité consolidées des business units mondiales du Groupe Altrad. Les données ESG ont été élaborées à l'aide de procédures de rapports périodiques mensuels et annuels. Cependant, toutes les entités juridiques n'ont pas été évaluées, comme les sociétés dormantes, par exemple.

Altrad tentera d'obtenir une assurance appropriée pour ses déclarations sur le développement durable au cours de la prochaine période de référence.

Cadres et normes d'information

Les informations contenues dans ce Rapport sur le développement durable sont le résultat de l'engagement continu d'Altrad auprès des parties prenantes internes et externes et lancent l'alignement du Groupe aux exigences de la Directive de l'Union européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), ce qui inclut la réalisation de la première Évaluation de la double matérialité (DMA) du Groupe.

Les informations sur le développement durable contenues dans le présent rapport ont été préparées en se référant aux Normes européennes d'information sur la durabilité (ESRS) publiées par le Groupe consultatif européen sur l'information financière (EFRAG).

Toutes les données relatives aux émissions de gaz à effet de serre (GES) d'Altrad ont été consolidées selon la méthodologie décrite par le Protocole sur les gaz à effet de serre. Les limites de la déclaration des GES suivent un principe de contrôle opérationnel.

Déclarations de durabilité

La directive CSRD de l'UE exige des entreprises telles qu'Altrad, la publication d'informations non financières, conformément à un cadre normatif défini au sein de l'ESRS. Même si Altrad n'est pas encore dans l'obligation de publier des informations conformes à cette norme dans le cadre du présent cycle de reporting, nous avons commencé à nous aligner sur la nouvelle réglementation.

Ce rapport présente un examen de la performance non financière d'Altrad par la direction, conformément à l'évaluation des impacts, des risques et des opportunités (IRO).

Favorisant l'alignement sur les déclarations techniques de durabilité du cadre des ESRS, le rapport intègre ces exigences dans le commentaire de gestion.

Période de référence

Sauf indication contraire, le scope de ce rapport comprend l'activité et la performance du groupe Altrad pour l'exercice clos au 31 août 2024.

Couverture de la chaîne de valeur

Afin d'évaluer l'impact d'Altrad, il est essentiel de tenir compte du fait que le Groupe est généralement un prestataire de services, plutôt qu'un opérateur, dans le domaine de l'énergie et d'autres activités industrielles. Les seuils des risques et opportunités d'Altrad sont limités aux services de soutien fournis par Altrad aux grandes entreprises opérationnelles plutôt qu'aux impacts de ces opérations elles-mêmes.

Dans tous les scénarios opérationnels importants, Altrad est plus un entrepreneur de choix qui assure l'installation, la maintenance et le démantèlement de projets et d'opérations pour le compte de ces clients, que le responsable de l'impact des activités du client sur les ressources et l'environnement.

Cependant, les responsabilités d'Altrad s'étendent aux chaînes d'approvisionnement qui fournissent au Groupe des volumes importants de matériaux (tels que les tubes d'échafaudage), essentiels pour que l'entreprise puisse mener à bien ses opérations de service.

Dans ces scénarios, l'entreprise a une plus grande responsabilité dans la définition des pratiques commerciales éthiques pouvant limiter les impacts négatifs découlant de l'approvisionnement et de la provenance des matériaux, ainsi que des conditions de travail au sein de ces chaînes d'approvisionnement.

Le processus DMA du groupe inclut les impacts, les risques et les opportunités couvrant les opérations propres d'Altrad ainsi que les chaînes de valeur en amont et en aval de l'entreprise.

Les informations spécifiques sur les politiques, les actions, les objectifs et les mesures d'Altrad qui s'étendent à la chaîne de valeur sont décrites dans les sections relatives aux normes thématiques.

Mises à jour

Altrad a mis à jour sa méthode de calcul des émissions de carbone cette même année, ce qui a entraîné une évolution des chiffres pertinents à partir de l'exercice 2023.

Informations de contact

Pour toute question concernant ce rapport ou son contenu, veuillez contacter esg@altrad.com.



Chiffres clés 2024



Groupe Altrad

Chiffre d'affaires total

5 452 M€

EBITDA

684 M€

Chiffre d'affaires Services

4 579 M€

Chiffre d'affaires Équipement

873 M€

Changement climatique

Émissions Scope 1
(tCO₂)

76 500

Émissions Scope 2
(tCO₂)

20 500

Chiffre d'affaires provenant
des énergies renouvelables

1 007 M€

Effectifs

Effectifs

59 129

TRIFR
(pour 200 000 heures travaillées)

0,24

Heures de formation

971 827

Diversité
(Représentation des femmes
dans l'effectif total)

7 %

Conduite des affaires

Nombre d'amendes pour violation
des lois anti-corruption

0

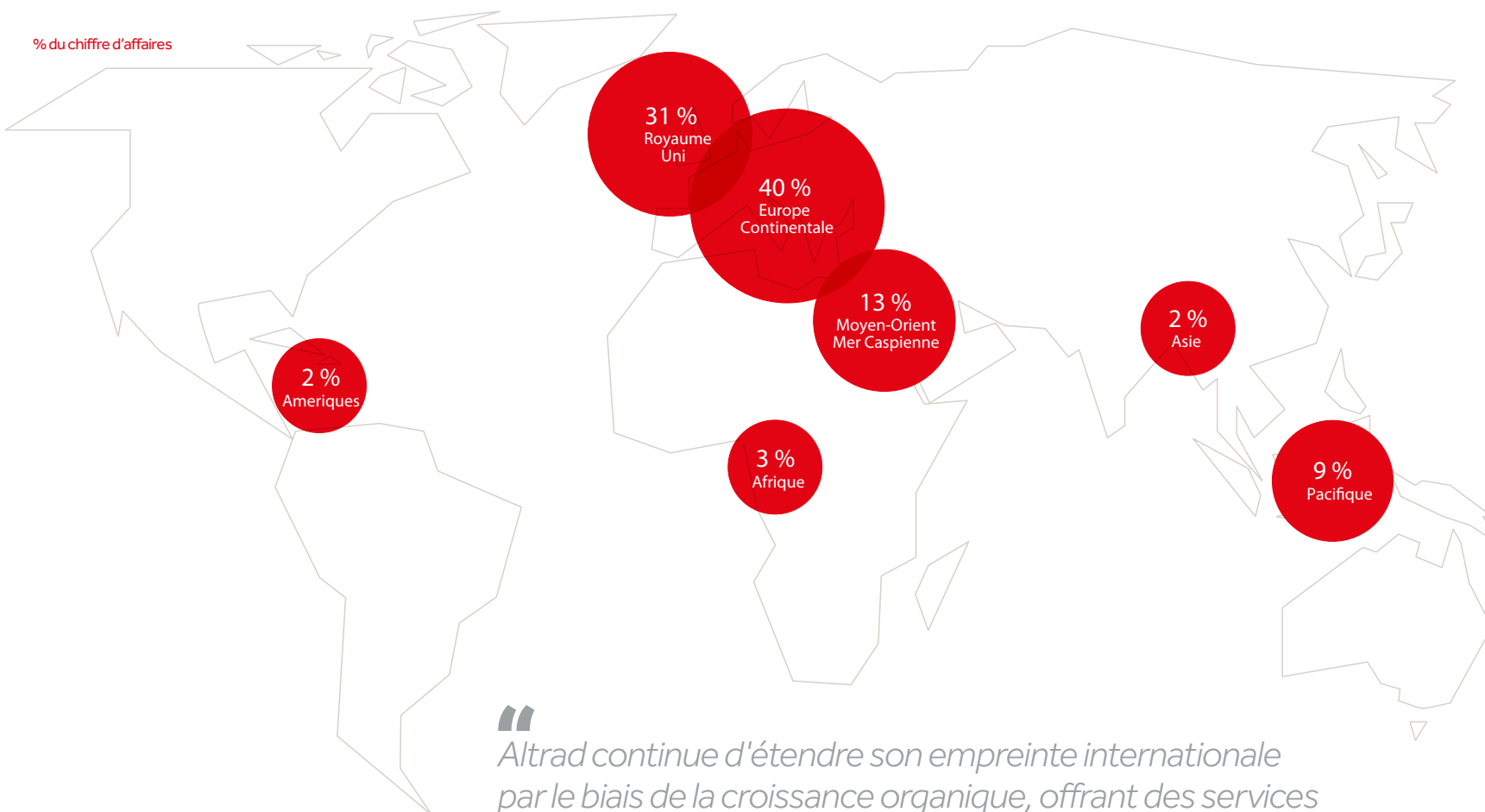
Présence du Groupe

Chiffre d'affaires

En millions d'€

5 452 M€ 59 129 Employés et travailleurs temporaires

% du chiffre d'affaires



“

Altrad continue d'étendre son empreinte internationale par le biais de la croissance organique, offrant des services intégrés et des solutions d'équipement à nos clients.”

Répartition régionale

Afrique

2 856 employés et travailleurs temporaires

176 M€

Amériques

676 employés et travailleurs temporaires

115 M€

Asie

2 729 employés et travailleurs temporaires

90 M€

Europe continentale

17 473 employés et travailleurs temporaires

2 165 M€

Moyen-Orient et Mer Caspienne

20 619 employés et travailleurs temporaires

701 M€

Pacifique

3 466 employés et travailleurs temporaires

501 M€

Royaume-Uni

11 310 employés et travailleurs temporaires

1 704 M€

Après consolidation et annulation des intercos

Activités du Groupe

Grâce à des acquisitions sélectives et à forte valeur ajoutée, le Groupe Altrad a considérablement étendu ses capacités pour maintenir les actifs de ses clients tout au long du cycle de vie de leurs installations, avec de nouvelles offres de services intégrés.

La vaste gamme de services d'Altrad reflète son engagement en faveur de l'ingéniosité et de l'innovation et de la construction d'un monde plus durable.



Services

84 % du chiffre d'affaires

Déterminé à relever les défis, Altrad ouvre la voie à un avenir durable profitant à ses clients, à ses parties prenantes et à l'ensemble de la communauté. Le Groupe Altrad stimule constamment la croissance par l'excellence en continuant à développer de nouvelles lignes de services avec des solutions intégrées qui répondent aux exigences des clients.

La culture du Groupe est profondément ancrée dans un engagement de longue date à fournir des solutions de grande valeur à tous les clients et parties prenantes. Grâce à un investissement continu dans la recherche et le développement, Altrad ne se contente pas de répondre aux besoins d'aujourd'hui, mais anticipe également les demandes de demain.



Équipements

16 % du chiffre d'affaires

Le Groupe Altrad est un leader en matière de conception, fabrication et de fourniture de produits et d'équipements innovants de haute qualité. Il se concentre sur la fourniture de solutions sûres au secteur de la construction.

La gamme de produits diversifiée d'Altrad comprend des systèmes d'échafaudage avancés, des produits de construction, des plates-formes de levage, des bétonnières et une large gamme d'équipements de construction reflétant l'engagement du Groupe en faveur de la qualité, de l'innovation et de la durabilité.

Altrad fournit des produits dans le monde entier et s'est imposé comme l'un des rares fournisseurs mondiaux d'échafaudages, de coffrages et d'ouvrages provisoires. La proposition de valeur intégrée et combinée d'Altrad signifie que ses produits et son offre de services sont applicables à un large éventail de secteurs et disponibles pour les clients de différents segments d'activité.

Exigences et informations générales



Répondre aux exigences de l'UE

Ran Oren

Co-PDG du Groupe



“Alors que nous mobilisons nos équipes pour relever ce défi, nous avons engagé une évaluation interne des enjeux prioritaires, visant à structurer nos premières communications.”

Se préparer à la Directive Européenne CSRD

Chers partenaires,

Au début de l'année 2024, Altrad a publié ses premières informations non financières sous le titre : Rapport d'entreprise responsable. Il reflétait tout un éventail de thèmes reprenant certaines des activités liées au développement durable du Groupe, de la gestion de ses propres opérations jusqu'aux produits et services offerts à nos clients.

Alors que le Groupe a incontestablement mené une série d'initiatives durables à travers nos activités opérationnelles unifiées, la diversité de notre approche n'a fourni qu'une image incomplète de nos performances non financières. Celle-ci ne pouvait pas être facilement transposable au travers des nouvelles normes réglementaires de l'Union européenne.

Par conséquent, ce rapport marque le début d'un programme de communication renforcée qui amorce l'alignement du Groupe avec les normes de reporting de la CSRD et le référentiel des ESRS.

Cela permettra de répondre à la fois aux exigences réglementaires et à celles de nos chaînes de valeur interconnectées, comprenant les principaux clients et les grands fournisseurs. L'exploitation des caractéristiques de développement durable au sein de nos opérations favorisera également notre accès au capital et au coût de ce dernier.

Bien que la nature prescriptive de la nouvelle réglementation ajoute un degré de complexité et de granularité à notre évaluation existante de la performance non financière, l'exigence a permis au Groupe de mieux comprendre les risques et les opportunités importants auxquels Altrad est exposé.

Alors que nous mobilisons nos équipes pour relever ce défi, nous avons engagé une évaluation interne des enjeux prioritaires, visant à structurer nos premières communications. Cette approche sera progressivement étendue à l'ensemble de nos parties prenantes externes, dans la perspective d'une mise en conformité complète avec la CSRD dans les délais réglementaires.

Nos études actuelles ont déjà fourni à la direction d'importantes informations ayant trait à la viabilité commerciale et au développement durable de notre entreprise sur nos marchés actuels.

En réfléchissant aux mesures et aux investissements nécessaires pour mieux gérer nos ressources et accompagner nos clients dans leurs propres parcours de développement durable, par la prestation de services essentiels soutenant leur croissance tout au long de la transition énergétique, nous pouvons commencer à faire preuve d'une clarté stratégique dans notre prise de décision en termes d'investissement et d'exploitation.

Ce document définit le cadre que nous avons élaboré à partir des orientations fondamentales des ESRS pour déterminer la manière dont nous développons nos activités en vue d'un avenir durable et prospère.

En conséquence, nous avons établi un calendrier à l'échelle du Groupe en vue d'un alignement complet sur les ESRS, qui nous mènera jusqu'au prochain cycle de reporting et nous permettra de satisfaire aux obligations qui démontrent une gestion saine des risques, tout en saisissant le potentiel d'impact positif d'un groupe multinational pouvant fournir les résultats durables exigés par nos clients, nos employés, nos fournisseurs, les communautés et la société.

Ran Oren

Co-PDG du Groupe

Approche commerciale

Le rôle et l'objectif de notre programme de développement durable

Le processus de cartographie des impacts, des risques et des opportunités d'Altrad avec les exigences de reporting du cadre des ESRs a permis de définir la signification de la durabilité pour Altrad et la pertinence de la performance non financière dans le contexte du maintien d'une entreprise compétitive et résiliente.

L'évolution des spécialisations sectorielles d'Altrad montre clairement que les activités du Groupe sont à juste titre influencées par les stratégies des principaux clients, à savoir la fourniture de services de soutien aux acteurs traditionnels de l'énergie, aux nouveaux venus sur le marché des énergies renouvelables et à ceux en transition vers des formes d'énergie plus renouvelables.

La nature et la taille de ces clients augmentent également la probabilité que leurs entreprises soient soumises à une forte pression pour réaliser des ambitions de neutralité carbone dans leurs propres opérations et chaînes d'approvisionnement, ce qui, à son tour, leur permet de s'aligner sur les propres objectifs de durabilité d'Altrad.

La stratégie de gestion du capital d'Altrad est donc axée sur la satisfaction des exigences croissantes des stratégies de développement durable de ses clients, et en particulier de leurs projections vers l'objectif Neutralité carbone 2050.

Dans ce contexte, Altrad a l'opportunité d'agir à la fois en tant que fournisseur et partenaire de la transition énergétique.

Les moteurs de développement durable sur le marché d'Altrad

Les possibilités d'accroître l'échelle, les capacités et la diversification par le biais d'acquisitions et de consolidations

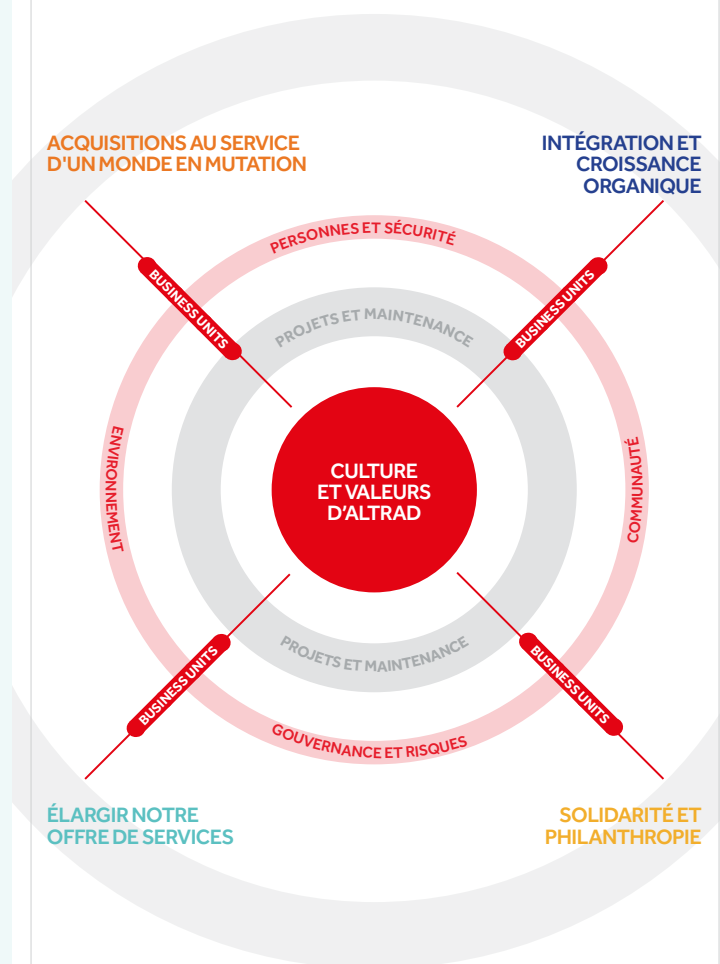
La transition énergétique et la nécessité d'adapter les systèmes mondiaux à des sources d'énergie plus propres

Le risque lié au changement climatique et le défi et l'opportunité pour Altrad et ses clients de décarboniser leurs opérations et de gérer les ressources plus efficacement

L'évolution des pratiques de travail à l'échelle mondiale et la nécessité d'offrir une expérience professionnelle flexible et gratifiante, où les personnes peuvent faire la différence

Le rôle accru des grandes organisations dans l'édification d'une société améliorée qui place l'équité, la diversité et les opportunités au cœur de ses objectifs

Les exigences réglementaires en matière d'information sur le développement durable orientent les flux de capitaux et l'activité des entreprises vers des activités plus responsables qui placent l'utilisation efficace des ressources, les approches éthiques et la décarbonation au cœur des critères d'investissement



Valeur économique, sociale et environnementale créée

Clients

- Efficacité des ressources et des coûts
- Prolongation de la durée de vie des actifs
- Atteindre les objectifs de neutralité carbone
- Des solutions innovantes

Employés

- Un environnement de travail sûr et inclusif
- Développement professionnel et opportunités
- Mobilité sociale

Société et environnement

- Décarbonation grâce à l'amélioration de la performance des actifs et à l'innovation
- Amélioration de la gestion des ressources
- Contribution socio-économique significative aux communautés locales

Chaîne logistique

- Promouvoir l'éthique et les normes de qualité
- Coordonner les droits de l'homme et les ambitions de neutralité carbone

Utiliser les règlements de la CSRD comme outil de gestion

Bien qu'il y ait une forte composante de conformité qui sous-tend l'orientation du Groupe avec les exigences de la Directive CSRD, Altrad a saisi l'opportunité plus large de tirer parti de la directive pour améliorer l'évaluation de la gestion de l'impact commercial, des risques et des opportunités.

La stratégie d'alignement du Groupe se compose de trois éléments :

1. Examen du programme et analyse des lacunes

Dans le cadre de l'alignement du cadre des ESRS, le Groupe procède à un examen ligne par ligne de chaque sujet d'information avec le Groupe de travail ESG et les responsables concernés au niveau du Groupe dans des domaines tels que les ressources humaines (RH) et la santé, la sécurité, l'environnement, la qualité et le bien-être (HSEQW), afin d'élaborer des plans d'action pour combler les lacunes en matière d'information.

2. Engagement interne et opérationnalisation

La mise en œuvre efficace des plans d'action définis nécessite l'élaboration de campagnes de communication interne dans les réseaux fonctionnels afin d'éduquer les collègues chargés de fournir des rapports et de soutenir les structures de gouvernance pour garantir la qualité et l'assurance interne de la fourniture de données.

3. Priorité au climat et à la décarbonation

Les obligations de reporting environnemental d'Altrad exigent principalement du Groupe qu'il précise les impacts matériels qui affectent ou pourraient affecter le changement climatique, les efforts d'atténuation et un plan de transition conforme à l'Accord de Paris. Altrad en profite pour intégrer de manière plus stratégique les questions liées au changement climatique au niveau du Groupe.

Pour plus de détails sur l'action climatique d'Altrad, veuillez-vous référer à la [page 16](#).

Directive sur le devoir de diligence en matière de développement social des entreprises (CSDDD)

La Directive CSDDD a introduit une nouvelle obligation de diligence pour les grandes entreprises opérant au sein de l'UE. Ces exigences devraient être transposées dans les législations nationales de tous les États membres de l'UE.

La Directive définit un devoir de diligence pour les grandes entreprises, qui doit identifier et répondre :

- Aux incidences négatives sur les droits de l'homme (comme le travail des enfants).
- Aux impacts environnementaux (tels que la pollution) de leurs propres activités, de celles de leurs filiales, de leur chaîne d'approvisionnement et de leurs partenaires commerciaux.

Les cadres juridiques des CSDD et CSRD sont conçus pour se compléter mutuellement. Par exemple, pour faciliter la communication sur les obligations de devoir de diligence, la CSDDD s'appuie sur les rapports prévus par la CSRD afin d'éviter la duplication des informations pour les entreprises relevant du scope des deux directives.

Altrad s'appuiera donc sur une solide conformité à la directive CSRD pour s'assurer que ses obligations d'information au titre de la directive CSDDD sont également respectées. Inversement, si des impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme et l'environnement sont identifiés, l'une des composantes de l'évaluation des risques de marché, cela déclenchera des obligations de devoir de diligence en vertu de la directive CSDDD.

Altrad est conscient que les directives CSDDD et CSRD, exigent des entreprises qu'elles mettent en œuvre un plan de transition pour l'atténuation du changement climatique.



La double matérialité comme base de divulgation

Une évaluation de la double matérialité (DMA) est la première étape vers la conformité des rapports CSRD. Bien qu'Altrad ne soit pas tenu de se conformer à la directive CSRD au cours de l'exercice 2024, le Groupe a entrepris sa DMA en 2023, afin de définir les premières étapes de sa mise en conformité.

Comprendre la matérialité d'impact et financière
Une DMA prend en compte à la fois l'impact des actions d'une entreprise sur l'environnement et la société (matérialité d'impact) et la manière dont les questions de durabilité affectent les performances financières de l'entreprise (matérialité financière).

Cette approche globale s'appuie sur les précédentes évaluations des risques d'Altrad qui incluaient les risques ESG et se concentraient principalement sur les implications des activités du Groupe dans un cadre traditionnel de gestion des risques.

Analyse d'impact : Une perspective « de l'intérieur » évalue les effets à court, moyen et long terme d'Altrad sur l'environnement et la société, en faisant la distinction entre les impacts réels et les impacts potentiels.

- Impacts réels : Évaluer l'impact positif ou négatif des activités d'Altrad sur la société et l'environnement au cours de l'année écoulée.
- Impacts potentiels : Évaluer les risques et les opportunités futurs pour l'entreprise et son impact plus large sur les parties prenantes et les écosystèmes.

Analyse financière : Une approche « de l'extérieur » a permis d'identifier les risques et les opportunités liés au développement durable susceptibles d'affecter les performances financières, les flux de trésorerie ou les coûts d'investissement d'Altrad.

Méthodologie DMA
L'évaluation d'Altrad a donné la priorité à l'identification des principales normes de divulgation des ESRS qui déterminent les informations fournies dans le présent rapport. Le processus a intégré l'engagement interne et des méthodes qualitatives et quantitatives.

L'évaluation fondamentale s'est déroulée en quatre étapes :

- 1. Introduction globale et alignement contextuel**
Une introduction pour les responsables fonctionnels au niveau du Groupe et les chefs d'entreprise régionaux, aux principaux aspects du cadre de la CSRD, incluant le concept et l'objectif d'une évaluation de la double matérialité et l'importance de la conformité dans les contextes réglementaires et commerciaux.
- 2. Analyse préliminaire de matérialité**
Une première sélection a permis de filtrer les sujets en fonction de leur pertinence par rapport aux activités et au modèle d'entreprise du Groupe. Il en a résulté une évaluation de 77 questions de durabilité couvrant les 10 normes ESRS.

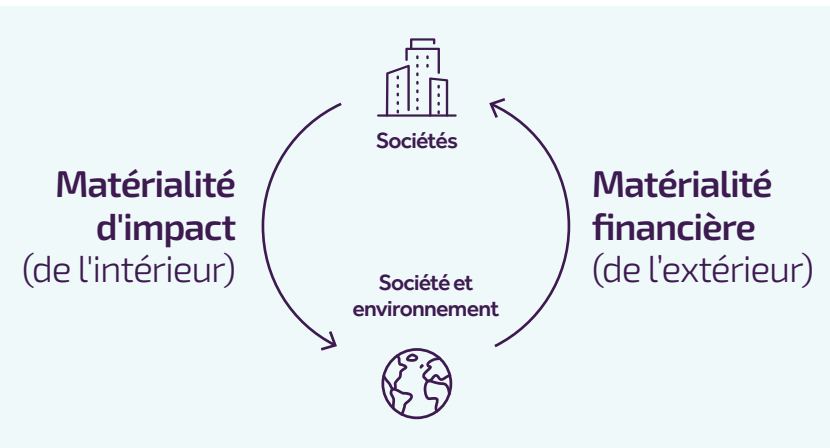
3. Atelier et engagement des SME
Un atelier a été organisé au cours duquel les responsables fonctionnels du Groupe et les chefs d'entreprise régionaux ont évalué l'importance de ces sujets. Cette session a combiné des discussions qualitatives avec des exercices de notation quantitative.

Les participants ont servi de référent valable du sentiment externe en raison de leur engagement régulier avec les parties prenantes externes.

À la suite de l'atelier, des experts en la matière (SME) dans les fonctions clés ont été directement engagés pour soutenir la consolidation des résultats.

4. Synthèse, consolidation et élaboration d'un plan d'action
Les résultats de l'enquête, de l'atelier et de l'engagement des SME ont été consolidés afin d'identifier les thèmes de développement durable les plus importants pour le Groupe.

Sur la base des résultats, une analyse des lacunes en matière de divulgation de la CSRD sera lancée par la direction du Groupe. Ce faisant, les lacunes en matière de rapports et de processus de gestion seront comblées, pour ainsi permettre d'exploiter efficacement les résultats de l'évaluation et améliorer la gestion de l'entreprise.



	E1	E2	E3	E4	E5	S1	S2	S3	S4	G1
Activé										

Résultats
Ce diagramme présente les premières conclusions de l'évaluation préliminaire de l'alignement à la CSRD du Groupe. La DMA continuera d'être optimisée et comprendra une évaluation plus approfondie des IRO à l'échelle du Groupe avec les parties prenantes internes et externes.

Les résultats finaux seront publiés en 2026, conformément aux règles de rapport de la CSRD.

Perspectives
Le Groupe surveille en permanence les paysages réglementaires dynamiques liés au développement durable afin d'améliorer et d'adapter constamment ses processus en fonction de ses obligations, en particulier dans le contexte d'un modèle d'entreprise axé sur l'acquisition.

En 2025, Altrad continuera d'affiner son approche de double matérialité afin d'améliorer cette évaluation fondamentale, via une étude élargie. L'accent sera mis sur l'optimisation du mécanisme de notation et le renforcement de la méthodologie afin d'améliorer l'évaluation des IRO du Groupe.

Ce processus itératif souligne la volonté du Groupe d'intégrer le développement durable au cœur de ses activités et de ses pratiques de reporting.



Alignement sur la taxonomie de l'UE

La taxonomie de l'UE est une pierre angulaire du cadre de la finance durable de l'UE et un outil important de transparence du marché.

La nouvelle réglementation de l'UE vise à orienter les investissements vers les activités économiques les plus nécessaires à la transition durable, conformément aux objectifs du Pacte vert pour l'Europe.

Elle vise également à améliorer la transparence du marché et à prévenir l'écoblanchiment en fournissant aux investisseurs des informations sur les performances environnementales des actifs et des activités économiques des entreprises financières et non financières.

En vertu du Règlement de la taxonomie, les grandes entreprises tenues de publier des informations non financières dans le cadre de la Directive CSRD, doivent également divulguer publiquement comment et dans quelle mesure leurs activités sont associées à des activités économiques durables du point de vue de l'environnement.

En outre, les indicateurs clés de performance (ICP) relatifs au chiffre d'affaires, aux dépenses d'investissement (CapEx) et aux dépenses d'exploitation (OpEx) doivent également être publiés par les entreprises non financières.

Le groupe Altrad prend ces exigences en considération pour comprendre l'éligibilité à la taxonomie et les classifications d'alignement. L'entreprise rendra compte de ces résultats lors de la prochaine période de rapport.



Chiffre d'affaires
% qui est aligné
et éligible avec
la taxonomie
de l'UE



CapEx
% qui est aligné
et éligible avec
la taxonomie
de l'UE



OpEx
% qui est aligné
et éligible avec
la taxonomie
de l'UE

Environnement



Vue d'ensemble

Altrad a toujours donné la priorité à la préservation de l'environnement et à la maîtrise des impacts négatifs sur l'environnement. Limiter l'impact des activités du groupe sur l'environnement nécessite une attention et un engagement permanents.

Il est également important de noter que dans le cadre de ses relations avec certains clients, le Groupe est tenu d'évaluer et de gérer efficacement les risques et de développer les meilleures pratiques en matière de gestion environnementale.

A l'échelle mondiale, l'ambition d'Altrad reste la même depuis de nombreuses années : préserver l'environnement et limiter les impacts des activités du Groupe. C'est pourquoi certaines business units et certaines filiales se conforment à la norme de gestion environnementale ISO 14001, reconnue au niveau international.

Engagements environnementaux
Reconnaissant les responsabilités sociales et sociétales d'Altrad, le Groupe s'engage à respecter l'environnement à long terme dans toutes ses activités. Le Groupe vise à préserver les ressources naturelles et à minimiser son impact sur la biodiversité en prévenant la pollution, en réduisant la consommation de ressources et en encourageant la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets.

La demande en ressources de la Terre ne cessant d'augmenter, la réduction de la consommation des ressources naturelles devient de plus en plus critique. En tant que consommateur, Altrad donne la priorité à la réduction de sa consommation d'énergie et du nombre des matières premières utilisées dans le cadre de ses activités.

Altrad soutient les objectifs mondiaux de décarbonation et soutient l'Accord de Paris dont l'objectif est de limiter l'augmentation de la température moyenne mondiale à un niveau bien inférieur à 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels et de poursuivre les efforts pour limiter l'augmentation de la température à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels.

Le Groupe a mis en œuvre de nombreuses initiatives pour réduire son empreinte opérationnelle, y compris des innovations visant à soutenir en permanence ses propres efforts et ceux de ses clients, pour ainsi réduire l'impact environnemental de leurs activités.

Les exemples incluent l'amélioration de l'efficacité énergétique des actifs des clients et le développement de solutions électriques et alimentées par des batteries, pour l'industrie de la construction. Ces initiatives visent à réduire l'empreinte carbone des produits d'Altrad tout au long de leur cycle de vie et à soutenir les réductions du Scope 3.

Le Groupe a également élargi ses services et ses solutions pour relever les défis climatiques sur les marchés industriels, en particulier dans les secteurs soutenant la transition énergétique, y compris les technologies de l'hydrogène et la capture du carbone, où nos activités se sont considérablement développées ces dernières années.

Grâce à des acquisitions telles que Babcock et Endel, Altrad a considérablement renforcé sa position dans l'industrie du nucléaire, 16 % du chiffre d'affaires total du Groupe étant désormais généré par ce secteur. La filiale d'Altrad, Alpha, est un spécialiste dans la maintenance du secteur éolien, un marché qu'Altrad continuera de soutenir à l'avenir.

À mesure que les industries renouvelables et respectueuses de l'environnement se développent et qu'Altrad en tire parti en répondant aux besoins de l'industrie, le Groupe prévoit que le chiffre d'affaires provenant de ces secteurs augmente considérablement. Le Groupe se concentre sur l'acquisition de ce profil conformément à l'éligibilité et à l'alignement de la taxonomie de l'UE.

Gestion et appropriation de la stratégie environnementale
Altrad a mis en œuvre plusieurs politiques visant à gérer les risques et les opportunités liés au changement climatique. Ces politiques sont regroupées dans la politique HSEQW (santé, sécurité, environnement, qualité et bien-être) du Groupe, qui représente une approche unifiée de la gestion de l'environnement dans toutes les opérations.

Cette politique met l'accent sur des mesures proactives comme la prévention de la pollution, la réduction de la consommation de ressources naturelles, la minimisation des émissions et la promotion de la réduction et du recyclage des déchets.

Bien qu'Altrad dans son ensemble n'ait pas encore obtenu la certification ISO 50001, certaines business units ont déjà été certifiées. La certification ISO 50001 démontre l'engagement du Groupe en matière de gestion de l'énergie et souligne les efforts déployés pour améliorer en permanence la performance énergétique.

Changement climatique

L'ambition d'Altrad est de contribuer à l'effort mondial de lutte contre le changement climatique d'origine humaine. Les efforts du Groupe se concentrent donc sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre provenant de ses activités tout au long de la chaîne de valeur.

En tant qu'acteur engagé dans la transition énergétique, Altrad propose des services qui soutiennent les secteurs clés de la transition énergétique, comme le nucléaire et les énergies renouvelables. Même si le Groupe estime que les sources d'énergie traditionnelles restent fondamentalement importantes dans la transition énergétique imminente, il s'engage à aider ses clients à passer à des sources d'énergie plus propres.

Altrad a élaboré une stratégie d'atténuation du changement climatique à double objectif qui peut être résumée comme suit :



Efficacités opérationnelles
- Décarbonation des activités d'Altrad



Services industriels pour la transition énergétique
- Décarbonation des activités des clients

Impacts, risques et opportunités liés au climat

Le changement climatique a des conséquences potentielles importantes pouvant affecter le Groupe de manière positive ou négative.

Ces impacts sont associés à différents facteurs, notamment les développements politiques et réglementaires, les avancées technologiques, la dynamique du marché et la gestion de la réputation.

Altrad a d'ailleurs évalué que les risques physiques inhérents à ses opérations ont un impact moyennement faible, aujourd'hui et dans le futur. Il s'agit d'une évaluation dynamique sujette à des changements et Altrad continuera donc à la surveiller dans le cadre de son processus de gestion des risques.

Développements politiques et réglementaires

Alors que les gouvernements du monde entier mettent en œuvre des réglementations environnementales plus strictes et des politiques visant à lutter contre le changement climatique, Altrad reconnaît que ces changements présentent à la fois des défis et des opportunités. La conformité à des réglementations en constante évolution peut nécessiter des ajustements des pratiques opérationnelles et des investissements dans de nouvelles technologies, mais ces réglementations peuvent également encourager l'innovation et positionner Altrad en tant que leader en matière de développement durable au sein de l'industrie.

Les risques politiques et réglementaires varient selon les juridictions. En Australie, l'exposition à la législation sur le changement climatique a augmenté de manière significative, tandis que des développements similaires apparaissent à un rythme plus lent dans des régions comme le Moyen-Orient et l'Afrique.

Conformément à ces évolutions, Altrad s'engage à établir des données fiables et à fixer des objectifs de réduction des émissions de carbone afin de s'aligner sur les objectifs climatiques mondiaux. Cet engagement est conforme aux nouvelles normes de l'UE en matière de développement durable et permettra à Altrad de conserver sa pertinence opérationnelle auprès de ses clients, tout en répondant aux attentes de ses employés et de la société en général.

Au fur et à mesure que le groupe améliore ses connaissances et ses techniques de collecte de données, il consolidera davantage les données recueillies et étendra leur application à toutes les sources d'émissions importantes pour Altrad.

En outre, le Groupe vise à quantifier les avantages de ses activités en matière de réduction des émissions de carbone, nombre de ses services améliorant l'efficacité des actifs de ses clients grâce à une meilleure isolation, à la capture du carbone et à la réduction des déchets énergétiques, facilitant ainsi leur propre parcours vers la décarbonation.

En intégrant ces différents éléments, Altrad conservera une vision globale de l'impact carbone de ses activités et traduira ses engagements climatiques en un plan opérationnel réalisable.

Pour progresser efficacement, le Groupe Altrad entend entreprendre les transformations nécessaires pour décarboner ses activités de services et de production d'équipements. Ce processus complexe ne peut réussir sans le soutien de toutes les parties prenantes au cœur des régions d'opération d'Altrad, les employés, les clients et les fournisseurs avec lesquels Altrad est étroitement lié.

La collecte de données sur les questions liées au changement climatique (telles que les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergie) continue d'être affinée afin de refléter au mieux les meilleures pratiques. A l'avenir, la version affinée de ces données, après avoir fait l'objet d'un examen approfondi des procédures, constituera la base de référence d'Altrad en vue d'établir les futurs objectifs de réduction du Groupe.

Changement climatique

Avancées technologiques

La transition vers une économie à faible émission de carbone présente de nombreuses opportunités technologiques pour Altrad, permettant au Groupe d'améliorer son offre de produits tout en répondant à la demande croissante d'alternatives durables.

En investissant et en adoptant des technologies plus propres, comme les équipements alimentés par des batteries et les solutions électrifiées, Altrad peut relever les défis climatiques tout en améliorant l'efficacité opérationnelle et en réduisant les émissions globales.

En outre, l'entreprise adopte une approche variée de la gestion des risques technologiques sur l'ensemble de ses activités, en se concentrant sur l'optimisation de l'efficacité des produits et sur la réduction de l'empreinte carbone du Groupe. Par exemple, en Norvège, Altrad utilise des navires plus économes en énergie pour les inspections sous-marines, tandis qu'en France, une rénovation des bureaux est en cours pour améliorer l'efficacité énergétique.

Dynamique du marché

Les préférences des clients évoluant vers des produits et services respectueux de l'environnement, Altrad voit là une opportunité d'aligner ses stratégies commerciales sur les propres demandes du marché. En mettant l'accent sur la durabilité, le Groupe peut se différencier et établir des relations plus solides avec les clients qui accordent la priorité à la durabilité dans leurs processus d'approvisionnement.

Gestion de la réputation

Altrad sait que sa réputation est étroitement liée à son approche du changement climatique. La démonstration d'un engagement en faveur du développement durable et de pratiques responsables peut améliorer la position de l'entreprise auprès de ses pairs et des parties prenantes, notamment les clients, les investisseurs et les communautés. En communiquant efficacement sur sa stratégie d'atténuation du changement climatique et sur ses propres réalisations, Altrad peut susciter confiance et loyauté, renforçant ainsi sa position d'entreprise citoyenne responsable.

Gouvernance

Outre la politique HSEQW qui couvre les aspects de la gestion environnementale, ainsi que la certification ISO 50001, certaines business units et filiales du Groupe se conforment à la norme de gestion environnementale ISO 14001, reconnue au niveau international. Cette accréditation ISO met l'accent sur les systèmes de gestion de l'environnement d'Altrad au niveau des filiales et des business units et garantit ainsi que ces systèmes sont capables de :

- Protéger l'environnement en prévenant ou en atténuant les incidences négatives sur l'environnement.
- Atténuer les effets négatifs potentiels des conditions environnementales sur l'organisation.
- Améliorer les performances environnementales.

- Contrôler la façon dont les produits et services de l'organisation sont conçus, fabriqués, distribués, consommés et éliminés en utilisant une perspective de cycle de vie pouvant empêcher les impacts environnementaux d'être involontairement déplacés ailleurs dans le cycle de vie.

Stratégie

Au cours de la dernière décennie, la stratégie d'acquisitions ciblées d'Altrad a été au cœur de la réussite d'Altrad et a démontré la volonté du Groupe de poursuivre son voyage vers un monde meilleur.

C'est ainsi qu'Altrad se distingue aujourd'hui comme un leader international en termes de prestation de services et de fourniture d'équipements sur un large éventail de secteurs tels que la construction, le nucléaire, la pétrochimie, le pétrole et le gaz, la production d'électricité et les énergies renouvelables.

Le secteur pétrolier et gazier, malgré son impact carbone, reste une source d'énergie fiable qui l'emporte largement les autres sources d'énergie dans le monde en termes d'approvisionnement, d'infrastructures et de coûts.

Altrad continue de soutenir ce secteur pour assurer la sécurité et l'accessibilité de l'énergie, et pour maintenir la performance financière d'Altrad, mais s'engage à accompagner ses clients dans leur transition vers l'abandon des combustibles fossiles. Le Groupe vise une réorientation progressive de ses activités des industries à forte intensité de carbone vers les industries plus écologiques des énergies renouvelables et du nucléaire.

Il s'agit d'une transition à long terme qui nécessitera des partenariats avec les clients, les employés et les chaînes d'approvisionnement ainsi que des investissements à long terme.



Changement climatique

La voie de la neutralité carbone d'Altrad

Le plan de transition d'Altrad est en cours d'élaboration et servira de pierre angulaire à la stratégie globale du Groupe en matière de développement durable. Ce plan sera conçu pour atténuer les effets négatifs des activités du Groupe sur le climat en prenant en compte les structures de gouvernance, en réalisant un inventaire approprié des gaz à effet de serre (GES) et en évaluant les risques et les opportunités découlant du climat.

Il s'agit de fixer des objectifs de réduction des émissions ainsi que des initiatives clairement chiffrées et assorties d'un calendrier, qui soient compatibles avec l'objectif de l'Accord de Paris de limiter l'augmentation de la température moyenne mondiale à moins de 2 °C (3,6 °F) par rapport aux niveaux préindustriels, d'ici à 2100. L'engagement du président d'Altrad, Mohamed Altrad, à « construire un avenir durable », sera renforcé par ce plan, qui décrira les actions spécifiques, les calendriers et les jalons visant à atteindre les objectifs climatiques du Groupe.

Dans un premier temps, Altrad a donné la priorité à l'amélioration de la qualité des données internes. Une méthodologie solide est en place pour l'audit carbone du Groupe, suivant les directives du protocole GES. Le Groupe a fait un grand pas en avant cette année en évaluant d'autres catégories de ses émissions Scope 3. Les résultats de l'audit Scope 3 font l'objet d'un examen interne et Altrad en communiquera les résultats au cours des prochaines périodes de reporting, dans le seul but de garantir la fiabilité et l'exactitude des données.

Méthodologie

Altrad a mis en place des procédures avec en vue la notion de neutralité carbone, en évaluant les émissions de ses activités afin de déterminer une base de référence. Un groupe de travail sera en charge d'étudier et de développer la feuille de route de la décarbonation du groupe, incluant les initiatives visant à réduire les émissions de carbone à long terme. L'accent sera mis dans un premier temps sur les activités d'Altrad avant d'être étendu à la chaîne de valeur.

Émissions de GES

Altrad a engagé toutes les filiales opérationnelles du Groupe à mesurer leur empreinte carbone afin de rendre compte des émissions de gaz à effet de serre générées par leurs activités.

Les audits carbone ont permis à Altrad d'identifier les activités les plus intensives en carbone, ainsi que leurs sources. Sur cette base, et dans la mesure du possible, Altrad a adopté des stratégies pouvant contribuer à des réductions rapides. Il s'agit notamment, là où cela est nécessaire :

- Politiques de déplacement favorisant le train au détriment de la voiture et de l'avion.
- Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques.
- Introduire davantage de véhicules hybrides ou entièrement électriques à la flotte.
- Transition vers des sources d'énergie plus vertes.
- Installation de panneaux solaires sur différents sites.

Bilan carbone d'Altrad 2023-2024

Le calcul des émissions de carbone d'Altrad entre dans sa troisième année, la quantité et la qualité de l'évaluation augmentent chaque année.

Le programme de reporting des émissions étant encore en cours d'évolution, Altrad ne communique que les chiffres qui permettent une comparaison claire. Par conséquent, le Groupe ne rapporte que les émissions à l'échelle du Groupe pour les Scopes 1 et 2. Altrad s'efforce d'améliorer les méthodes de calcul des données, ce qui se reflète dans les chiffres des émissions mises à jour pour 2023. Le Groupe continue d'étudier les moyens d'améliorer la précision et l'assurance des données.

Le bilan carbone 2024 a permis au Groupe de progresser dans la compréhension de ses émissions du Scope 3, couvrant les émissions indirectes de la chaîne de valeur du Groupe. Cependant, l'intégration de nouvelles catégories empêche une comparaison utile des données avec les années précédentes et Altrad a donc choisi de continuer à examiner et à améliorer la qualité et la fiabilité des données du Scope 3 avant de communiquer les chiffres dans les futures périodes de reporting.

Émissions de GES

Année	Chiffre d'affaires (milliards)	Scope 1 (tCO ₂ e)	Scope 2 (tCO ₂ e)
2022	3 840	62 000	18 000
2023	5 286	72 000	21 000
2024	5 452	76 500	20 500

Remarque : Les chiffres de 2023 comprennent une mise à jour en raison de l'amélioration des méthodes de calcul.

Les résultats de l'empreinte carbone pour 2024 montrent une légère augmentation, en particulier pour les émissions du Scope 1, pour lesquelles l'amélioration des méthodes de collecte des données a eu un impact sur les résultats.

Les émissions du Scope 2 ont légèrement diminué, reflétant l'impact positif des actions visant à réduire la consommation d'électricité et des nouveaux contrats conclus avec des fournisseurs d'énergie renouvelable.

Malgré une augmentation de 41 % du chiffre d'affaires depuis 2022, le Groupe a géré cette croissance de manière responsable, en limitant l'augmentation des émissions des Scopes 1 et 2 à 21 % sur la même période, réduisant ainsi l'évolution de son intensité énergétique.

Efficacité énergétique et réduction de la dépendance à l'égard des combustibles fossiles

L'efficacité énergétique est un domaine clé, avec des initiatives en place pour optimiser l'utilisation de l'énergie au sein des installations. Altrad a intégré des solutions d'énergies renouvelables sur plusieurs sites opérationnels, avec des panneaux solaires installés au Danemark, au Portugal, en Espagne, en Autriche et aux Pays-Bas.

Pour réduire davantage la dépendance à l'égard des combustibles fossiles, Altrad a conclu des contrats avec des fournisseurs d'énergie verte. Depuis janvier 2024, en France, toute l'électricité consommée par les filiales en France provient d'énergies renouvelables.

Chiffre d'affaires des projets renouvelables

Segment	Chiffre d'affaires 2024 (en millions d'€)	Chiffre d'affaires 2023 (en millions d'€)	% de variation
Nucléaire	898	871	3,10 %
Éolien	42	45	- 6,67 %
Hydrogène	67	0	s/o
Total des énergies renouvelables	1 007	916	9,93 %

De même, les filiales d'Altrad au Royaume-Uni, en Belgique, au Danemark et en Norvège ont signé des contrats garantissant que toute l'électricité provient directement de sources renouvelables. La réduction des émissions du Scope 2 d'Altrad est attribuable à ces changements.

Permettre la transition

En tant que prestataire majeur de services, Altrad continue d'étendre son exposition dans les secteurs de l'énergie renouvelable et du nucléaire et de récentes acquisitions ont renforcé sa capacité à contribuer au développement d'infrastructures énergétiques, de captage du carbone et de solutions en matière d'énergie renouvelable.

Cela présente non seulement des opportunités de croissance pour l'entreprise, mais également des avantages significatifs tels qu'une compétitivité accrue, la création d'emplois et un meilleur potentiel d'investissement.

Chiffre d'affaires dans les énergies renouvelables

En 2021, les activités de service facilitant la production d'électricité à partir de sources d'énergie renouvelable ne représentaient que 27 M€ de chiffre d'affaires. Trois ans plus tard, en 2024, ce montant est passé à 1 007 M€.

Étude de cas :

La stratégie de transition de la flotte d'Altrad UK

Altrad UK s'est engagé à atteindre l'objectif de neutralité carbone d'ici 2040 pour les Scopes 1 et 2. L'entreprise a mis en œuvre plusieurs initiatives de réduction des émissions dans le cadre de l'effort de décarbonation du Groupe.

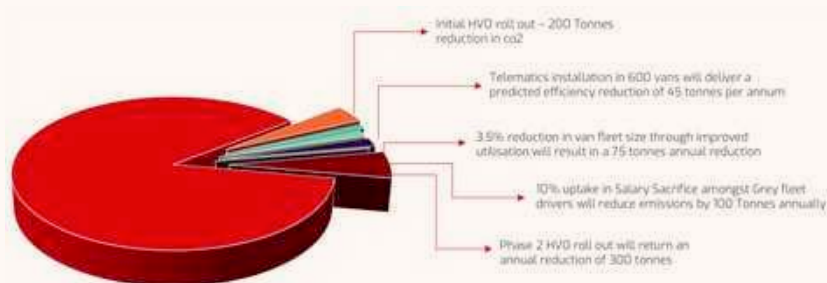
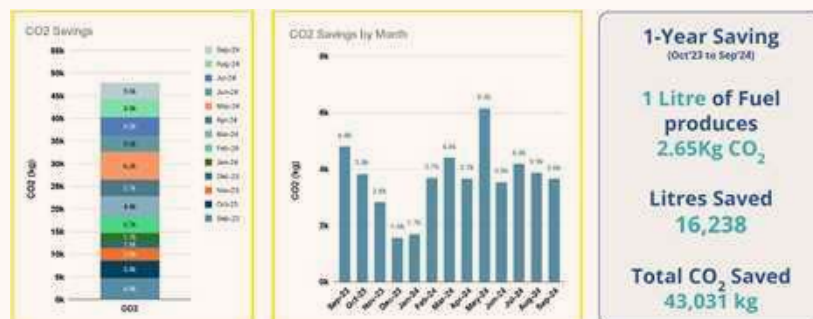
Cette étude de cas se concentre sur la gestion par l'entité des émissions liées à son parc automobile.

Pour gérer les émissions de ses véhicules, Altrad UK s'est engagé à réduire les émissions de sa flotte de 40 % d'ici à 2026. Dans le cadre de cet effort, l'unité opérationnelle s'efforce d'intégrer une plus grande proportion de véhicules zéro émission (ZEV) dans sa flotte, conformément à des mandats tels que les réglementations ZEV du Royaume-Uni.

Selon la réglementation, 80 % des nouvelles voitures et 70 % des nouvelles fourgonnettes vendues en Grande-Bretagne devront être zéro émission d'ici 2030. La stratégie de flotte verte d'Altrad UK aidera le Royaume-Uni à atteindre ces objectifs en intégrant des véhicules électriques, hybrides rechargeables et à hydrogène, sans compromettre l'efficacité opérationnelle.

Plus encore, Altrad UK a tiré parti de la télématique embarquée pour identifier les changements de comportement dans les modes de conduite qui peuvent contribuer à réduire les émissions de dioxyde de carbone (CO₂).

L'entreprise a utilisé ces résultats pour mettre en œuvre un programme de formation de conduite plus souple et plus sûre, ainsi qu'une réduction de la marche au ralenti pour les conducteurs de son parc automobile.



La réduction de CO₂ résultant de l'utilisation de ce combustible est calculée à 198 tonnes sur une période de 12 mois.

Cinq sites supplémentaires, dont trois chantiers d'échafaudage et deux centres d'exploitation, devraient être opérationnels au cours de l'exercice 2025. Une fois tous ces sites en activité, Altrad UK les équipera de réservoirs de carburant HVO qui, selon les estimations, permettront de réduire les émissions de CO₂ de l'ordre de 500 tonnes par an.

En complément de la mise en œuvre des trois initiatives mentionnées, Altrad UK lance également un programme de sacrifice salarial permettant aux conducteurs de flottes grises de remplacer leur véhicule par des alternatives plus respectueuses de l'environnement.

Altrad UK s'attend à ce que ces initiatives (y compris le déploiement du HVO) permettent une réduction annuelle d'environ 700 tonnes de CO₂, équivalant à une réduction de 13 % des émissions totales de la flotte.



Étude de cas :

Journée mondiale de l'environnement



Dans le cadre de l'engagement du Groupe à la protection de l'environnement et à la célébration de la Journée mondiale de l'environnement dans un esprit d'authenticité, toutes les équipes d'Altrad ont été invitées à participer à une journée « **One Altrad One World Clean-Up Day** », le 5 juin 2024.

L'objectif était de sensibiliser les employés à la pollution plastique et à la nécessité de collecter et de trier les déchets de manière appropriée.

Cette campagne a suscité de l'enthousiasme, de l'engagement et un véritable désir de poursuivre ces efforts sur le long terme. Elle a renforcé l'esprit d'équipe et promu les synergies tout en soulignant les valeurs du Groupe.

Cette année, les opérations de nettoyage ont permis de collecter plus de 100 tonnes de déchets, en impliquant plus de 5 600 personnes. En outre, plus de 9 900 employés ont été sensibilisés aux problèmes de la pollution plastique en particulier.

Étude de cas :

Plantation de mangroves sur l'île de Jubail

Au cœur de l'île de Jubail, dans les Émirats arabes unis, une initiative de plantation de mangroves a été lancée pour restaurer et préserver les écosystèmes côtiers.

Les mangroves jouent un rôle crucial dans le maintien de la biodiversité, la protection des côtes et l'atténuation des effets du changement climatique. Les mangroves sont des arbres et des arbustes poussant dans les zones intertidales des régions côtières.

Elles servent de nurseries à la vie marine, offrant un habitat et un abri à différentes espèces de poissons, de crustacés et d'oiseaux. Les mangroves agissent également comme une barrière naturelle contre l'érosion côtière.

Leurs systèmes racinaires complexes stabilisent le littoral, empêchant l'érosion des sols et protégeant les communautés voisines des ravages causés par les phénomènes météorologiques extrêmes.

La campagne de plantation de mangroves menée par Altrad s'est inscrite dans le cadre de son initiative de responsabilité sociale des entreprises (RSE), avec les objectifs suivants :

- Éduquer et sensibiliser à l'importance des mangroves et à leur rôle dans le maintien des écosystèmes côtiers.
- Restaurer l'écosystème, en impliquant les employés dans la réhabilitation des zones où les mangroves ont été décimées ou dégradées.
- Conservation de la biodiversité.
- Atténuation du changement climatique, en impliquant les employés dans le processus de gestion durable de l'environnement.



Social



Vue d'ensemble

Pour élaborer une stratégie globale de développement durable, un Groupe mondial de services industriels doit tenir compte des principaux acteurs sociaux suivants : employés, sous-traitants, communautés locales, clients, fournisseurs, gouvernements, organismes financiers, autorités réglementaires et décideurs politiques.

Répondre aux besoins et aux attentes de ces parties prenantes permet à Altrad d'élaborer une stratégie de développement durable générant une valeur partagée, renforçant sa réputation et garantissant une résilience à long terme.

Au cœur de cette stratégie se trouvent les employés, dont le bien-être, la sécurité et le développement sont évidemment essentiels. En favorisant une culture d'inclusion, en offrant des opportunités de croissance et en veillant à l'alignement des objectifs individuels et organisationnels, Altrad peut permettre à son personnel de s'épanouir tout en soutenant les objectifs de l'entreprise.

Les communautés locales jouent également un rôle essentiel, bénéficiant de la création d'emplois, des investissements dans les infrastructures et d'une sensibilité culturelle. Un engagement transparent contribue à instaurer la confiance, tandis que les contributions à l'éducation et aux soins de santé renforcent le bien-être de la communauté et la cohésion avec les activités du Groupe. De même, les clients attendent une prestation de services durable, alignée sur leurs propres objectifs ESG, et des rapports clairs démontrant des impacts tangibles pour soutenir leurs propres stratégies.

Dans l'écosystème au sens large, les fournisseurs et les sous-traitants doivent respecter des normes éthiques et environnementales, et un soutien est également apporté aux petits partenaires pour qu'ils s'alignent sur les objectifs de durabilité.

Les gouvernements et les autorités réglementaires exigent le respect des normes en matière d'environnement, de travail et de sécurité, tandis que les partenariats peuvent contribuer à la réalisation des objectifs nationaux et internationaux en matière de développement durable.

Les actionnaires et les investisseurs exigent la transparence des performances non financières, soulignant l'importance d'une information crédible et démontrant comment les initiatives en matière de développement durable génèrent de la valeur.

Enfin, il faut donner la priorité aux générations futures par l'éducation, la formation continue et des pratiques durables qui préservent les ressources, garantissant ainsi des bénéfices à long terme pour Altrad, comme pour la société en général. En s'adressant à ces différents acteurs sociaux, le Groupe peut créer un avenir durable, impactant et résilient.



Nos effectifs

Impacts, risques et opportunités

La DMA d'Altrad a identifié la santé et la sécurité parmi les questions de développement durable les plus critiques pour l'entreprise, avec un impact réel et potentiel élevé sur les employés. Cela signifie que le sujet n'a pas seulement été important au cours de l'année écoulée, mais qu'il se distingue également de par son impact potentiel le plus élevé en termes d'opportunités et de risques.

Garantir un environnement de travail sûr reste une priorité pour Altrad, ce qui témoigne de son engagement en faveur du bien-être de son personnel. La santé et la sécurité des employés d'Altrad font l'objet d'une attention sociale constante, l'objectif prioritaire étant d'améliorer la culture de la sécurité du Groupe, mesurée au moyen d'indicateurs de sécurité de premier plan dans l'industrie.

Au-delà de la santé et de la sécurité, l'évaluation a également mis en évidence des opportunités potentielles dans plusieurs domaines, notamment le dialogue social, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité des sexes et des rémunérations, la formation et le développement des compétences, ainsi que la diversité. Ces domaines ont la possibilité de présenter des pistes d'amélioration significatives.

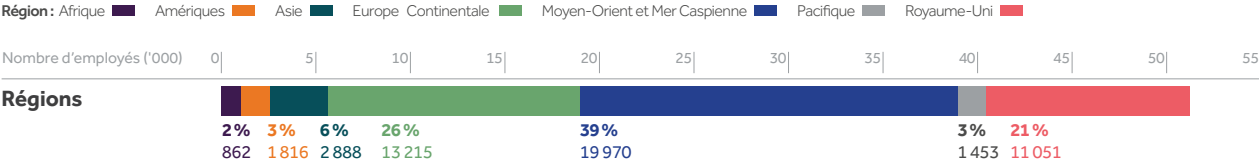
Les employés sont des acteurs essentiels et font partie intégrante du succès d'Altrad. Le Groupe s'engage à être un employeur de qualité, offrant non seulement un lieu de travail sûr et agréable, mais également un environnement où des personnes ambitieuses peuvent construire des carrières prospères. Conscient du rôle essentiel que jouent les collaborateurs d'Altrad dans tous les aspects de l'entreprise, le Groupe met l'accent sur l'investissement dans leur développement.

En encourageant une culture d'inclusion, de diversité et d'excellence, Altrad vise à permettre à ses employés de réaliser leurs aspirations et de contribuer de manière significative au succès commun du Groupe.

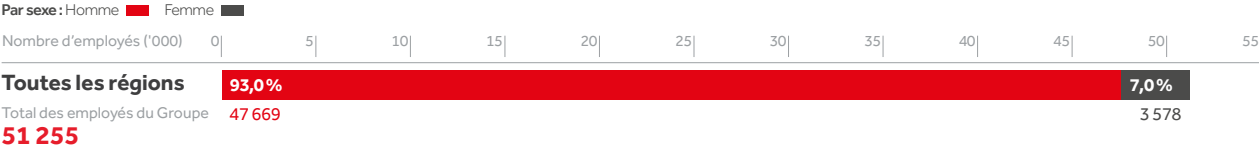
L'arrivée de nouveaux employés, apportant de nouvelles perspectives et élargissant les capacités d'Altrad, est une pierre angulaire du thème culturel « Empowering Identity » du Groupe pour 2024.

Afin de créer une expérience professionnelle plus équilibrée et plus représentative, Altrad met également en œuvre un effort plus important en faveur de la diversité des genres dans l'ensemble de ses business units mondiales, répondant ainsi aux multiples exigences de divulgation de la norme ESR S1.

Répartition régionale des effectifs*



Répartition des sexes par région



Afrique

Total des employés régionaux 862

Part	Nombre d'employés
92,69 %	799
7,31 %	63

Amériques **

Total des employés régionaux 1 816

Part	Nombre d'employés
58,42 %	1 061
7,48 %	136

Asie **

Total des employés régionaux 2 888

Part	Nombre d'employés
78,6 %	2 270
21,2 %	611

Europe continentale

Total des employés régionaux 13 215

Part	Nombre d'employés
89,2 %	11 786
10,8 %	1 429

Moyen-Orient et Mer Caspienne

Total des employés régionaux 19 970

Part	Nombre d'employés
98,8 %	19 731
1,2 %	239

Pacifique

Total des employés régionaux 1 453

Part	Nombre d'employés
86,9 %	1 262
13,1 %	191

Royaume-Uni **

Total des employés régionaux 11 051

Part	Nombre d'employés
91,6 %	10 128
8,2 %	909

*Uniquement pour les employés d'Altrad.

** Ne comprend pas les employés qui préfèrent ne pas l'indiquer ou qui ne l'ont pas spécifié.

Nos effectifs

Gouvernance

Les employés d'Altrad sont régis par un cadre global qui combine la supervision locale des ressources humaines avec des normes à l'échelle du Groupe. Altrad a mis en place et continue de développer une fonction centralisée de ressources humaines et de santé, sécurité, environnement, qualité et bien-être (HSEQW), soutenue par un réseau de professionnels des ressources humaines et de la sécurité, dans l'ensemble du Groupe.

En raison de la diversité apportée par les différentes fusions et acquisitions, ces équipes RH appliquent des approches individuelles variées reflétant les cultures opérationnelles uniques de chaque filiale et de chaque région. Le service des ressources humaines de chaque filiale, sous la direction de son Directeur général, est responsable de la mise en œuvre des actions visant à s'aligner sur les engagements d'Altrad.

Le Groupe de travail ESG du Groupe supervise toutes les activités liées à l'ESG, y compris les indicateurs relatifs aux droits de l'homme. Ce Groupe collabore étroitement avec les entreprises opérationnelles. La coordination est assurée par le Directeur HSEQW et le Directeur des ressources humaines du Groupe, ainsi que par la « HR Progress Unit », qui comprend les responsables des ressources humaines de toutes les régions.

La stratégie du Groupe, qui intègre les objectifs ESG, est élaborée et mise en œuvre par les deux co-PDG et le Président d'Altrad, qui veillent à ce que les priorités ESG soient alignées sur la vision stratégique globale.

Les régions hors Europe sont régies par le Système de gestion Altrad (AMS), tandis que l'Europe adhère aux normes ISO 45001 en référence à l'aspect HSEQW. Le Royaume-Uni fonctionne selon son propre Système de gestion intégré (AIMS), avec des politiques et des objectifs HSEQW spécifiques à chaque région. Altrad surveille et développe en permanence des politiques conformes aux exigences réglementaires régionales et aux propres exigences du Groupe. Le personnel compétent dans l'ensemble du Groupe surveille activement les évolutions législatives et réglementaires afin de garantir une conformité permanente et de s'adapter aux changements, si nécessaire.

Politiques relatives aux effectifs propres
Chez Altrad, la sécurité, le bien-être et le développement des employés sont d'une importance capitale. Le Groupe vise à garantir la liberté, le respect et la dignité de ses employés, ce qui se reflète dans les valeurs d'Altrad que sont le respect, la solidarité, le courage, l'humilité et la convivialité qui, ensemble, favorisent un environnement de travail sûr et amical. La promotion de ces valeurs contribuera à la réussite de l'organisation à long terme.

Ces valeurs et l'engagement d'Altrad en faveur de pratiques responsables en matière de main-d'œuvre sont inscrits dans le Code d'intégrité et d'éthique du Groupe, qui s'applique à tous les employés du Groupe Altrad, à ses partenaires commerciaux, à ses fournisseurs et aux tiers. Le Code impose directement à ces parties prenantes l'engagement que le Groupe ne tolérera aucune discrimination, notamment en raison du sexe, de l'âge, du handicap, de la religion, de l'origine ethnique ou de la nationalité.

Altrad a aligné le Code sur les principes de la Déclaration universelle des Droits de l'homme, de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Objectifs de développement durable (ODD).

Le Comité d'éthique du Groupe Altrad a la responsabilité globale de ce Code et de sa révision périodique, et le Directeur de la conformité du Groupe est chargé de sa mise en œuvre. Le service de conformité, la direction du Groupe et les responsables locaux de la conformité sont conjointement chargés de veiller à la bonne diffusion et au respect de cette politique.

En 2024, le Groupe Altrad a élaboré un livret de Gestion des Droits de l'homme contenant une politique sur l'esclavage moderne interdisant explicitement toutes les formes de travail forcé, de travail des enfants et de traite des êtres humains, livret aligné sur les normes mondiales susmentionnées. Le livret contient des règles interdisant toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination, garantissant la santé et la sécurité des personnes, ainsi qu'un équilibre approprié entre vie professionnelle et vie privée.

Le livret garantit aux employés un salaire adéquat et un emploi sûr, tout en favorisant les principes d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, ainsi que des objectifs plus larges en matière de diversité et d'inclusion. En outre, le livret contient des clauses spécifiques visant à garantir que les employés d'Altrad travaillant sur le site disposent d'hébergements adéquats.

La communication des politiques susmentionnées et du livret se fera de manière continue et tous les employés sont censés confirmer qu'ils ont lu le livret, ses politiques et le Code avant de commencer à travailler.

Le Code et le livret de Gestion des Droits de l'homme guident collectivement l'approche de l'organisation en matière de gestion du personnel et de direction efficace. Au-delà de ces fondements, Altrad dispose de politiques ciblées, telles qu'une Politique de lutte contre l'esclavage moderne et une Politique de dénonciation, et applique des normes strictes en matière de protection des données afin de préserver les droits des employés, conformément aux exigences réglementaires juridictionnelles.

Altrad respecte toutes ses parties prenantes, et les politiques sont alimentées par un engagement régulier des parties prenantes. L'entreprise encourage activement les parties prenantes à exprimer leurs préoccupations sur toutes les plateformes disponibles.

Toute violation des valeurs fondamentales, des politiques du livret de Gestion des Droits de l'homme et du Code doit être signalée au bureau local de conformité ou au service de conformité. Les employés peuvent également signaler leurs plaintes par l'intermédiaire de la plateforme de conformité du Groupe. La ligne téléphonique interne de dénonciation peut également être utilisée pour signaler ces incidents.

Pour plus d'informations sur la procédure de dénonciation, veuillez consulter la [page 44](#).



Nos effectifs

Engagement des employés

Le dialogue social au sein du Groupe Altrad varie d'un pays à l'autre, avec des échelles et des fréquences différentes aux niveaux local, national et régional. Les mécanismes traditionnels, tels que les mairies, sont utilisés pour le dialogue. L'Intranet du Groupe et l'Application Altrad sont également utilisés pour la communication avec les employés. En outre, Altrad mène régulièrement des enquêtes sur l'engagement des employés aux niveaux mondial et local.

Afin d'évaluer les préoccupations et les priorités des employés sur l'ensemble des opérations mondiales d'Altrad, une Enquête annuelle est menée, permettant aux employés de fournir un retour d'information plus direct. Ces enquêtes aident à mesurer l'engagement et la satisfaction, les résultats sont pris en compte dans les initiatives locales et mondiales visant à améliorer le bien-être des employés. En outre, le taux de départs ou de rotation est également évalué périodiquement pour s'assurer que les employés restent satisfaits et que la capacité d'Altrad à retenir les talents reste intacte.

Le Président, M. Mohed Altrad, délivre également des messages hebdomadaires à l'ensemble du personnel mondial pour réaffirmer les valeurs et les priorités stratégiques du Groupe.

Les Directeurs généraux et les équipes des ressources humaines s'engagent constamment auprès des travailleurs par l'intermédiaire d'organes représentatifs,

également connus sous le nom de Comités d'entreprise. Au total, Altrad compte 85 Comités d'entreprise. Il s'agit d'un flux d'informations ascendant qui aide la direction à intégrer les intérêts des parties prenantes dans la stratégie de l'entreprise.

Chaque région opérationnelle a la liberté de déterminer ses propres processus pour s'engager davantage auprès de son personnel.

Le Directeur des ressources humaines du Groupe est responsable de la détection proactive des impacts matériels négatifs subis par le personnel.

Il en résulte une évaluation continue des conditions de travail des employés afin de garantir l'efficacité des politiques et procédures de ressources humaines d'Altrad.

Négociation collective et liberté d'association

Le Groupe reconnaît la valeur du dialogue social et de la représentation syndicale dans la promotion d'un environnement de travail collaboratif et s'engage ainsi à veiller à ce que les voix des employés soient entendues et intégrées dans le processus décisionnel de l'entreprise, conformément aux réglementations locales. Altrad respecte la législation du travail locale et les réglementations nationales en vigueur dans chaque pays.

Ses actions sont conformes aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) relatives à la liberté d'association et à la négociation collective. Le Groupe suit en permanence l'évolution de la législation nationale et des conventions collectives, et revoit régulièrement les systèmes de rémunération en fonction des normes du secteur.

Altrad promeut, au-delà des pratiques standards du marché, un principe « gagnant-gagnant » dans ses pratiques de rémunération afin de s'assurer que les employés directs bénéficient de la performance financière du Groupe.

En 2023, Altrad a communiqué la mise en place d'un Comité Groupe pour formaliser et renforcer la représentation syndicale de toutes les filiales basées en France au niveau du Groupe et a continué à s'appuyer sur ce Comité pour examiner et mettre à jour régulièrement les pratiques du Groupe Altrad.

L'organisation vise à favoriser une interaction plus significative entre la société mère, ses cadres et une représentation plus large des salariés.



Nos effectifs

La sécurité chez Altrad

Altrad exige sans équivoque l'engagement actif et la responsabilité de ses dirigeants, employés et sous-traitants en matière de santé et de sécurité. Chacune des business units et filiales s'engage pleinement à travailler pour atteindre des niveaux optimaux de performance en matière de sécurité, conformément aux valeurs fondamentales d'Altrad et aux normes du Groupe.

Gouvernance

La gouvernance de la santé et de la sécurité est au cœur des activités d'Altrad, car elle garantit la protection du bien-être du personnel. La solide structure d'assurance interne du Groupe Altrad garantit non seulement le respect de la réglementation, mais aussi l'amélioration continue des performances, en fonction d'un profil de risque en constante évolution. Au fur et à mesure de l'expansion du Groupe, notamment par le biais d'acquisitions, il a réussi à intégrer avec succès de nouvelles entités en conciliant les normes mondiales avec les identités culturelles et opérationnelles uniques des entreprises locales.

Garantir une gouvernance solide en matière de santé et de sécurité dans toutes les opérations est essentiel au succès de l'organisation. Actuellement, 95 % de nos activités sont menées dans le cadre de systèmes de gestion certifiés ISO (Organisation internationale de normalisation), MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises) ou de normes locales équivalentes.

Cette adhésion aux meilleures pratiques internationales est complétée par de stricts calendriers de conformité et d'audit, qui font partie intégrante du cadre opérationnel.

Les structures de gouvernance interne comprennent un processus rigoureux d'audit d'assurance du Groupe, conçu pour garantir la conformité tout en mettant l'accent sur les domaines de performance alignés sur les normes HSEQW internes et les profils de risque actuels.

Le Groupe a mis en place une équipe dédiée de professionnels HSEQW sur l'ensemble de ses activités. Il s'agit notamment de directeurs régionaux et de responsables opérationnels chargés de superviser les activités quotidiennes.

Les impacts significatifs sont communiqués et examinés au niveau du Conseil d'administration, sur une base trimestrielle, par le biais d'un rapport complet du Conseil d'administration. Ce rapport consolide les performances opérationnelles globales et donne un aperçu des principaux risques, des mesures d'atténuation et des progrès réalisés en rapport aux objectifs.

Politique HSEQW

La politique HSEQW d'Altrad souligne l'engagement du Groupe à promouvoir une approche unifiée, structurée et cohérente des ressources HSEQW sur l'ensemble de ses activités. Elle met l'accent sur la prévention des accidents du travail et des impacts environnementaux, tout en promouvant un lieu de travail sûr, durable et inclusif. Elle insiste également sur la garantie de la plus haute qualité possible pour tous les produits, afin d'assurer la sécurité et la satisfaction de l'utilisateur final.

Cette politique s'applique à tous les employés d'Altrad, à ses sous-traitants, à ses business units et à ses filiales, et exige de ces derniers qu'ils respectent les normes les plus strictes en matière de santé, de sécurité, de responsabilité environnementale, de qualité des produits et de bien-être des employés. Elle impose un leadership visible à tous les niveaux, la définition d'objectifs de performance réalistes et un engagement actif dans la promotion d'une culture HSEQW positive.

Cette politique est conforme aux valeurs fondamentales d'Altrad, aux normes du Groupe et à toutes les lois et réglementations applicables. En outre, elle mentionne la reconnaissance des performances HSEQW exceptionnelles comme moyen d'engagement avec le personnel pour stimuler le moral et encourager les comportements positifs en matière de HSEQW.

La politique est appliquée par l'équipe de direction d'Altrad, notamment le Président, les deux Directeurs généraux et le Directeur HSEQW du Groupe, la responsabilité s'étendant à l'ensemble des employés et des sous-traitants afin de garantir sa mise en œuvre efficace et son amélioration continue.

La création et la gestion de la politique sont des efforts de collaboration qui reflètent les contributions de diverses parties prenantes au sein même de l'organisation. La politique est fréquemment revue afin de maintenir sa pertinence en rapport aux risques opérationnels les plus récents et aux valeurs d'Altrad.



Nos effectifs

Objectifs

Un processus centralisé de reporting des incidents a été mis en place, permettant le suivi, l'analyse et la résolution des incidents en temps réel dans toutes les business units. Ce système permet d'identifier les tendances et facilite l'élaboration de mesures correctives ciblées pour atténuer les risques futurs. Des objectifs de performance régionaux sont fixés chaque année, en fonction de l'évolution du profil de risque de chaque business unit et de chaque filiale.

Ces objectifs s'alignent sur les objectifs de la politique HSEQW et favorisent une amélioration continue dans l'ensemble du Groupe.

Des indicateurs clés de performance (ICP) sont en place pour mesurer et améliorer les performances en matière de santé et de sécurité. Il s'agit notamment d'atteindre 100 % des plans d'amélioration (objectif absolu), d'accroître la visibilité des dirigeants grâce à des engagements mesurables chaque année et de réduire le Taux de fréquence des incidents enregistrables (TRIFR) à un pourcentage donné (objectif relatif).

Les objectifs sont définis sur la base des valeurs de référence au début de l'année fiscale et sont contrôlés tout au long de l'année à l'aide de points de contrôle définis.

Le Groupe fixe des objectifs annuels en tenant compte de facteurs tels que les performances, la maturité et les capacités de chaque business unit ou de chaque filiale.

Ces objectifs sont alignés sur les objectifs généraux du Groupe et tiennent compte des sources de données pertinentes et du contexte plus large du développement durable. En outre, les objectifs sont élaborés sur la base de preuves et de données de performance en temps réel, afin de garantir qu'ils restent actuels et fiables.

Le Groupe collabore avec chaque business unit et chaque filiale pour s'assurer que les objectifs sont réalistes et respectent le processus SMART. Le processus SMART met l'accent sur le fait que tous les objectifs doivent être spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps.

La performance par rapport aux objectifs est mesurée mensuellement à l'aide du Système de reporting intégré d'Altrad (AIR), avec des évaluations régulières sur les progrès réalisés. Le système s'appuie sur les données transmises en temps voulu par les business units et les filiales d'Altrad. Les tendances et les changements significatifs sont ainsi analysés afin de garantir l'alignement sur les progrès prévus et procéder à des ajustements si nécessaire.

Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants reste une priorité pour Altrad. Au cours de l'année écoulée, les dirigeants du Groupe ont effectué 3 200 visites de direction, dépassant ainsi l'objectif fixé de 25 %. Ce programme a connu un succès considérable, avec une augmentation de 31 % du nombre de visites guidées par rapport à l'année dernière.

Cette augmentation notable de l'engagement a dépassé les attentes initiales des dirigeants, non seulement en termes de quantité, mais aussi en

termes de qualité des interactions. Au fur et à mesure que l'initiative progresse, l'accent n'est plus simplement mis sur l'augmentation du nombre de visites, mais bel et bien sur l'amélioration de la profondeur et de la pertinence de ces engagements.

Les dirigeants sont désormais mieux équipés pour traiter les questions de gouvernance et l'ensemble des aspects clés du moral, de la santé et du bien-être général sur les différents sites. Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une approche simplifiée de retour aux sources, mettant l'accent sur les éléments fondamentaux de la culture de la sécurité.

Altrad est convaincu que la visibilité des dirigeants est essentielle pour instaurer confiance, responsabilité et engagement au sein de l'organisation. En alignant systématiquement les paroles sur les actes, le Groupe peut favoriser la crédibilité, renforcer le moral des troupes et stimuler les performances. Les dirigeants ont pour mission de faire preuve d'intégrité et d'inspirer une main-d'œuvre unifiée et motivée pour atteindre des objectifs collectifs.

Cet engagement en faveur d'un leadership visible fait partie intégrante d'une culture où la sécurité est une priorité et fait partie intégrante des pratiques quotidiennes.

Procédure d'assurance HSEQW

La fonction HSEQW d'Altrad est chargée de mener des activités d'assurance HSEQW indépendantes et objectives au sein même du Groupe, dans toutes les business units, régions et filiales.

L'objectif est d'obtenir une base de référence des performances HSEQW

au sein des business units, des régions ou des filiales respectives, et de fournir aux régions un examen interne des performances HSEQW.

L'activité d'assurance est basée sur les normes Altrad et les indicateurs clés de performance définis par le Groupe. Toutefois, l'accent est mis sur les activités proactives et l'engagement plutôt que sur le respect général des systèmes de gestion des business units, des régions et des filiales.

Cette approche permet d'obtenir une vue d'ensemble plus précise des performances réelles en matière de HSEQW et des possibilités d'amélioration.

Les résultats préliminaires de l'audit sont discutés entre la business unit, la région ou la filiale et l'auditeur d'Altrad. Un plan d'amélioration est alors fourni à l'unité opérationnelle, qui doit prendre des mesures et en assurer le suivi dans les délais convenus.

Pour s'assurer que des progrès sont réalisés, Altrad élabore des mesures d'amélioration convenues et les contrôle de manière proactive, à distance et par le biais de visites. Les visites sur site permettent de valider la mise en œuvre et l'efficacité des preuves documentées fournies. La validation est effectuée sur les sites des clients, les chantiers de l'entreprise et les hébergements de l'entreprise. Lorsque des constatations et des améliorations supplémentaires sont nécessaires, elles sont ajoutées aux plans d'amélioration existants et suivies jusqu'à la clôture.



Normes Altrad

Leadership et engagement

Gestion des risques

Planification HSE

Personnes et organisation

Formation et compétence

Communications

Suivi des performances et reporting

Gestion des incidents

Audit et assurance

Amélioration continue

Nos effectifs

Une culture de la sécurité unique chez Altrad
L'état d'esprit « One Altrad » a joué un rôle déterminant dans les efforts déployés pour unifier l'approche en matière de HSEQW sur l'ensemble du Groupe. Au fur et à mesure de l'intégration de nouvelles activités, des possibilités d'optimisation sont identifiées dans le domaine HSEQW, où la collaboration entre des groupes de travail spécifiques a permis de renforcer considérablement cet état d'esprit.

Un exemple notable est celui de la division UK-Equipement, où l'entreprise a réussi à intégrer quatre activités individuelles en créant toute une série de points centraux HSEQW. Cette initiative facilite la collaboration entre les sites et le partage des meilleures pratiques, ce qui s'avère être une approche simple mais très efficace pour améliorer les performances en matière de sécurité.

Altrad a mis en place des groupes de travail sur l'ensemble du Groupe pour s'attaquer aux problèmes critiques et émergents en matière de risques mondiaux. Ces groupes de travail visent à renforcer la collaboration et l'échange de bonnes pratiques dans des domaines clés, afin de garantir un niveau de performance élevé et cohérent en matière de sécurité.

Performances en matière de sécurité
En 2024, le Groupe a enregistré 145 millions d'heures travaillées, contre 139 millions en 2023. Altrad a le plaisir d'annoncer un taux de mortalité nul.

L'un des principaux domaines d'action a été l'amélioration de la visibilité et de la notification des incidents évités de justesse et des événements à potentiel élevé. Guidée par la philosophie « Fail safe » (échec sécurisé) plutôt que « Fail lucky » (échec chanceux), cette approche a aidé Altrad à identifier les faiblesses dans les rapports de niveau inférieur, permettant à la direction d'aborder de manière proactive les risques et d'éviter des incidents plus graves.

En distinguant ces types de défaillances, le Groupe peut mieux comprendre l'ensemble des risques et améliorer ses mesures de sécurité.

Conformément aux nouvelles exigences des normes ESRS, le tableau suivant fournit une vue d'ensemble des principaux indicateurs de santé et de sécurité pour les travailleurs salariés et non-salariés.

Performances en matière de sécurité pour les employés et les non-employés

Catégorie	Salariés (main-d'œuvre propre)	Travailleurs non-salariés
Nombre de décès dus à des accidents du travail	0	0
Nombre de décès dus à des problèmes de santé liés au travail	0	0
Nombre d'accidents du travail enregistrables	157	17
Taux d'accidents du travail enregistrables (TRIF)	0,24*	0,24*
Nombre de cas d'arrêts liés au travail pouvant être enregistrés	0	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail	2446	529
Nombre de jours perdus en raison de décès liés du travail	0	0
Nombre de jours perdus pour cause de maladie professionnelle	0	0

Malgré les 157 accidents du travail enregistrables parmi les employés directs et 17 parmi les travailleurs non employés, Altrad s'engage à réduire encore davantage ces chiffres dans le cadre de ses efforts continus pour garantir un environnement de travail plus sûr, dans toutes ses opérations.

Taux de fréquence des accidents enregistrables (TRIFR)
La performance TRIFR de 2024 représente une augmentation de 27 % par rapport à la même période de l'année précédente. L'augmentation des incidents enregistrables est attribuée à l'évolution des profils de risque dans l'ensemble du Groupe.

Cela est particulièrement évident dans les entités nouvellement acquises, où un délai supplémentaire est nécessaire pour l'intégration complète des protocoles de sécurité d'Altrad. Bien que les protocoles d'Altrad témoignent d'un engagement continu en faveur de l'amélioration et de contrôles solides, les entités nouvellement acquises n'ont pas encore eu le temps d'intégrer les valeurs, les procédures et les attentes d'Altrad pour produire des effets mesurables sur les performances dans le cadre de ce cycle de reporting. L'objectif du Groupe est de parvenir à une réduction annuelle de 5 % du TRIFR au cours des cinq prochaines années.

TRIFR		
Année	TRIFR	Heures travaillées
2021	0,27	92 346 846
2022	0,25	116 254 806
2023	0,21	139 349 836
2024	0,24	145 035 000



Nos effectifs

« Life-saving actions »

Les « Altrad Life Saving Actions » (ALSA) sont un levier utile pour décrire les actions et les comportements nécessaires que les individus doivent adopter pour se protéger et protéger les autres des impacts négatifs, pouvant survenir dans des environnements à haut risque.

Ces activités sont codifiées dans un livret mis à la disposition de tous les employés et qui doit être signé par ces derniers pour confirmer leur adhésion et leur compréhension. L'initiative a évolué tout au long de l'année, avec un engagement accru et des approches innovantes de la part des différentes business units.

Cette initiative a permis de renforcer le sentiment d'appartenance et la collaboration au sein du Groupe.

Construire une organisation d'apprentissage génératif

L'approche d'Altrad pour construire une organisation d'apprentissage est holistique, soutenue par plusieurs initiatives clés, conçues pour favoriser l'amélioration continue et l'adaptabilité :

- Un programme d'engagement et de mobilisation des dirigeants : ce programme met l'accent sur le double objectif de la performance et du bien-être des employés, en encourageant un dialogue ouvert favorisant un environnement positif.

- Communications efficaces en matière de HSEQW : la mise en place de canaux de communication ouverts et transparents permet un retour d'information régulier et l'échange d'idées et de points de vue au sein du Groupe.
- La plateforme SharePoint HSEQW : cette plateforme facilite le partage des meilleures pratiques et des connaissances, créant ainsi un référentiel centralisé pour les solutions innovantes.
- « Air System » : le système de gestion des performances intègre l'apprentissage et l'adaptabilité dans des indicateurs clés de performance, ce qui garantit que l'amélioration continue reste une priorité essentielle.
- Audits d'assurance : un retour d'information régulier et des examens après action permettent d'affiner nos processus, encourageant l'apprentissage sur la base des succès et des échecs.
- Amélioration continue : les possibilités d'apprentissage et de développement permanents nous aident à maintenir l'agilité et l'innovation au sein de l'organisation.

Cette approche intégrée cultive une culture de la collaboration, de l'apprentissage et de la croissance, garantissant que la main-d'œuvre d'Altrad est équipée pour relever les défis en constante évolution de notre secteur.

Priorités et objectifs futurs

Alors que le Groupe va de l'avant, ses priorités stratégiques restent centrées sur l'éducation, la sensibilisation,

une gouvernance solide et une communication fréquente.

Chaque année, Altrad définit des domaines clés pour les plans d'amélioration individuels, et cette année ne fait pas exception.

- Les principales priorités sont les suivantes :
- Un leadership visible : souligner l'importance d'instaurer la confiance et la responsabilité au sein de l'organisation pour favoriser la réussite.
 - Mettre à profit les indicateurs avancés : donner la priorité à une gestion proactive au moyen d'indicateurs avancés afin d'anticiper les défis et de saisir les opportunités.
 - Cultiver une culture de l'apprentissage : favoriser la résilience et l'innovation, renforcer les systèmes et promouvoir la réussite à long terme.

Formation et développement

Altrad reconnaît qu'une formation et un développement efficaces sont essentiels à la poursuite de son succès et à l'amélioration des capacités de son personnel. Son approche de la formation varie au sein du Groupe, reflétant les différences régionales et les besoins uniques d'une main-d'œuvre diversifiée. Bien que le Groupe ait identifié des concentrations d'excellence, il reconnaît la nécessité d'une stratégie plus unifiée qui élève le cadre général de la formation.

Engagement en faveur de l'excellence de la formation

Altrad accorde une grande importance à l'amélioration et au renouvellement

des compétences de son personnel afin de s'assurer que les employés peuvent remplir leurs fonctions en respectant les normes les plus strictes en matière de qualité, de sécurité et d'efficacité.

Le Groupe est convaincu que l'investissement dans les ressources humaines permet d'améliorer les performances opérationnelles tout en favorisant le développement personnel et professionnel. Une grande partie du personnel d'encadrement a bénéficié de programmes de formation complets, conçus pour soutenir leur progression de carrière.

En 2024, les employés du Groupe ont participé à plus de 971 827 heures de formation. Parmi ces formations, 65,50 % étaient des formations techniques obligatoires, essentielles à la conformité et à la sécurité, tandis que 34,50 % se concentraient sur des opportunités

de développement supplémentaires visant à améliorer les aptitudes et les compétences.

L'engagement d'Altrad en faveur de l'excellence de la formation est illustré par l'École des Métiers Altrad Endel, créée en 1990. Basée en France, l'école est devenue la pierre angulaire de l'ambition du Groupe en matière de formation industrielle. L'École des Métiers est au service de l'industrie depuis plus de 30 ans en proposant des formations dans des métiers spécifiques tels que la tuyauterie, la chaudronnerie, la robinetterie et le soudage.

Grâce à cette formation, Altrad Endel continue de soutenir des personnes à la recherche d'un emploi, souhaitant améliorer leurs compétences ou se spécialiser. Les fournisseurs et les entrepreneurs sont activement encouragés à participer.

Formation technique
essentielle pour la
conformité
et la sécurité
65,50 %
636 547 heures

Total des heures de formation
971 827

Renforcer
les aptitudes et les
compétences
34,50 %
335 280 heures

Nos effectifs

En 2024, l'école a formé 530 professionnels, comblant ainsi directement le déficit de compétences dans notre secteur. Cet investissement dans les talents locaux ne fait pas que répondre aux besoins opérationnels d'Altrad, il contribue également à l'ensemble du secteur en garantissant une réserve régulière de travailleurs qualifiés.

Dans la région Asie-Pacifique, le Groupe utilise AltradSkills, un Organisme de formation agréé (RTO) qui se consacre à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de formation personnalisés et accrédités au niveau national, en Australie.

S'adapter à l'évolution du secteur

En aidant ses clients à passer à l'énergie verte, Altrad reconnaît l'opportunité de perfectionner la main-d'œuvre pour qu'elle puisse occuper des postes dans un secteur énergétique en pleine évolution. De nombreux employés possèdent des compétences transférables, telles que celles des échafaudiers, des soudeurs et des calorifugeurs, pouvant être transposées sans problème dans des applications liées à l'énergie verte. Cette polyvalence permet à l'organisation de s'adapter à l'évolution du paysage commercial tout en conservant une main-d'œuvre correctement équipée pour la réussite.

Pour faciliter cette transition, Altrad s'engage à fournir des formations complémentaires en fonction des besoins, en particulier dans des domaines spécialisés tels que le secteur nucléaire, où le respect de normes strictes est d'une importance capitale.

Initiatives futures

À l'avenir, le Groupe entend améliorer sa stratégie de formation et de développement en mettant en place un cadre plus cohérent qui puisse répondre aux exigences obligatoires tout en favorisant l'engagement et la rétention du capital intellectuel du Groupe. Ce faisant, Altrad peut s'assurer une solide réserve de talents, prêts à relever les défis de demain, pour lui permettre de rester à la pointe de l'industrie.

Tout au long de l'exercice 2025, le Groupe s'attachera à améliorer la qualité et l'exécution de ses programmes de formation. En intégrant les avancées numériques dans son approche centralisée, Altrad peut transformer les leçons apprises en expériences dynamiques et interactives.

Cette évolution permettra un apprentissage instantané et remplacera les méthodes de formation traditionnelles, en favorisant un plus grand engagement et une plus grande adaptabilité.

Diversité, inclusion et égalité des chances

La diversité englobe l'éventail des expériences, des perspectives et des antécédents humains qui façonnent les identités. Cela inclut, sans s'y limiter, les différences d'âge, de sexe, de race, d'origine ethnique, de religion, de handicap et d'autres caractéristiques uniques.

L'inclusion, quant à elle, consiste à créer une culture où chacun se sent respecté, accepté et habilité à atteindre son plein potentiel. Il s'agit de créer un environnement dans lequel les individus se sentent à l'aise pour exprimer leur véritable personnalité, en célébrant leurs qualités uniques. Ce principe est reconnu dans les valeurs fondamentales d'Altrad et repris dans le Code d'éthique et d'intégrité commerciale du Groupe.

Altrad a le plaisir d'annoncer qu'en 2024, la représentation des femmes dans le Groupe a augmenté jusqu'à atteindre 3 578 (3 470 en 2023). Cela représente une amélioration de 0,2 % de la répartition globale des sexes au sein du Groupe par rapport à l'année précédente.

L'égalité des sexes et l'égalité de rémunération sont traitées par les responsables régionaux des ressources humaines. La représentation des femmes au sein du Groupe est généralement faible et nous nous efforçons de trouver des solutions avec les parties prenantes concernées. Par conséquent, une initiative à l'échelle du Groupe visant à améliorer les rapports internes selon les divisions de genre est en cours afin d'élargir la collecte de données et de garantir une compréhension plus nuancée des performances d'Altrad en matière de diversité de genre.

Le Groupe exige le respect du Code d'éthique et d'intégrité commerciale, qui impose à tous les employés, entrepreneurs, partenaires commerciaux et fournisseurs de promouvoir le respect de tous les individus.

Le Groupe ne tolère aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, le handicap, la religion, l'origine ethnique ou la nationalité. Le Groupe Altrad adhère aux principes de la Déclaration universelle des Droits de l'homme et de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les business units et les filiales d'Altrad ont élaboré leurs propres politiques en la matière.

Le Groupe reconnaît les avantages significatifs d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment l'accès à un plus large éventail de personnes talentueuses, une meilleure rétention des employés, l'intégration de perspectives et d'idées variées et l'utilisation efficace des talents disponibles. Avant tout, la diversité et l'inclusion consistent à créer des opportunités pour tous de s'épanouir, plutôt que de se contenter d'atteindre des objectifs.



Nos effectifs

Un engagement en faveur de l'égalité au sein d'Altrad

En 2024, Altrad a augmenté ses effectifs grâce à de nouvelles acquisitions et opère désormais dans 49 pays avec une équipe diversifiée qui rassemble des compétences issues de multiples secteurs industriels. Cette diversité est considérée comme un atout pour le partage des connaissances et l'amélioration des meilleures pratiques. Opérant dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, Altrad s'efforce d'attirer davantage de candidates et de soutenir leur développement. Pour y parvenir, Altrad affine sa stratégie globale de promotion active du recrutement des femmes à tous les niveaux et dans toutes les activités, entités et domaines d'activité.

Créée en 2022, la « Progress Unit » sur la diversité et l'inclusion, parrainée par les Directeurs généraux du Groupe, s'est concentrée directement sur la représentation dans les filiales d'Altrad afin de promouvoir le sujet par le biais d'initiatives ciblées.

Diversité des genres - Taux d'emploi des femmes

	2022	2023	2024	% d'évolution (2023-2024)
Groupe	6,4 %	6,8 %	7,00 %	0,2 %
Opérations	3,8 %	4,1 %	4,30 %	0,2 %
Fonctions indirectes	38,4 %	40,6 %	38,5 %	-2,1 %

Pourcentage de femmes à tous les niveaux d'ancienneté et sur tous les lieux de travail

Catégorie	%
Postes au Conseil d'administration, uniquement membres, au niveau de l'A.I.A.	11,10 %
Postes de cadres supérieures et intermédiaires	16,00 %
Opérationnelles sur site	4,30 %
Bureaux, non opérationnelles	39,00 %

Cela joue un rôle central dans la stratégie de diversité et d'inclusion d'Altrad.

Depuis sa création, le Groupe a développé la vision d'Altrad en matière de diversité, défini des objectifs de diversité de genre au niveau du Groupe, lancé des programmes de formation et d'éducation à l'échelle du Groupe sur le sujet, et lancé des événements sensibilisant activement le public à la diversité et à l'inclusion.



9 % de femmes

Altrad vise une représentation féminine de 9 % d'ici à 2027. Chaque région a mis en place des actions adaptées pour soutenir cet objectif, la représentation des femmes s'élevant actuellement à un total de 7 %.

Étude de cas :

Responsabilisation des femmes chez Altrad

Conformément aux efforts continus d'Altrad pour soutenir la diversité et l'inclusion, l'entreprise a lancé son premier événement « Network of Women » (NOW) au début de l'année 2024.

L'événement, qui avait pour thème « If You Don't Ask, You Don't Get », était animé par un expert renommé en matière de diversité. Le panel en ligne a exploré des sujets importants tels que la compréhension du syndrome de l'imposteur, la défense de ses propres intérêts et les différents styles de communication entre les hommes et les femmes, sur le lieu de travail.

Cette initiative représente une étape cruciale dans la mission plus élargie d'Altrad visant à augmenter la représentation des femmes à 9 % d'ici 2027.

L'événement a suscité une participation enthousiaste sur de nombreux sites, les employés de tous les bureaux d'Altrad ayant participé activement aux discussions.

Les participants se sont réunis dans des environnements confortables, afin de créer une atmosphère agréable et inclusive. Avec la participation de personnes issues de différents bureaux, un fort sentiment de communauté est apparu, les participants partageant leurs expériences et se soudant autour de défis communs.

Le cadre confortable a favorisé une communication ouverte, permettant à tous les participants de s'engager pleinement et de contribuer aux discussions.

Les réactions des employés ont mis en évidence l'impact positif de l'événement sur leur sentiment d'appartenance et d'autonomie. De nombreux employés ont déclaré se sentir plus confiants dans la défense de leurs intérêts et de ceux des autres sur le lieu de travail.

Un participant a noté que « le message a trouvé un profond écho chez beaucoup d'entre nous, renforçant l'importance de la défense de ses propres intérêts et nous donnant les moyens de nous approprier nos parcours professionnels ». Cette expérience commune a contribué à renforcer la camaraderie entre collègues tout en créant un réseau de soutien qui continue de se développer.

En reconnaissance du succès de l'événement, « NOW » est largement diffusé au sein de l'entreprise, permettant ainsi à ceux n'ayant pas pu y assister de bénéficier de ses enseignements.

Cet événement a marqué un tournant dans le parcours d'Altrad vers la création d'un lieu de travail plus inclusif, pour les femmes et pour tous les employés. Il souligne l'engagement de l'entreprise à promouvoir une culture où chacun se sente valorisé, soutenu et en droit de se développer.



Nos effectifs

« Let's Fly Together »

Le « pin's » d'Altrad est le symbole de notre engagement en faveur de la diversité. Il constitue une représentation puissante de l'engagement du Groupe en faveur de l'inclusion et de la responsabilité. C'est finalement un appel à l'action pour l'ensemble des employés.

« Let's Fly Together » est un totem de responsabilisation, qui encourage les employés à faire entendre leur voix et à défendre ce qui est juste. Il nous rappelle constamment que tous les employés d'Altrad sont dans le même bateau et que la contribution de chacun est vitale à la création d'un changement durable.

Cela signifie également une responsabilité collective pour exprimer et traiter tout comportement ou pratique entravant l'égalité et l'inclusion. C'est un symbole d'unité, de force et de vision commune d'un avenir où la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement une aspiration, mais une réalité.

Inclusion

La diversité chez Altrad va au-delà de l'égalité des sexes. Le Groupe est activement engagé dans la promotion de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Travaillant aux côtés d'organismes publics et en partenariat avec des entreprises axées sur la formation professionnelle et l'intégration dans l'emploi, l'équipe RH d'Altrad s'engage dans de nouvelles collaborations pour soutenir les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi liés à leur handicap.

Pour illustrer notre engagement en faveur de l'inclusion, la main-d'œuvre représentative d'Altrad Endel est désormais composée de 8,03 % de travailleurs en situation de handicap. En 2024, 11 salariés en situation de handicap ont été recrutés, dont 2 en contrat d'apprentissage sur des postes opérationnels.

En outre, Altrad s'efforce d'améliorer les opportunités d'emploi pour les candidats issus de milieux sous-représentés, même si cela peut varier en fonction du contexte démographique propre à chaque région.

Étude de cas :

Altrad reconnue comme une Entreprise issue d'une minorité ethnique

Le Groupe est fier d'avoir été reconnu comme Entreprise issue d'une minorité ethnique (EMB) par le Programme européen de diversité des fournisseurs (ESDP) en 2024.

Cette certification est une étape importante dans le parcours continu du Groupe vers la construction d'une organisation plus inclusive et plus diversifiée. Sous la direction de son fondateur, Mohed Altrad, qui, après des débuts modestes en Syrie, a créé une entreprise d'envergure mondiale, le Groupe a toujours cru en la valeur de la diversité, au sein de sa main-d'œuvre, comme dans la manière dont il s'engage dans le monde des affaires.

L'ESDP est une initiative pionnière qui met en relation des entreprises appartenant à des minorités ethniques et à des immigrés dans toute l'Europe, avec des entreprises mondiales. Elle s'est imposée comme l'une des principales organisations de défense de la diversité des fournisseurs, dont l'objectif est de favoriser des chaînes d'approvisionnement inclusives, contribuant à la croissance économique.

Pour Altrad, la reconnaissance de l'ESDP représente une nouvelle voie de croissance passionnante dans la réserve d'entreprises pouvant désormais aider les clients à atteindre leurs objectifs en matière de diversité des fournisseurs.

Altrad est reconnaissant envers l'un de ses principaux clients pour la reconnaissance de l'importance de cette réalisation. Leur équipe dirigeante, présente lors de la cérémonie de certification à Amsterdam, a exprimé sa satisfaction quant à l'inclusion d'Altrad au sein de l'ESDP, déclarant : « La reconnaissance d'Altrad comme Entreprise issue d'une minorité ethnique contribuera à accélérer nos progrès en matière de diversité des fournisseurs et à soutenir notre objectif d'encourager des chaînes d'approvisionnement inclusives. »

Ce retour d'information de la part du client renforce le partenariat commercial et crée davantage d'opportunités de croissance et de collaboration.

À l'avenir, le Groupe souhaite continuer à s'appuyer sur cette reconnaissance en explorant de nouvelles opportunités avec d'autres entreprises mondiales, en renforçant les partenariats et en ayant un impact positif sur les communautés d'opérations du Groupe Altrad.

Cette histoire et ce voyage sont loin d'être terminés et cette certification est une étape importante dans la poursuite de l'excellence commerciale et de la responsabilité sociale.



Nos effectifs

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les approches de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et du bien-être diffèrent également au sein du Groupe. L'évolution des attentes des générations présente à la fois des risques et des opportunités en matière de recrutement. Au niveau régional, les employés bénéficient d'avantages reflétant les nuances juridiques.

Altrad est constamment à l'affût d'opportunités pour développer sa proposition de valeur pour les employés. Par exemple, Altrad a mis en place des politiques internes offrant aux employés des possibilités de travail hybride. En outre, lorsque les circonstances l'exigent, les employés peuvent également demander à travailler à distance.

Cependant, étant donné qu'une grande partie des employés d'Altrad doivent être présents physiquement dans les usines ou sur les sites des clients, toutes les politiques potentielles d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doivent être calibrées de manière à ne pas compromettre les priorités de l'entreprise.



Conditions de travail

La sécurité de l'emploi et le temps de travail sont gérés au niveau régional, avec des variations importantes au sein du Groupe. Ce domaine très réglementé est géré conformément aux exigences légales, pour les travailleurs permanents comme pour les travailleurs temporaires.

Altrad aborde la question du travail forcé et du travail des enfants dans son Code d'éthique et d'intégrité commerciale au niveau du Groupe et a par ailleurs publié une Déclaration sur l'esclavage moderne. Le Groupe adhère à une approche stricte de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne sous toutes ses formes. Le Code d'éthique et d'intégrité commerciale couvre également le harcèlement, établissant une approche claire de la gestion des questions liées à la violence et au harcèlement. Ce sujet présente des risques élevés en termes de réputation, de droit et de commerce, mais Altrad n'a signalé aucune violation au cours de la période de référence.

Le Groupe dispose également d'un livret sur la Gestion des Droits de l'homme qui fournit des conseils sur les engagements et les politiques d'Altrad en matière de Droits de l'homme. Le livret et l'ensemble des politiques qui l'accompagnent seront appliqués dans chaque juridiction opérationnelle. Les politiques couvriront tous les aspects pertinents des conditions de travail, y compris le temps de travail, l'égalité des chances et les droits des travailleurs.

Les divisions régionales sont également responsables du respect de la législation salariale locale. Compte tenu de la nature mondiale de l'activité, il existe d'importants écarts de salaires entre les juridictions d'exploitation, avec des différences entre les catégories de travailleurs.

Altrad assure un suivi régulier des régimes de rémunération, conformément aux normes du secteur, ce qui permet d'éclairer les décisions liées au recrutement et à la fidélisation.

Altrad surveille les modifications apportées à la législation nationale et aux conventions collectives afin de s'assurer que les niveaux de salaire sont conformes aux normes minimales légales et aux réglementations relatives aux prestations d'assurance sociale et aux congés payés. Cette question est gérée de manière appropriée et proactive, l'équipe de direction au niveau national assurant la supervision de l'engagement régional.

Altrad respecte les droits à la liberté d'association et à la négociation collective. Cela garantit une communication ouverte entre la direction et les employés dans tous les pays, y compris ceux sans représentation des employés, ce qui constitue une bonne pratique pour assurer le dialogue social et l'engagement.

Consommateurs et utilisateurs finaux

Altrad est un partenaire stratégique à long terme pour ses clients, les aidant à mettre en œuvre les technologies industrielles d'aujourd'hui et de demain.

Dans un contexte énergétique en constante évolution, Altrad est présent aujourd'hui et le restera demain, répondant aux demandes actuelles de ses clients et consommateurs, tout en soutenant leurs stratégies de transition et leurs ambitions de neutralité carbone.

L'ambition du Groupe est d'être le partenaire mondial de choix, en fournissant des services sûrs, fiables et de haute qualité, répondant aux normes les plus élevées du secteur.

Pour ce faire, Altrad assure une communication claire avec ses clients, mettant en avant la stabilité et la capacité du Groupe comme partenaire de confiance. Altrad est fier de fournir une chaîne d'approvisionnement sûre et fiable pour soutenir la maintenance et la croissance de ses clients. La clé de cette réussite est l'élargissement de l'offre de services du Groupe, qui permet à Altrad de proposer un ensemble de solutions plus large et à plus forte valeur ajoutée.

Cette approche a été bien accueillie, en particulier par les clients internationaux, qui apprécient la position unique du Groupe en tant que prestataire de services multiples, lui permettant de répondre efficacement à l'évolution de leurs besoins et de contribuer à leur succès.

Impacts, risques et opportunités

Lors de l'étude de matérialité de 2024, les thèmes liés aux consommateurs et aux utilisateurs finaux ont mis en évidence des impacts potentiels significatifs, mais aucun n'a été identifié comme ayant actuellement un impact négatif réel élevé. La santé et la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux ont été considérées comme un thème ayant un impact réel positif élevé ainsi qu'un impact potentiel élevé.

Cela symbolise la satisfaction des clients d'Altrad au cours de la période couverte par le présent rapport et met également en évidence le risque négatif potentiel d'un manquement à cet égard à l'avenir. Ces informations constituent la base de l'engagement permanent d'Altrad à garantir la sécurité et la satisfaction de tous les utilisateurs finaux.

Engagement des clients

Altrad recueille régulièrement les commentaires de ses clients par le biais de différents canaux, conformément à son accréditation ISO 9001, accréditation exigeant une amélioration continue de la satisfaction des clients. Le Groupe mesure systématiquement les besoins des clients et utilise le retour d'information pour affiner ses services et ses produits.

La satisfaction des clients est un facteur essentiel de la réussite d'Altrad. Le Groupe donne la priorité à l'assurance de la qualité, à la fourniture de services sûrs et à une programmation fiable afin de répondre aux exigences de ses clients. Cet engagement a permis d'établir des relations à long terme avec des clients clés sur l'ensemble de l'empreinte internationale d'Altrad.

La réputation de fiabilité du Groupe est un élément clé de différenciation et joue un rôle essentiel dans sa stratégie de fusions et d'acquisitions, qui vise des entreprises ayant des bases de clients de premier ordre et un historique de forte fidélisation de la clientèle.

Décarbonation

Le marché mondial s'orientant vers des solutions à faible émission de carbone, Altrad a pris des mesures proactives pour concevoir et proposer des gammes de produits alimentés par des batteries. Cela reflète l'engagement de l'entreprise en faveur de la durabilité et de l'innovation.

En outre, Altrad informe ses clients sur les avantages des équipements électrifiés et incorpore des caractéristiques d'utilisation améliorées dans ses produits, permettant aux clients de les utiliser plus efficacement tout en réduisant leur impact sur l'environnement. Grâce à des technologies naissantes telles que la robotique, Altrad fournit des services plus sûrs et plus fiables, tout en réduisant considérablement les émissions de carbone et les déchets.

Vie privée

La confidentialité des données est gérée au niveau régional. Par exemple, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) exige que les opérations européennes d'Altrad soient alignées sur ses attentes. Chaque business unit, y compris celles soumises à d'autres réglementations en matière de protection de la vie privée et des données, est chargée de veiller au respect de ces réglementations au niveau national.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité sont une préoccupation majeure pour Altrad, et cela inclut des obligations envers ses consommateurs et utilisateurs finaux. L'impact réel de ce thème a été jugé moyen, mais il existe un potentiel important d'opportunités et de risques pour l'avenir.

Altrad gère activement ces risques en adhérant à des protocoles de sécurité stricts et à des normes de produits, garantissant ainsi que les utilisateurs finaux sont protégés contre tout dommage dans leur interaction avec ses services et ses produits. Ce dévouement à la sécurité s'aligne sur les valeurs de l'entreprise et garantit une confiance durable de la part de ses clients.



Consommateurs et utilisateurs finaux

Gouvernance

La Politique HSEQW d'Altrad souligne l'engagement du Groupe à fournir des produits de la plus haute qualité à ses consommateurs. Cette politique garantit que tous les produits sont soumis à de strictes procédures de test de sécurité avant d'être mis en vente. L'objectif est de réduire les risques de défauts et de maximiser la santé et la sécurité des consommateurs. En outre, la politique codifie l'ambition de répondre à toutes les exigences des clients, pour les satisfaire en permanence.

Une nouvelle Politique des droits des consommateurs est actuellement à l'étude et vise à compléter la Politique HSEQW existante. La Politique des droits des consommateurs est en cours d'élaboration afin de s'aligner sur les normes internationalement reconnues, notamment le Pacte mondial des Nations unies et les Lignes directrices de l'OCDE.

La politique met l'accent sur la sécurité et la protection de la vie privée, mais aussi sur le respect des Droits de l'homme, l'implication des consommateurs par le biais de retours d'information et d'enquêtes, et l'amélioration de l'accès aux voies de recours. Ensemble, ces politiques aideront Altrad à établir un cadre global pour la gestion des impacts liés aux consommateurs, en particulier dans les domaines de la sécurité des produits et de la satisfaction des clients.

Bien que des progrès aient été réalisés dans la mise en œuvre de ces politiques, d'autres améliorations sont encore nécessaires. Les domaines d'intervention spécifiques comprennent l'amélioration des mécanismes tels que les systèmes de gestion des plaintes et les plateformes d'engagement numérique afin de mieux atténuer les risques. Le Groupe travaille également à l'élaboration d'indicateurs clés de performance mesurables ciblant des groupes de consommateurs spécifiques et abordant les risques liés au développement durable, afin de garantir une amélioration continue des relations avec les consommateurs et de leur satisfaction.

Certifications et audits HSEQW

Altrad peut se prévaloir d'une longue expérience auprès d'une clientèle de premier ordre. Le Système de gestion Altrad (AMS) du Groupe, ainsi que de nombreuses entreprises d'équipement et de fabrication dotées de leurs propres systèmes de gestion, sont certifiés ISO 9001 dans le cadre de la Gestion de la qualité. Cette norme mondialement reconnue pour la gestion de la qualité, permettant d'améliorer les performances, de répondre aux attentes des clients et de démontrer un engagement en faveur de la qualité.

La norme décrit les exigences relatives à l'établissement, à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration continue d'un Système de gestion de la qualité (SGQ).

La certification ISO 9001 garantit qu'Altrad a mis en place des processus efficaces et un personnel formé pour fournir des produits ou des services irréprochables de manière constante.

Cette certification s'appuie sur un programme rigoureux d'audits internes et externes, conçu pour favoriser l'amélioration continue dans tous les domaines d'activité. Les enseignements tirés de ces audits sont activement utilisés pour affiner les processus et améliorer la résilience opérationnelle du Groupe. Cet engagement garantit que les risques et les opportunités sont traités de manière systématique afin de préserver la sécurité et la confiance des consommateurs.

Atténuation des risques

Altrad reconnaît que les risques matériels, tels que les défauts d'équipement ou la non-conformité des sous-traitants, peuvent avoir un impact significatif sur la sécurité et le bien-être des consommateurs et des utilisateurs finaux. Les groupes vulnérables et les communautés impliquées dans des projets publics sont particulièrement exposés à ces risques.

Les politiques complètes du Groupe en matière de HSEQW et les processus de gestion des incidents sont conçus pour atténuer ces défis, avec des mesures proactives en place pour traiter les risques systémiques au sein de la chaîne de valeur. Les utilisateurs finaux dépendent de protocoles de sécurité précis, et l'utilisation abusive de ces protocoles peut présenter des risques graves.

Pour y remédier, le Groupe affine régulièrement ses politiques et ses processus par le biais d'audits et d'engagements continus.

Les risques pour des groupes spécifiques, tels que les travailleurs industriels utilisant les produits d'Altrad, sont soigneusement évalués à l'aide d'outils d'évaluation des risques, de systèmes de retour d'information et de mécanismes de signalement des incidents.

Des facteurs tels qu'une formation inadéquate ou un accès limité aux ressources sont analysés afin de garantir la mise en œuvre de stratégies d'atténuation appropriées. En outre, les effets indirects sur les communautés vulnérables sont pris en compte via un engagement proactif et une adhésion à de solides politiques HSEQW.

Processus d'engagement

Les valeurs d'Altrad définissent clairement son approche de l'engagement des clients, en soulignant que cette responsabilité est partagée par tous au sein de l'entreprise et qu'elle est cruciale pour l'engagement et la fidélisation des clients.

Les business units certifiées ISO 9001 doivent couvrir des éléments tels que l'identification des parties prenantes, l'intégration stratégique des exigences des parties prenantes et le contrôle continu de la qualité. La collaboration avec les parties prenantes dans l'obtention d'un retour d'information constitue donc un élément essentiel du Système de gestion de la qualité d'Altrad.



Valeur économique,
sociale et
environnementale
créée pour les clients :

Accès à des ressources qualifiées

Des prix compétitifs
pour une efficacité des coûts

Prolongation de la durée de vie
des actifs

Atteindre les objectifs
de neutralité carbone

Des solutions innovantes

Ces résultats
peuvent se traduire
par une réduction
significative des
coûts, de l'énergie,
des déchets et du
carbone.

« Altrad Solidarity »

Le Fonds « Altrad Solidarity »

Créé en mars 2023, Altrad Solidarity est né de la volonté du Groupe de renforcer l'influence et la cohérence de ses actions philanthropiques. Dans les différentes filiales d'Altrad, des initiatives sont mises en place chaque année pour soutenir localement plusieurs projets associatifs.

Sous l'impulsion de son Président et fondateur Mohed Altrad, le Groupe a décidé d'aller plus loin dans sa démarche d'entreprise responsable : en créant le Fonds de dotation Altrad Solidarity, Altrad entend financer et soutenir la mise en œuvre d'actions sociales et caritatives pour créer un monde plus équitable et renforcer les communautés vulnérables.

Le fonds est soutenu à hauteur de **10 millions d'euros par Altrad**, entre 2024 et 2029.

Altrad Solidarity se mobilise pour lutter contre toutes les exclusions, en soutenant les projets qui se concentrent sur deux piliers :



1.

**Lutter contre
l'exclusion scolaire**



2.

**Lutter contre
l'exclusion sanitaire**



Étude de cas :

Contre l'exclusion scolaire

Altrad Solidarity s'engage à créer un impact significatif.

Dans le monde, 250 millions d'enfants n'ont pas accès au système éducatif et l'une des initiatives importantes que nous soutenons est liée à « Agir pour l'école ».

Cette organisation unique a développé des outils innovants, un protocole d'apprentissage et des systèmes de soutien permettant d'enseigner la lecture de manière intensive, structurée et efficace.

Ces méthodes sont mises en œuvre dans les classes, après l'école et pendant les vacances scolaires, pour aider les enfants en difficulté à éviter tout retard, en particulier pendant cette période souvent critique.

Notre contribution en 2024 à ce projet a permis à Agir pour l'École de rendre son programme de vacances scolaires accessible dans une nouvelle région en France.



Étude de cas :

Contre l'exclusion sanitaire

Dans le cadre de l'engagement du fonds en faveur de la santé et de l'aide humanitaire, Altrad Solidarity collabore avec HumaniTerra, une organisation qui fournit des services de santé essentiels dans les zones de guerre, les régions touchées par des catastrophes et les pays en développement.

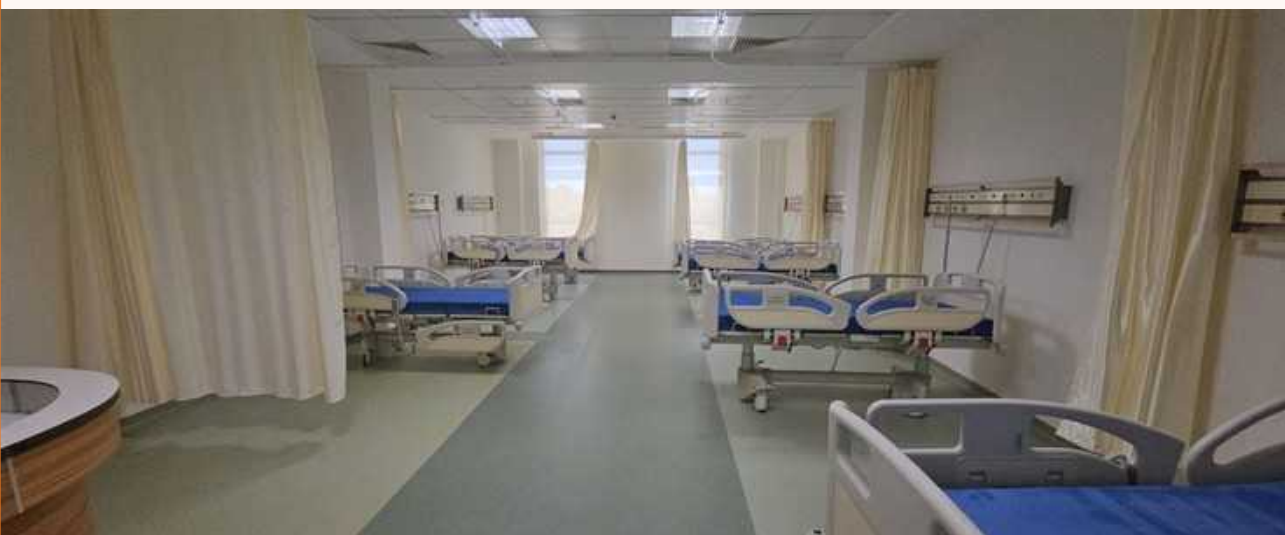
Ce partenariat s'inscrit dans la mission d'Altrad, qui consiste à faire la différence au sein de communautés vulnérables du monde entier.

Les chirurgiens bénévoles d'HumaniTerra se rendent dans ces zones à haut risque pour y pratiquer des interventions chirurgicales, dispenser des formations médicales spécialisées et renforcer les capacités locales en matière de soins de santé en formant des professionnels de la santé à des procédures chirurgicales critiques.

Altrad Solidarity s'est engagé à apporter un soutien pluriannuel sur trois ans pour permettre à HumaniTerra de lancer un projet vital dans une région du Liban touchée par un conflit, visant spécifiquement à aider les victimes de brûlures, y compris les citoyens libanais et les réfugiés syriens gravement blessés.

Dans cette région soumise à de fortes tensions, l'incidence des brûlures graves et des décès qui en découlent est élevée, et l'accès à des soins spécialisés pour les brûlés est limité. Ce projet vise à doter les prestataires de soins de santé locaux des compétences nécessaires pour fournir un traitement avancé des brûlures, afin de réduire les taux de mortalité et d'améliorer la qualité de vie des personnes affectées.

Grâce à cette initiative, Altrad Solidarity contribue à fournir des soins vitaux et à mettre en place des solutions de santé durables pour les communautés en crise. En répondant à des besoins essentiels en matière de soins de santé dans des environnements difficiles, le fonds peut démontrer son engagement à soutenir la santé et la résilience face à l'adversité, créant ainsi un impact durable pour ceux qui en ont le plus besoin.



Gouvernance



Vue d'ensemble

Le Groupe Altrad a toujours défini ses valeurs de respect, de courage, de solidarité, d'humilité et de convivialité. L'incarnation de ces valeurs d'intégrité dans l'ensemble de ses activités est une condition préalable à la stabilité et à la durabilité à long terme du Groupe.

Approche de la gouvernance

Depuis sa création, Altrad a toujours fonctionné selon un modèle décentralisé, visant à accorder à la direction de l'entreprise un certain niveau de liberté opérationnelle au sein des business units (« zones vertes ») pour autant qu'elles respectent strictement les normes définies par le Groupe (« zones rouges »).

Initialement, ces zones rouges étaient principalement axées sur les aspects financiers, ce qui a permis à Altrad d'atteindre des performances commerciales de premier plan sur le marché et d'établir des pratiques de gestion financière solides au sein de ses filiales et de ses équipes de direction.

Au cours de la dernière décennie, avec l'expansion substantielle des activités (d'un chiffre d'affaires de 860 millions d'euros à plus de 5 milliards d'euros) et des exigences réglementaires croissantes, le champ d'application de ces zones rouges s'est considérablement élargi.

Aujourd'hui, les zones rouges englobent un large éventail de règles de gestion non financière, notamment l'éthique commerciale, les Droits de l'homme, la gestion des contrats et des risques, la santé et la sécurité et les lignes directrices relatives à la marque, entre autres.

En outre, l'organisation définit des attentes claires en matière de diversité et d'inclusion, des valeurs de l'organisation et des normes de comportement.

Le Groupe suit une approche « autonomie et contrôle », permettant une autogestion au jour le jour dans les business units, indépendamment de la direction exécutive du Groupe.

Alors que les business units conservent une grande autonomie, la « société holding » joue un rôle de supervision et de contrôle des filiales d'Altrad.

Les responsabilités de supervision sont partagées par les deux Directeurs généraux du Groupe, Ran Oren et Jan Vanderstraeten, Ran Oren supervisant les fonctions Corporate et Jan Vanderstraeten se concentrant sur les responsabilités opérationnelles. Ils rendent directement compte au Conseil d'administration et au Président, Mohed Altrad.



Vue d'ensemble

Culture d'entreprise

Pour Altrad, la culture d'entreprise représente la question de l'intégration des approches multiculturelles dans la culture de base du Groupe. Cela n'est autre que le résultat de la stratégie de croissance par acquisition du Groupe.

Le modèle de gestion décentralisée d'Altrad se traduit également par un mélange unique de cultures opérationnelles dans chaque région. Par exemple, en Australie, Altrad encourage l'engagement par le biais de réunions publiques et de newsletters, tandis qu'au Moyen-Orient, l'entreprise développe la culture en organisant des tournois de cricket pour tous les employés.

Le taux élevé d'acquisitions signifie que la culture d'entreprise d'Altrad est plus une mosaïque de toutes les entités acquises qu'une simple culture unique et unifiée.

Les différences de fuseaux horaires entre l'Europe et des régions comme l'Australie, l'Afrique et le Moyen-Orient réduisent encore davantage la connaissance et la fréquence des interactions nécessaires à l'adoption d'une culture unique.

Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques de paiement

Altrad s'engage à entretenir des relations fortes et positives avec ses fournisseurs. L'entreprise s'efforce en permanence d'améliorer ses processus afin de garantir des transactions rapides et efficaces. L'intensification de ces efforts permettra de renforcer la confiance des fournisseurs tout en préservant la solide réputation d'Altrad dans le secteur.

Cadre de gouvernance

L'attachement d'Altrad aux principes de bonne gouvernance qui sous-tendent la performance économique, l'administration et la gestion exemplaires, la confiance et la transparence, l'a conduit à adopter un cadre de gouvernance d'entreprise.

Les fondements de ce système de gouvernance sont la transparence des informations financières, une gestion financière et des risques prudente, des principes éthiques forts, une indépendance claire des administrateurs par rapport au Président et un engagement à fournir aux parties prenantes des informations précises et opportunes afin de leur assurer la plus grande visibilité possible.

Cette forme de gouvernance, avec la participation des organes sociaux, formalisée dans la Charte de gouvernance du Groupe, se caractérise par un haut niveau d'information et d'indépendance, permettant à Altrad de prendre des décisions stratégiques éclairées et contribuant à assurer un développement équilibré de ses activités, formalisé dans la Charte de gouvernance du Groupe : « Les chemins du possible ».

Les objectifs de la gouvernance reposent sur les principes suivants :

Respecter les normes internationales les plus élevées en matière de comportement éthique dans tous les domaines de la conduite commerciale, y compris la prévention de la fraude, de la corruption et de l'évasion fiscale.

Lutter contre toutes les formes d'esclavage moderne.

Contrôler les risques commerciaux sur une base dynamique et élaborer des plans d'atténuation le cas échéant.

Assurer un Conseil d'administration équilibré et indépendant garantissant la responsabilité de la direction.

La gouvernance du développement durable chez Altrad

Au fur et à mesure de l'évolution de l'appréciation par le Groupe des risques, des impacts et des opportunités en matière de développement durable, Altrad a renforcé son attention sur la gestion et la supervision des performances non financières et de la divulgation d'informations.

Les questions ESG font maintenant partie des revues mensuelles des Directeurs des business units avec le Directeur général et le Directeur

financier. Cela permet d'établir toute leur importance dans le cadre des processus globaux de reporting.

Altrad a mis en place un Groupe de travail ESG, organe clé chargé de superviser la gestion des questions de développement durable les plus importantes et de préparer le Groupe à se conformer aux réglementations en la matière. Les membres représentent chacune des fonctions centrales telles que HSEQW, RH, etc. L'appropriation et la responsabilité des sujets ESG et de leurs rapports incombent sans exception à ce groupe.

Les membres de ce Groupe de travail rendent compte directement au Directeur général du Groupe, Ran Oren, afin de fournir des mises à jour en temps voulu et de discuter des plans stratégiques liés aux aspects ESG. Ce modèle sera revu en 2025 pour s'assurer que le modèle de gouvernance ESG d'Altrad conserve sa capacité de réponse aux réglementations renforcées en matière de reporting ESG.

Cette année, le Groupe de travail a décidé de tirer parti des exigences en matière de rapports des normes ESRS pour consacrer du temps et de l'attention à une analyse des écarts. Cela permettra d'assurer une conformité réglementaire et devrait également mettre l'accent sur le rôle de la durabilité dans les pratiques commerciales quotidiennes pour, à terme, constituer les principales missions en matière d'indicateurs clés de performance (KPI) du Groupe de travail.

Conseil d'administration et composition

Sept administrateurs indépendants font partie du Conseil d'administration. Leur présence est essentielle pour garantir l'objectivité des discussions. En outre, leur expérience permet d'orienter les décisions stratégiques pertinentes, notamment en matière d'investissement, de restructuration ou de rachat d'entreprises.

Le Conseil d'administration se compose également d'un administrateur représentant les intérêts des actionnaires, d'observateurs et d'un superviseur qui participent aux discussions et assistent aux réunions mais sans droit de vote. Cette année, six réunions du Conseil d'administration ont été organisées, avec un taux de participation de 83,05 %.

Les administrateurs d'Altrad possèdent collectivement l'expertise, les compétences de leadership et apportent une diversité d'expériences et de formations pour superviser l'exécution de la stratégie de croissance de l'entreprise et protéger la valeur actionnariale à long terme.

Conduite des affaires

Une base éthique solide est essentielle pour construire à la fois un monde meilleur et une entreprise prospère. Altrad s'engage à maintenir une culture éthique forte, qui guide la gestion de ses activités.

Le Groupe reconnaît sa responsabilité de respecter des normes élevées en matière de droits humains, de lutte contre les discriminations au travail, de protection de l'environnement et de prévention de la corruption.

Les clients et partenaires du Groupe n'attendent rien de moins qu'une tolérance zéro à l'égard des comportements contraires à l'éthique.



Code de conduite

Le Code d'éthique et d'intégrité des affaires du Groupe met l'accent sur les valeurs et les ambitions d'Altrad pour créer une culture éthique forte dans l'ensemble de l'organisation.

Ce cadre est étayé par une série de politiques, dont une Politique de lutte contre la corruption et une Politique d'alerte interne. Les procédures établies par Altrad (telles que la méthodologie de Cartographie des risques corruptifs) et les guides internes destinés à aider les parties prenantes à identifier et à signaler les cas de non-conformité en font également partie.

Le Code et ses politiques annexes sont conjointement applicables à toutes les parties prenantes, y compris les fournisseurs, les clients et les partenaires.

Le Code a établi des procédures formelles de contrôle et de formation. Ces processus permettent d'identifier les conflits d'intérêts, de sensibiliser aux risques de corruption, de promouvoir des pratiques commerciales équitables, de soutenir la sélection de fournisseurs alignés sur les valeurs du Groupe et les réglementations nationales et internationales et de permettre aux employés de signaler tout soupçon de comportement contraire à l'éthique.

Le Groupe adopte une approche rigoureuse en matière de conduite des affaires. Le Code d'éthique et d'intégrité des affaires du Groupe, ainsi que les valeurs du Groupe, sont accessibles au public sur le [site Internet d'Altrad](#) et sont systématiquement communiqués aux

employés, lors de leur prise de fonctions.

Le dispositif éthique du Groupe repose sur une gouvernance structurée à deux niveaux. Le Comité Éthique Groupe définit la stratégie globale en matière de conformité et de lutte contre la corruption. En lien direct avec ce comité central, des comités éthiques locaux sont chargés de suivre et de mettre en œuvre, au sein des entités, les orientations décidées au niveau du Groupe. Ces comités, qu'ils soient locaux ou groupe, se réunissent chaque trimestre afin d'évaluer les risques, assurer le bon déploiement des actions et ajuster la stratégie si nécessaire.

Évaluation des tiers

Le Groupe Altrad privilégie les partenariats commerciaux éthiques et conformes avec tous les fournisseurs. Tous les partenaires potentiels font l'objet d'une Due Diligence avant d'être engagés, afin de s'assurer qu'ils respectent les valeurs et les normes du Groupe.

Le Code d'éthique et d'intégrité des affaires du Groupe s'applique à tous les fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants, consultants et agents tiers, tenus de se conformer à ses principes. Le Groupe adopte une politique de tolérance zéro pour les infractions au Code.

La procédure « Know Your Partner » (KYP) constitue la référence pour encadrer toute entrée en relation commerciale avec un tiers. Elle définit les règles de Due Diligence à appliquer afin d'évaluer l'intégrité et la conformité des partenaires. Dans ce cadre, la Déclaration du Groupe sur l'esclavage moderne est intégrée comme un point de contrôle spécifique,

visant à s'assurer que les tiers respectent les principes fondamentaux en matière de droits humains. Chaque business unit est responsable de la mise en œuvre de ces diligences préalables avant toute contractualisation.

Altrad n'établit pas de relation commerciale avec des tiers présentant des pratiques de travail inacceptables ou susceptibles de compromettre le bien-être de ses collaborateurs. Les conditions contractuelles types des filiales d'Altrad incluent l'obligation de se conformer à la Déclaration sur l'esclavage moderne du Groupe.

En outre, les fournisseurs sont tenus d'informer Altrad de tout manquement à la politique et doivent coopérer à tout audit de leurs activités, dans l'éventualité où un écart aux politiques du Groupe Altrad serait constaté.

Une politique dite « Red Zones » définit des lignes directrices claires pour l'approbation des paiements et l'autorisation des projets. Elle s'accompagne de mécanismes de contrôle rigoureux, garantissant une gouvernance solide et une conduite éthique à l'échelle du Groupe.

En 2023, un groupe de travail a été créé pour mieux coordonner les activités de la chaîne d'approvisionnement, offrant ainsi une vue d'ensemble plus complète que les années précédentes. Ce groupe met en œuvre des processus d'intégration cohérents pour vérifier et surveiller les fournisseurs clés, évaluer la qualité, la sécurité, l'éthique, les indicateurs de durabilité.

Conduite des affaires

Altrad a mis en place plusieurs centres d'approvisionnement en Europe et en Asie, tous gérés par un département central des achats basé en France, et envisage d'autres implantations dans le monde afin de couvrir 100 % de sa présence géographique.

Ce processus rigoureux souligne l'engagement d'Altrad à ne travailler qu'avec des tiers de confiance. En outre, le Groupe respecte strictement toutes les sanctions applicables et les réglementations en matière de contrôle des exportations, y compris celles imposées par l'UE, la France et autres juridictions compétentes.

Pour se préparer aux éventuelles exigences, Altrad mènera les actions suivantes en vue de partager les progrès réalisés dans son prochain rapport pour l'exercice 2025 :

Réviser son code de conduite.

Évaluer ses politiques d'achat responsable.

Veiller à ce que les mesures correctives résultant des audits sociaux et environnementaux soient correctement mises en œuvre.

Aucune activité commerciale qui violerait ces réglementations n'est entreprise. Altrad attend de tous ses fournisseurs et agents qu'ils agissent en conformité avec les lois applicables, en particulier celles relatives à la lutte contre la corruption.

En outre, Altrad attend d'eux qu'ils respectent des normes équivalentes ou supérieures à celles du Groupe Altrad lui-même. Cet engagement en faveur d'une conduite éthique s'étend à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, renforçant ainsi l'engagement d'Altrad en faveur de pratiques commerciales responsables.

Cette approche garantit que les valeurs d'Altrad se reflètent sur l'ensemble de son réseau de partenaires et de parties prenantes.

Nous allons créer un comité pour le respect des Droits de l'homme qui se concentrera sur le renforcement de nos systèmes de devoir de diligence afin de garantir la conformité avec la future Directive européenne sur le devoir de diligence en matière de développement durable des entreprises (CSDDD).



Gestion des risques

Gestion robuste des risques liés au développement durable

Les décisions principales sont celles avec des implications stratégiques significatives à long terme pour le Groupe et celles d'une grande importance pour les principales parties prenantes.

Au niveau du Groupe, le département de Gestion des risques rend compte au Comité exécutif, appuyée par les départements d'audit interne, de finances, de trésorerie, d'affaires, de contrôle, juridique et de conformité. Pour respecter ses obligations en matière de conformité (loi Sapin II et réglementations américaines et britanniques) : FCPA et UKBA, le Groupe s'appuie sur une plateforme dématérialisée gérant les sujets de conformité.

Le Comité de Direction a mis en place plusieurs processus pour gérer et recevoir des rapports sur les risques commerciaux et financiers pouvant affecter le Groupe. Ces risques importants sont dûment identifiés, et des mesures de contrôle complètes sont en place pour en atténuer les effets.

Le Comité de Direction est conscient de son devoir d'évaluer l'efficacité des systèmes conçus pour atténuer ces risques et s'y conforme.

La gouvernance des risques au niveau du Groupe relève de la compétence du Comité exécutif, qui s'appuie sur les fonctions d'audit interne, de finance, de trésorerie, de gestion, de contrôle, de droit et de conformité.

L'équipe de conformité d'Altrad dirige la mise en œuvre du programme de conformité, en fournissant une formation en présentiel, en évaluant les relations avec les tiers à haut risque et en créant des outils pour garantir son efficacité.

Une équipe d'audit interne indépendante renforce encore davantage ce cadre en réalisant des audits approfondis, entre autres, des états financiers, des contrôles de gestion et de l'éthique commerciale au sein des filiales, tout au long de l'année. Ces équipes collaborent également à des enquêtes, de manière indépendante et avec des conseillers externes, au cas par cas.

En outre, l'équipe d'audit interne procède également à des audits d'évaluation de l'esclavage moderne et s'engage auprès des employés à renforcer nos normes de gouvernance strictes en matière de prévention de toutes les formes d'esclavage moderne. Grâce à nos procédures proactives d'atténuation des risques, le risque global dans les régions à haut risque est ainsi minimisé.

Corruption

La prévention de la corruption est d'une importance capitale pour Altrad. La Politique d'Altrad en matière de lutte contre la corruption (ABC) souligne l'engagement du Groupe à mener ses activités avec intégrité, conformément aux lois nationales et internationales, et à adhérer à ses valeurs fondamentales de respect, de courage, de solidarité, d'humilité et de convivialité.

Le Code d'éthique et d'intégrité des affaires du Groupe et ses politiques établissent une position de tolérance zéro à l'égard de la corruption, garantissant que toutes les activités sont menées de manière transparente et éthique.

La Politique ABC s'applique à tous les employés, partenaires, sous-traitants et représentants de tiers d'Altrad. Ces parties prenantes sont tenues d'agir en conformité avec les contrôles internes, de tenir des registres financiers appropriés et de garantir la transparence dans toutes les transactions, y compris les cadeaux, les invitations, les dons, les parrainages et les partenariats.

Les employés doivent déclarer et documenter les invitations ou les cadeaux, se conformer à la Politique du Groupe Altrad en matière de cadeaux et d'invitations et éviter les pratiques comptables illégales. Il incombe aux responsables de veiller à ce que les employés placés sous leur supervision soient formés et respectent la politique.



Gestion des risques

Cette politique s'aligne sur les normes mondiales, notamment la Loi Sapin II, la Loi britannique sur la corruption 2010 (UK Bribery Act 2010) et la Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act) (FCPA).

Les actions découlant de cette politique sont les suivantes :

Audits internes et externes pour garantir la conformité.

Cours de formation ABC obligatoires.

Mise en œuvre d'une procédure de d'alerte interne détaillée dans le Code de conduite, pour signaler les problèmes de manière confidentielle.

Évaluations continues de la gouvernance, cartographie des risques et évaluations des risques par les équipes de conformité et d'audit interne, en particulier dans les régions à haut risque, afin de sanctionner tout comportement répréhensible et d'atténuer les risques de corruption.

La politique est gérée et supervisée par le Directeur de la conformité (CCO) du Groupe Altrad, soutenu par un réseau de Responsables locaux de la conformité (LCO) nommés au sein d'entités individuelles ou de zones géographiques. Ces responsables veillent à la mise en œuvre et au suivi efficaces de la politique, en fournissant des conseils et des formations si nécessaire.

Le CCO du Groupe Altrad est responsable en dernier ressort de la gestion de cette question. Le CCO est soutenu par le Responsable de la conformité, le Département de la conformité et les LCO pour garantir l'efficacité de la politique dans toutes les régions et s'assurer que la gestion des risques de corruption est menée de manière efficace et au mieux des capacités d'Altrad.

Toute violation de la Politique ABC peut donner lieu à des mesures disciplinaires, à un licenciement et/ou à des poursuites judiciaires. Le Groupe adhère à une approche de tolérance zéro à l'égard de la corruption et collabore avec les autorités pour remédier rapidement aux violations.

Procédure d'alerte

Le Groupe Altrad a publié une Politique d'alerte décrivant les mécanismes de signalement. Un lien vers la politique est accessible au public, accompagné d'un lien spécifique permettant de créer un rapport d'alerte. Cela garantit une visibilité et une transparence maximales pour toutes les personnes concernées.

Une procédure d'enquête interne formalise les attentes du Groupe en matière d'enquêtes internes et guide les enquêteurs dans la conduite des enquêtes.

Un rapport peut être adressé au supérieur hiérarchique, au Département de la conformité, aux LCO ou à une autorité externe. Cela peut être fait verbalement, par courriel ou via la ligne téléphonique, sur la plateforme en ligne dédiée, ou sur la plateforme Integrity.

Tous les rapports sont traités conformément aux lois sur la protection des données et les rapports peuvent être faits de manière anonyme, selon le choix de l'intéressé.

Les Responsables régionaux de la conformité (RCO) désignent l'enquêteur.

À la fin de l'enquête, l'enquêteur rédige un rapport décrivant les mesures d'enquête prises, ainsi que tous les faits et éléments de preuve recueillis.

Le rapport formalise des recommandations concernant les actions à entreprendre, les mesures correctives nécessaires, la personne responsable de la mise en œuvre de ces mesures et les délais d'exécution.

Ces mesures peuvent inclure des actions disciplinaires, des mises à jour des politiques ou procédures internes, des formations obligatoires, des procédures judiciaires ou l'introduction de contrôles supplémentaires. Le rapport est ensuite soumis au Département de la conformité et à la direction de la filiale concernée.

Sur la base de ces constatations, il est ensuite évalué si les faits sont fondés pour ainsi déterminer les actions appropriées pour traiter l'alerte, en tenant compte de la gravité de la situation.

L'enquêteur, en collaboration avec le Département de la conformité et en coordination avec les membres de l'équipe de direction, veille à ce que les actions convenues soient mises en œuvre pour résoudre l'alerte, comme indiqué dans le rapport d'enquête validé.



Gestion des risques

Conformité

Cadre de conformité

Altrad met l'accent sur la promotion d'une culture de la conformité sur l'ensemble de ses activités, en veillant à ce que les politiques et les pratiques éthiques soient communiquées de manière efficace et cohérente. La culture d'entreprise est diffusée par le biais de plusieurs canaux et événements, y compris la communication et la signature des politiques clés par le personnel à risque, par le biais de la plateforme de conformité.

Ces politiques sont également accessibles à tous les employés disposant d'un compte AGMS (« Altrad General Management System ») par le biais d'un site SharePoint dédié. Pour renforcer la sensibilisation, des affiches sur les voies d'alerte sont placées dans toutes les filiales, informant les employés de l'existence d'un système d'alerte interne.

L'Équipe chargée de la conformité participe activement aux Réunions KMM (« Key Management Meetings »), aux séminaires et aux Minutes de la Conformité organisés par le Groupe. Des outils tels que les cartographies de risques de corruption, mises à jour annuellement, sont produits pour identifier les vulnérabilités potentielles et fournir une formation ciblée aux employés concernés. La surveillance éthique est renforcée par au moins quatre Comités d'éthique au sein de chaque business unit du Groupe.

La formation fait partie intégrante de ce cadre, avec un apprentissage en ligne systématique pour le personnel désigné et des sessions en présentiel organisées au moins une fois tous les trois ans. Le Groupe dispense une formation à la conduite éthique à tous les employés, en particulier aux cadres, afin de les aider à maintenir un comportement exemplaire dans leurs activités quotidiennes. Cette formation s'étend également aux membres du Comité exécutif afin de garantir la cohérence des normes éthiques au sein de la direction.

Délégation des responsabilités et gouvernance de la conformité
L'organisation de la conformité d'Altrad est conçue pour assurer une surveillance et un alignement solides à tous les niveaux de l'organisation. Au cœur de cette structure se trouve le Comité d'éthique du Groupe, chargé d'approuver le Cadre d'éthique et d'intégrité des affaires d'Altrad et de superviser les principales décisions en matière de conformité.

Le CCO, qui rend compte directement au Comité exécutif, dirige la conception et la mise en œuvre du système de gestion de la lutte contre la corruption.

Le Responsable de la conformité assiste le CCO en gérant le Département de la conformité du Groupe, en assurant le déploiement du programme et des procédures et en étant également responsable de la gestion du travail des RCO et LCO. Les RCO coordonnent le déploiement du programme de conformité et les actions des LCO

dans la zone qui leur est attribuée par le Responsable de la conformité.

Au niveau local, le respect des règles est contrôlé par le Comité local d'éthique, tandis que la mise en œuvre des procédures est assurée par le LCO et ses adjoints.

Ces équipes sont chargées d'adapter les politiques de conformité du Groupe aux obligations réglementaires locales et d'effectuer des évaluations des risques pour relever les défis identifiés. En outre, les fonctions locales supervisent l'implémentation puis l'application de la norme ISO 37001 relative au système de management de la Compliance,

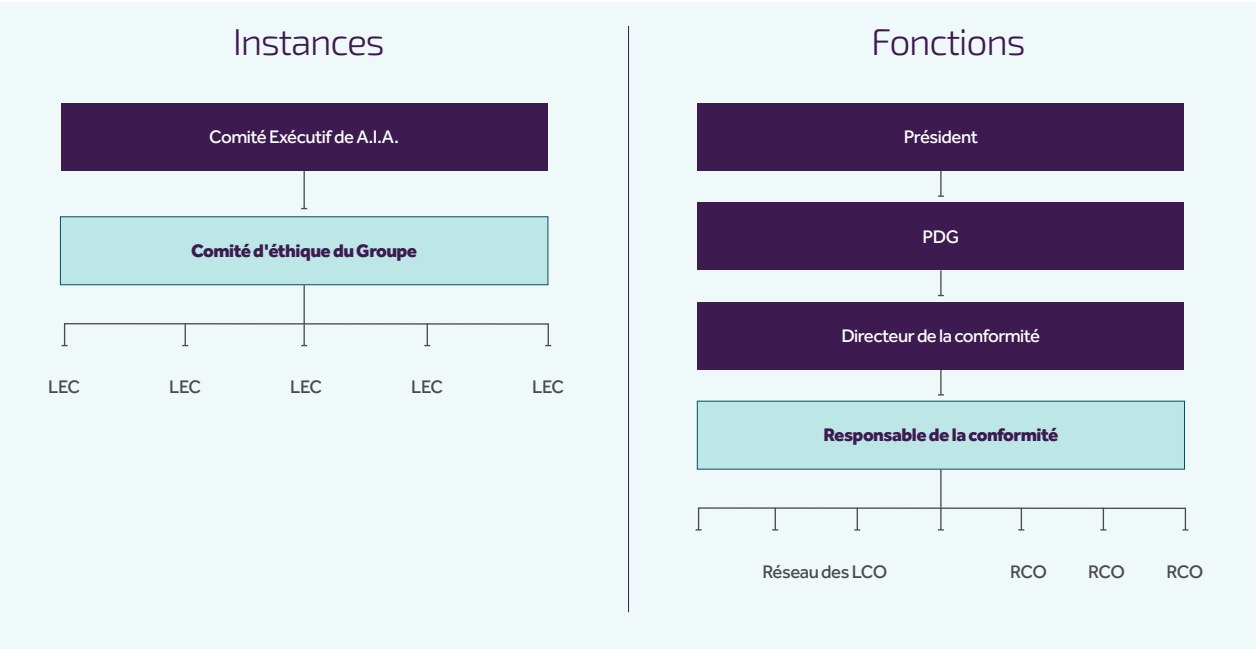
en veillant à ce que les normes applicables à la lutte contre la corruption et au respect de l'éthique soient effectivement respectées dans toutes les entités.

Toutefois, il existe toujours un lien étroit entre les filiales et l'équipe de direction au niveau du Groupe. Chaque LCO est en relation directe avec le Responsable de la conformité, également membre du Comité d'éthique du Groupe.

Cette approche hiérarchique renforce la responsabilité et garantit que les objectifs de conformité s'alignent sur les exigences réglementaires locales et sur les normes éthiques du Groupe Altrad.

Pour garantir la cohérence et la responsabilité, Altrad effectue des audits continus et dispense des formations régulières aux équipes chargées de la conformité, aux membres du comité d'éthique et aux employés exerçant des fonctions à risque.

Le programme de conformité comprend également un suivi rigoureux des relations avec les tiers par le biais de processus de Due Diligence et d'audits des fournisseurs. Cette approche à plusieurs niveaux garantit une intégration transparente des pratiques éthiques à tous les niveaux de l'organisation.



Gestion des risques

Système de gestion de la conformité

Le système de gestion incarne ces principes, mais intègre également les exigences réglementaires locales et aux exigences de la norme ISO37001. Conformément à ses normes de sécurité, Altrad estime que l'éthique et l'intégrité opérationnelles doivent être illustrées au plus haut niveau du Groupe et renforcées à chaque échelon de la hiérarchie, au niveau régional ou local.

Altrad garantit un cadre solide pour la conformité en mettant en œuvre des mesures complètes sur l'ensemble de ses activités. Tous les membres du personnel sont tenus de signer une attestation confirmant leur adhésion aux politiques de conformité de l'entreprise, pour ainsi renforcer la culture de la responsabilité.

Des procédures d'audit interne sont en place pour s'assurer que les clients et les fournisseurs respectent les principes de conformité d'Altrad, ce qui permet de préserver les normes éthiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

La mise en œuvre de ce processus structuré et adaptatif permet au Groupe de se conformer pleinement à ses obligations, en garantissant le respect des normes les plus élevées en matière d'intégrité et d'éthique des affaires.

L'entreprise s'appuie sur des pôles de bonnes pratiques de gestion issus de différentes entités de l'organisation afin de répondre aux exigences de gestion de la conformité prévues par les normes ESRS. Par exemple, la mise en place de sessions annuelles de formation ABC sur l'ensemble du Groupe garantirait la cohérence et la conformité, en s'inspirant des pratiques réussies déjà en place dans certaines business units.

Cette approche holistique renforce l'engagement du Groupe vers l'éthique des affaires, tout en s'alignant sur les normes internationales et les attentes des parties prenantes.

Formation à la conformité

Altrad s'assure que ses employés sont correctement équipés pour respecter les règles de conformité grâce à une formation structurée et à une communication claire. Le programme de formation a trois objectifs clés : gérer les programmes de conformité, comprendre les lois et règlements applicables et promouvoir une culture de l'intégrité et de l'éthique.

Les supports de formation sont fournis par le Département de la conformité et chaque session de formation se termine par une évaluation des connaissances afin de s'assurer de leur compréhension.

Les entreprises du Groupe sont tenues de soumettre des plans de formation, validés par leurs LEC, tandis que les LCO facilitent et diffusent des cours de formation spécifiques à la conformité. Le Département de la conformité propose différents cours de formations sur la lutte contre la corruption.

Lorsqu'ils sont organisés localement, les Cours de formation à la conformité abordent les questions de lutte contre la corruption à l'aide d'exemples pratiques et expliquent les politiques du Groupe.

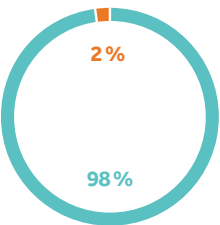
Types de formation des employés et formations réalisées

Effectuée Non effectuée

	Personnel à risque	Gestion	LCO	Holding
Formation en ligne	Effectuée	Effectuée	Effectuée	Effectuée
Formation en présentiel tous les trois ans	Effectuée	Effectuée	Effectuée	Effectuée
Campagne semestrielle de sensibilisation	Non effectuée	Non effectuée	Effectuée	Non effectuée
Évaluation sur place	Effectuée	Effectuée	Effectuée	Effectuée
Évaluation différée	Effectuée	Effectuée	Effectuée	Effectuée

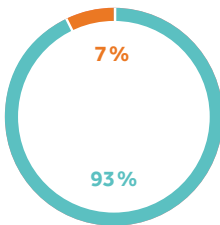
Taux moyen de participation des LCO aux cours de formation

Participants



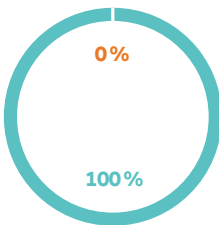
Pourcentage du plan de formation 2024 terminé

Terminé



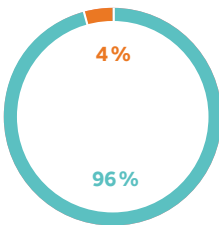
% de personnel formé ayant bénéficié d'une évaluation différée

Reçus



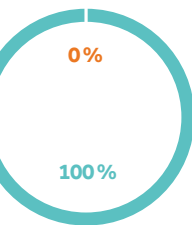
Taux de réussite du test différé

Réussite



Personnel à risque couvert par la politique ABC

Participants



Lorsque ces formations sont dispensées par le Département de la conformité, elles sont adaptées pour couvrir la législation anti-corruption locale.

Le personnel à risque est formé tout au long de l'année par le réseau des LCO du Groupe. Une fois identifiés comme « à risque », ces employés sont ajoutés à la Plateforme de conformité du Groupe et ont systématiquement accès à une formation en ligne sur les questions de corruption.

En outre, le Département de la conformité dispense une formation aux LCO et à l'ensemble du personnel à risque lorsque des membres du Département de la conformité rendent visite à des filiales.

Cela comprend également des exemples tirés de la cartographie des risques de corruption de la filiale à laquelle la formation est dispensée.

Gestion des risques

Pour assurer la sensibilisation au respect de la législation à tous les niveaux, Altrad met en œuvre un cadre de communication solide. Le Département de la conformité organise des sessions pour les cadres supérieurs, notamment les directeurs généraux, les directeurs financiers et la direction des filiales, afin d'ancrer la conformité au plus haut niveau. Une communication permanente est mise en place pour promouvoir ces valeurs parmi les employés d'Altrad.

Il s'agit de réunions régulières, de séminaires et de visites d'entreprises, avec de brèves sessions appelées « Minutes de conformité ».

En outre, les entités sont encouragées à aborder les questions de conformité lors des réunions de leurs comités de direction, des séminaires de vente et des événements organisés à l'intention des cadres.

Plateforme de conformité

Le Groupe Altrad utilise une plateforme dématérialisée dédiée à la conformité pour centraliser et rationaliser ses processus de conformité.

La plateforme prend en charge toute une série de fonctionnalités et fait partie intégrante de nos procédures de conformité.

La plateforme de conformité d'Altrad héberge actuellement :
Toutes les politiques du Groupe sont largement diffusées par le biais de campagnes de signatures.
Un outil de due diligences des tiers, qui permet d'enregistrer et de contrôler les tiers.
Une ligne d'alerte anonyme pour les employés internes en plus d'une ligne téléphonique et d'une adresse électronique existantes.
Un outil garantissant l'enregistrement et le suivi de tous les dons, cadeaux et invitations.
Un outil pour aider à déclarer les conflits d'intérêts.
Un programme de formation et de test qui permet également de suivre et de contrôler la conformité des employés afin de s'assurer de leur compréhension du programme.
Tenue de registres dédiés à la conformité.
Gestion des politiques avec des campagnes de signatures.
Formation des employés par le biais de modules d'apprentissage et d'évaluations en ligne.

Cartographie des risques de corruption
Le processus de cartographie des risques de corruption d'Altrad est un élément clé de son cadre de conformité, conçu pour identifier, évaluer et atténuer les risques de corruption à tous les niveaux. Pour toutes les entreprises nouvellement acquises, il s'agit de l'une des tâches fondamentales de conformité entreprises par le LEC.

Le processus comprend l'identification des processus des business units et des scénarios de risque, suivie de l'évaluation des niveaux de risque et de la définition des plans d'actions. Le plan d'actions local qui en résulte est validé chaque année par le LEC et aligné sur le plan d'actions du Groupe, approuvé par le Responsable de la conformité.

Les LCO, avec le soutien du LEC, sont chargés de la mise en œuvre et du suivi de ces plans, garantissant ainsi une gestion cohérente des risques de corruption dans l'ensemble de l'organisation.

Le LEC produit des cartographies des risques de corruption qui sont mises à jour chaque année. Celles-ci sont produites pour identifier les vulnérabilités potentielles et fournir une formation ciblée aux employés concernés.



Système de reporting intégré d'Altrad (AIR)

Le Système de reporting intégré d'Altrad (AIR System) est une plateforme de reporting interne complète conçue pour améliorer la qualité et la fiabilité des informations de gestion du Groupe et garantir un reporting des données conforme aux normes d'audit.

Initialement développé pour fournir à l'équipe HSEQW de meilleures informations sur les performances en matière de sécurité, le système AIR rationalise désormais les processus de reporting dans toutes les business units.

Le système permet une analyse détaillée des données tout en éliminant le besoin de rapports Excel et la double manipulation des données. Cela a permis d'améliorer de manière significative l'efficacité des données, de fournir une meilleure vision et d'offrir une expérience de reporting plus transparente.

En centralisant et en normalisant les données, le système permet aux employés de prendre des décisions éclairées et fondées sur des données, et favorise une approche proactive de la gestion de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la qualité au niveau du Groupe.

La plateforme prend en charge plusieurs fonctions de reporting, notamment les incidents, les heures travaillées, les événements liés à la qualité, les audits, les activités planifiées et les actions.

AIR est conçu comme un système global pour répondre aux principaux critères de reporting et aux exigences HSEQW, et il est prévu d'étendre ses capacités afin de couvrir le reporting sur le développement durable. Cela permettra au Groupe d'évaluer les impacts environnementaux, de mettre en œuvre des outils de surveillance et de respecter les obligations de gestion liées au développement durable.

Le système présente plusieurs caractéristiques essentielles pour améliorer l'efficacité et la cohérence. Il s'agit notamment de notifications automatiques par courrier électronique pour les mises à jour, d'un centre de contrôle de toutes les données soumises, d'un point d'entrée unique avec génération dynamique de formulaires et de tableaux de bord et graphiques générés automatiquement. Il intègre également des modules interconnectés pour assurer une communication fluide entre les incidents, les actions, les audits et les inspections.

La conformité au RGPD fait partie intégrante du système, garantissant la confidentialité et la sécurité de toutes les données.

Le développement continu d'AIR sera axé sur l'adaptation à l'évolution des besoins de l'organisation, afin de garantir qu'il reste une solution dynamique et rentable.

En centralisant les processus de reporting et en permettant une analyse détaillée, AIRS renforce la capacité du Groupe à gérer efficacement la santé, la sécurité, l'environnement et la qualité.

Ce système est un outil essentiel pour soutenir l'engagement d'Altrad envers son personnel, ses clients et ses objectifs de développement durable à long terme.

Innovations numériques pour la gestion de la sécurité

Au cours de l'exercice 2024, Altrad a continué à faire progresser ses efforts de transformation numérique pour soutenir la santé et la sécurité dans l'ensemble du Groupe. L'AIR, élément essentiel de l'approche de la gestion du développement durable, a été amélioré grâce à de nouvelles fonctionnalités, notamment des capacités multilingues et un module d'observation des risques, actuellement en phase finale de développement.

Ces améliorations ont rendu le système plus accessible et plus efficace, permettant au Groupe de mieux saisir et traiter les problèmes de sécurité, en temps réel.

En outre, la plateforme HSEQW a fait l'objet d'une importante refonte, améliorant l'expérience de l'utilisateur et facilitant l'accès des employés aux ressources essentielles en matière de santé et de sécurité.





Altrad
150, rue Le Pérugin – 34000 Montpellier – France
E : esg@altrad.com
www.altrad.com