

# BUILDING BEYOND\*

40<sup>TH</sup> ALTRAD<sup>\*\*</sup>  
ANNIVERSARY



Rapport annuel  
2025

\* Construire au-delà  
\*\* 40<sup>e</sup> anniversaire du Groupe Altrad



« Ces quarante années  
sont la preuve que  
résilience et vision  
constituent le secret  
de la force véritable. »

Mohed Altrad  
Président et Fondateur

# Sommaire



01

## Rapport d'activité 3

|     |                     |    |
|-----|---------------------|----|
| 1.1 | Vue d'ensemble      | 4  |
| 1.2 | Notre modèle        | 15 |
| 1.3 | Nos actions         | 29 |
| 1.4 | Données financières | 47 |



02

## Gestion des risques 51

|     |                                                             |    |
|-----|-------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 | Définition et champ d'application de la gestion des risques | 52 |
| 2.2 | Méthodologie de la cartographie des risques                 | 52 |
| 2.3 | Démarche d'auto-évaluation                                  | 53 |
| 2.4 | Participation des organes de gouvernance                    | 54 |
| 2.5 | Participation des parties prenantes à l'analyse des risques | 54 |
| 2.6 | Audit interne                                               | 55 |
| 2.7 | Description des risques                                     | 55 |
| 2.8 | Assurance et mécanismes de transfert des risques            | 57 |



03

## Gouvernance d'entreprise 59

|     |                                                      |    |
|-----|------------------------------------------------------|----|
| 3.1 | Structure du Conseil d'administration                | 60 |
| 3.2 | Code de gouvernance d'entreprise                     | 62 |
| 3.3 | Cartographie des risques en lien avec la gouvernance | 62 |
| 3.4 | Éthique professionnelle et Code de conduite          | 62 |
| 3.5 | Mécanisme d'alerte                                   | 63 |
| 3.6 | Supervision ESG                                      | 63 |



04

## Rapport de durabilité 65

|     |                                                  |     |
|-----|--------------------------------------------------|-----|
| 4.1 | Informations générales                           | 66  |
| 4.2 | Environnement                                    | 75  |
| 4.3 | Social                                           | 81  |
| 4.4 | Gouvernance                                      | 100 |
| 4.5 | Rapport d'assurance sur le développement durable | 106 |
| 4.6 | Annexes                                          | 111 |

## Glossaire 121

# 01

# RAPPORT D'ACTIVITÉ



|            |                                                                    |           |            |                                                    |           |
|------------|--------------------------------------------------------------------|-----------|------------|----------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.1</b> | <b>Vue d'ensemble</b>                                              | <b>4</b>  | <b>1.3</b> | <b>Nos actions</b>                                 | <b>29</b> |
|            | Le Mot du Président                                                | 5         |            | Accompagner la transition : vers un monde durable  | 30        |
|            | Nos collaborateurs                                                 | 6         |            | Développement durable : une année riche en actions | 32        |
|            | Entretien avec les co-Directeurs Généraux du Groupe                | 10        |            | L'innovation, moteur essentiel de notre réussite   | 34        |
|            | Altrad en bref                                                     | 12        |            | Une culture axée sur l'innovation                  | 36        |
| <b>1.2</b> | <b>Notre modèle</b>                                                | <b>15</b> |            | Inclusion                                          | 38        |
|            | 40 années de réussite : comment Altrad s'est hissé jusqu'au sommet | 16        |            | Ensemble, dessinons notre futur                    | 40        |
|            | Notre modèle économique                                            | 18        |            | Construisons les chemins du possible               | 42        |
|            | Priorités stratégiques                                             | 20        |            | Un héritage fort et des partenariats durables      | 44        |
|            | Notre feuille de route ESG                                         | 21        | <b>1.4</b> | <b>Données financières</b>                         | <b>47</b> |
|            | Un large éventail de services                                      | 22        |            |                                                    |           |
|            | Nos données financières clés                                       | 24        |            |                                                    |           |
|            | Nos principales données extra-financières                          | 25        |            |                                                    |           |
|            | Ensemble, construisons l'avenir                                    | 26        |            |                                                    |           |



« Durer, c'est  
savoir évoluer,  
oser et innover. »

## Le Mot du Président

### 40 années de croissance sans compromis

Nous célébrons cette année notre quarantième anniversaire. Quarante ans, c'est à la fois beaucoup et très peu. Beaucoup, lorsque nous regardons le chemin parcouru : une aventure – qui est presque le fruit du hasard – a fait de nous un Groupe de stature mondiale. Et très peu, parce qu'il nous reste tant à accomplir. Pour moi, cet anniversaire n'est pas un aboutissement mais une étape. Cet événement nous rappelle que durer, c'est savoir évoluer, oser et innover. L'histoire d'Altrad est celle d'une transformation continue. Si nous avons su traverser les crises, c'est grâce à notre culture de résilience et d'agilité, mais aussi grâce aux femmes et aux hommes qui ont porté ce projet et l'ont fait progresser depuis quatre décennies.

Au-delà des chiffres et des contrats, notre réussite repose sur trois piliers essentiels.

Tout d'abord, une culture singulière, qui associe l'esprit entrepreneurial, l'autonomie locale et un sens aigu de la responsabilité. Ensuite, un engagement sans faille envers nos clients et nos collaborateurs : nous bâtissons des relations durables fondées sur la confiance et le respect. Enfin, la volonté constante de nous réinventer, par l'innovation, la diversification de nos activités ou notre engagement sur les enjeux sociétaux et environnementaux. Ces trois facteurs nous ont permis de croître sans jamais perdre notre identité.

À l'avenir, nous continuerons à accepter l'incertitude et à la transformer en opportunité. Nos marchés sont en pleine mutation : transition énergétique, digitalisation, nouvelles attentes sociales et environnementales. J'ai la conviction que les entreprises qui réussissent sont celles qui sont capables d'allier performance économique et utilité sociale. À moyen et long terme, nos ambitions sont ainsi les suivantes :

- Être un acteur clé de la transition énergétique et de la décarbonation, grâce notamment à notre expertise dans le nucléaire, les énergies renouvelables et l'efficacité industrielle ;
- Faire d'Altrad un employeur de choix, capable d'attirer les meilleurs talents et proposer à chacun un projet véritablement porteur de sens ;
- Rester fidèles à notre ADN entrepreneurial : oser, innover, entreprendre - jusques et y compris dans les domaines ou dans les secteurs où d'autres hésitent à s'aventurer.

Notre ambition pour la décennie à venir consistera à faire d'Altrad un Groupe à la fois performant mais aussi humain et durable, un Groupe capable de relever les grands défis de notre époque tout en restant fidèle à son histoire et à ses valeurs.

**Mohed Altrad**  
Président et Fondateur



# Nos collaborateurs

La culture d’Altrad tire sa force des femmes et des hommes qui la vivent et l’incarnent au quotidien. Pour marquer le 40<sup>e</sup> anniversaire de notre Groupe, huit collaborateurs partagent avec nous l’un des moments déterminants de leur parcours chez Altrad et leur vision de la réussite du Groupe.

## Arkadiusz Harasim

« Notre plus grande force réside dans les valeurs que nous partageons. »

➡ Parmi les grands défis auxquels j’ai été confronté au cours de ma carrière, certains moments décisifs me reviennent clairement à l’esprit. J’ai eu l’occasion un jour de participer à un projet de réalisation d’ascenseurs d’éoliennes en Allemagne. Cette commande sortait complètement de l’ordinaire, et il nous a fallu mobiliser toute notre énergie, notre courage et une grande dose de créativité pour tester de nouvelles solutions. Nous avons même dû concevoir nos propres outils de A à Z pour fabriquer les pièces de l’ascenseur elles-mêmes, telles que les plates-formes élévatrices à ciseaux entre autres composantes techniques. J’ai également travaillé sur un nouveau système d’échafaudages pour le marché norvégien. Ce projet n’aurait pas pu réussir sans la bonne volonté et l’esprit d’équipe de chacun. En unissant nos forces, nous sommes parvenus à répondre aux exigences et à trouver les meilleures solutions possibles.

Au-delà du professionnalisme et de l’expérience des experts qui ont participé à ce projet, la force d’Altrad-Mostostal réside dans les valeurs de respect mutuel et d’entraide que nous partageons. Ce sont ces valeurs qui inspirent notre travail en équipe et nous donnent l’humilité et le courage nécessaires pour relever les défis et surmonter les obstacles. Ces valeurs partagées et la réputation d’Altrad ont été le secret de notre réussite dans un environnement de marché extrêmement exigeant.



**Arkadiusz Harasim**  
a rejoint Altrad-Mostostal il y a 33 ans. Il exerce la fonction de Responsable de la planification de la production depuis 21 ans.

## Isabelle Randu

« Je suis fière d’avoir préparé le terrain pour les femmes expatriées. »

➡ J’ai été recrutée par Altrad Prezioso France en 2003, et après seulement un an, on m’a proposé le poste de cheffe de projet en Angola. En fait, j’ai eu le privilège d’être la toute première femme chez Altrad Prezioso à partir en mission à l’étranger et cette marque de confiance m’a sincèrement honorée. Ce fut une expérience professionnelle passionnante et stimulante qui m’a laissé un souvenir impérissable. Au-delà de mon propre parcours, je me réjouis de constater que beaucoup de femmes m’ont emboîté le pas. Mon expérience de l’expatriation a été la parfaite illustration de l’importance que donne le Groupe à la promotion de la mobilité interne et au développement des compétences. Après trois années en Angola, je suis rentrée en France en 2009 pour exercer la fonction d’Analyste en tarification avant de prendre la direction du bureau d’études industrie en 2016. Je suis Directrice Technique depuis 2023.

La présence d’Altrad sur l’ensemble des continents constitue l’une de ses principales forces, de même que la diversité et la complémentarité de ses activités. Cette diversité en termes de couverture géographique et d’expertise nous donne les moyens de répondre aux besoins de l’ensemble de nos clients.



**Isabelle Randu**  
a rejoint Altrad Prezioso en 2003, et a été sélectionnée pour partir en mission internationale en Angola. Elle exerce désormais la fonction de Directrice Technique de la filiale.

## Mike Moeahu

« La réussite naît de la rencontre entre la passion et l’humain. »



**Mike Moeahu**  
a été recruté en 2025 en tant que Responsable Groupe du Marketing et des Partenariats.

➡ J’avais beaucoup d’admiration pour Altrad à l’époque où je travaillais pour New Zealand Rugby. J’étais fasciné par l’histoire de cette entreprise, marquée par l’audace et la réussite. La clé de cette réussite : des personnes passionnées, qui sont dédiées au service de celles et ceux qu’elles servent. Maintenant que j’appartiens à ce Groupe, je le vis de l’intérieur au quotidien. Ma toute première conversation avec M. Altrad, les réunions avec les dirigeants, les visites sur site avec des collègues issus d’horizons très divers, autant de marqueurs de la fierté discrète j’éprouve dans mon travail et de la bienveillance qui règne. C’est pour moi un véritable honneur de faire partie d’une entreprise aussi unique.

Mon rôle consiste à donner corps aux valeurs fondamentales d’Altrad à travers nos services, nos produits, nos partenariats, les événements et les récits humains porteurs de sens qui nous définissent et nous unissent. L’ADN de notre entreprise reflète le cœur, le courage, l’humilité, le dévouement, la vision de la performance et le soin que chacun d’entre nous apporte à son travail. Forts de notre résolution, nous sommes impatients d’écrire les 40 prochaines années de notre histoire !

## Sharon Beard

« Je suis fière d’avoir su saisir pleinement chaque opportunité qui s’est présentée à moi. »

➡ J’ai commencé mon parcours chez Altrad Generation UK il y a 37 ans, en débutant au plus bas de l’échelle comme assistante administrative, juste après l’école, à l’âge de 16 ans. Au fil des années, j’ai évolué jusqu’à devenir responsable d’agence à Truro, un poste que j’occupe aujourd’hui avec fierté. L’un de mes accomplissements les plus marquants a été l’obtention d’un diplôme professionnel en management et développement.

Lorsque l’entreprise m’a proposé cette opportunité, j’étais à la fois enthousiaste et hésitante. Sans autre qualification formelle que mes GCSE, je me demandais si je pourrais réussir. À ma grande surprise, j’ai non seulement terminé la formation en avance, mais j’ai également obtenu une mention « Distinction », un moment qui a véritablement confirmé mon travail et ma détermination.

Altrad Generation m’a aidée à franchir cette étape en incarnant pleinement nos valeurs fondamentales : le respect, en me donnant, comme à d’autres, la possibilité de réussir ; la solidarité, à travers l’apprentissage partagé ; le courage, lorsque les choses devenaient difficiles ; l’humilité, en reconnaissant la valeur de mon expérience ; et la convivialité, en célébrant ensemble les réussites. Ces valeurs m’ont donné la confiance nécessaire pour relever de nouveaux défis et le soutien pour surmonter les obstacles.



**Sharon Beard**  
a rejoint Altrad Generation UK il y a 37 ans et a évolué jusqu’à son poste actuel de responsable d’agence.



Stéphane Broquet

« Un moment fort de ma carrière qui restera gravé dans ma mémoire. »

➡ J'ai eu le privilège de contribuer à l'intégration d'Endel au sein du Groupe Altrad. Nous avons mis en œuvre un plan de transformation ambitieux sous une forte contrainte de temps. Ce projet impliquait un changement de culture radical entre Engie, notre ancienne société mère, et Altrad. Ce fut une expérience passionnante, qui a nécessité de nombreuses discussions et une grande capacité d'écoute. C'est un défi que l'on rencontre rarement au cours d'une carrière !

Altrad réunit deux atouts majeurs : une offre diversifiée – allant de l'équipement et des échafaudages jusqu'aux travaux d'isolation – et une présence mondiale, ce qui assure la stabilité de son chiffre d'affaires et lui confère une grande diversité culturelle. Altrad bénéficie ainsi de deux puissants moteurs de croissance, une ressource rare pour un groupe international de cette envergure.



Stéphane Broquet est depuis 27 ans Directeur Adjoint chez Altrad Endel, leader français de la maintenance industrielle et des services au secteur nucléaire, et acquis par Altrad en 2022.

Graham Clough

« Presque quarante ans de carrière, et toujours la même envie de m'investir. »

➡ J'ai rejoint Altrad Generation en juin 1986, et je célébrerai en juin prochain mes 40 années au sein de l'entreprise. Au fil des décennies, j'ai occupé de nombreux postes : Responsable Transport, Chef de Parc, Gestionnaire de Stocks, et chacun m'a permis d'apprendre quelque chose de nouveau.

Aujourd'hui, sans qu'il soit encore question pour moi de partir à la retraite, je travaille à temps partiel comme chauffeur et je continue à soutenir l'entreprise chaque fois que possible.

Un moment que je n'oublierai jamais remonte à la pandémie de COVID-19. Alors que l'incertitude touchait tous les aspects de nos vies - nos familles, nos emplois, notre avenir - les messages hebdomadaires de M. Altrad étaient une véritable source de réconfort. Ses paroles ont rassuré ma famille et moi-même durant une période très difficile.

Chez Altrad, notre force réside dans notre capacité à travailler ensemble comme une seule équipe, en avançant toujours dans la même direction.

Graham Clough a rejoint l'entreprise en 1986 et a occupé plusieurs fonctions. Aujourd'hui, Graham continue de contribuer en tant que chauffeur à temps partiel.



Sam Leonard

« Chacun des collaborateurs a la confiance de sa hiérarchie. »

➡ Un souvenir reste particulièrement gravé dans ma mémoire depuis que je travaille chez Altrad : lorsqu'on m'a confié la responsabilité du SharePoint en 2015. J'étais alors Analyste Support Applicatif chez Hertel et je ne savais rien de SharePoint. J'ai décidé de relever le défi, et cette décision me donne chaque jour des raisons d'être fière. Je dirige aujourd'hui une équipe dédiée qui gère et développe l'environnement du SharePoint à tous les niveaux du Groupe. Ce niveau de responsabilité qu'on m'a confié a marqué un tournant dans ma carrière, et aujourd'hui je ne peux pas m'imaginer faire autre chose !

Mon expérience montre que la force d'Altrad réside dans la confiance qu'elle accorde à ses salariés. Cette confiance instaure une culture pionnière et collaborative qui nous permet d'évoluer rapidement. Cette mentalité, associée au leadership fort de notre Président Fondateur et à un engagement sans faille pour l'innovation, a permis à Altrad d'enregistrer une croissance remarquable au cours de ses 40 premières années d'existence.

Sam Leonard mène une brillante carrière depuis 12 ans qu'elle travaille chez Altrad. Elle est actuellement Cheffe d'équipe développement du SharePoint.



Zenon Kaminski

« Nous travaillons dans un esprit de camaraderie et de respect mutuel. »

Zenon Kaminski travaille depuis 21 ans chez Altrad Mostostal en tant qu'opérateur sur fraiseuse et serrurier au sein de l'atelier d'outillage.



➡ J'assure chaque jour la fabrication et la réparation d'équipements de soudure. En parallèle, j'affûte et je remets en état les matrices indispensables à la fabrication des pièces. C'est un travail très gratifiant, et j'apprécie grandement les défis que je dois constamment relever pour l'accomplir. J'apprécie également la bonne ambiance et la camaraderie qui prévalent au travail, et je peux toujours demander de l'aide à mes collègues. Je suis également Président du club des donneurs de sang du Groupe – un rôle qui me permet d'aider les autres et d'appliquer les valeurs de bienveillance et de courage, à l'instar de Mohed Altrad, notre Président. Il y a quelques années, il nous a honorés de sa présence au pique-nique de notre Société. C'est la preuve que malgré la dimension mondiale de notre Groupe, notre Président accorde une grande importance au contact direct avec ses employés, ce qui nous donne le sentiment d'être appréciés et utiles.

L'une des forces d'Altrad réside dans la diversité et la polyvalence de ses produits de pointe, qui sont utilisés dans le monde entier par le secteur de la construction. La discipline et l'expérience de ses employés constituent également un atout. Notre éthique professionnelle et l'attitude de nos collaborateurs, marqués par l'humilité, la bienveillance et le respect mutuel, assurent la stabilité du Groupe dans la durée.

# Entretien avec les co-Directeurs Généraux du Groupe

« En 2025, nous avons consolidé nos fondations et renforcé notre présence. Notre croissance repose avant tout sur la confiance. »

Jan Vanderstraeten



## Rétrospectivement, comment résumeriez-vous l'année 2025 ?

Altrad dispose aujourd'hui de positions solides sur ses marchés, d'un carnet de commandes robuste et de relations durables avec ses clients. Ces fondamentaux nous permettent d'aborder l'avenir avec confiance. Forts de cette base, nous avons poursuivi notre dynamique de croissance et réalisé l'acquisition de trois sociétés au cours de l'exercice.

Notre expansion s'est renforcée en Europe. Dans les pays nordiques, d'abord, avec l'intégration d'un spécialiste de la maintenance, des travaux de modification et des solutions d'isolation. Puis au Royaume-Uni, où nous avons consolidé notre présence dans l'industrie offshore grâce à l'acquisition d'un prestataire de services techniques dédié aux secteurs du pétrole, du gaz et de l'énergie. Enfin, en France, nous avons renforcé notre position sur les marchés de l'énergie et de l'industrie en intégrant un expert de l'usinage et de la fabrication de pièces mécano-soudées de haute précision.

Ran Oren

« La solidité de notre notation de crédit et la diversification de notre financement nous donnent les moyens d'assurer l'avenir d'Altrad. »



## Cette année a également été marquée par des évolutions significatives du point de vue financier. Quelles sont ces évolutions et quel impact ont-elles sur le Groupe ?

Nous avons assurément assisté à une série d'évolutions importantes. Jusqu'à présent, les prêts bancaires avaient toujours été notre unique source de financement externe. Cette année, pour la première fois dans l'histoire d'Altrad, nous avons fait appel aux marchés financiers pour soutenir notre croissance, avec l'émission d'obligations sur Euronext Paris. L'intérêt des investisseurs pour ces obligations a dépassé toutes nos attentes, le carnet d'ordres atteignant plus de 6 milliards d'euros. Face à cette forte demande, nous avons porté l'émission obligataire jusqu'à 1,25 milliard d'euros, répartis en deux tranches assorties de maturités de quatre et sept ans. Cette diversification de notre financement augmente véritablement notre marge de manœuvre opérationnelle et financière. Avant d'émettre ces obligations, nous avons obtenu une notation de crédit de S&P Global Ratings, qui nous a attribué la note BBB- assortie de perspectives stables. Cette reconnaissance publique de notre solidité financière, qui valide notre vision stratégique à long terme, a constitué une étape clé pour le Groupe.

## Quels sont les principaux défis pour Altrad ?

À l'heure où nous célébrons notre 40<sup>e</sup> anniversaire, notre esprit entrepreneurial rayonne plus que jamais. Nous entendons tirer parti de notre culture décentralisée et axée sur le service, ainsi que de notre identité singulière – qui encourage l'autonomie, la prise de responsabilité et l'innovation – pour relever trois défis majeurs.

Tout d'abord, nous devons conserver notre agilité, c'est-à-dire notre capacité à agir avec résolution, à nous rétablir rapidement et à nous adapter vite à l'évolution des marchés, des conditions macroéconomiques et des tendances sociétales.

Ensuite, nous devons attirer et retenir les personnes talentueuses – parce que sans elles, rien n'est possible. Nous aspirons à créer un environnement de travail attrayant et à offrir du sens, une vision et des perspectives professionnelles intéressantes aux 65 000 personnes que nous employons – ce qui suppose de leur assurer de bonnes conditions de travail et d'accorder une grande importance à leur bien-être sur le lieu de travail.

Enfin, nous devons continuer à aller de l'avant et à améliorer notre réponse aux défis du développement durable. Nos clients ont besoin de partenaires dotés d'une expertise de pointe en matière de développement durable. De plus, les attentes envers les entreprises en matière de protection de l'environnement augmentent année après année. De fait, à l'heure où les problématiques ESG (environnementales, sociales et de gouvernance) se trouvent de plus en plus au cœur du débat, nous les avons prises à bras le corps et offrons notre expertise pour y apporter une solution. Mais tout l'enjeu consiste également à identifier les opportunités générées par la gestion de la crise climatique.

Nous avons la conviction que les besoins énergétiques continueront de croître, et que le mix énergétique est appelé à évoluer. Altrad montre la voie en accompagnant ses clients partout dans le monde à travers ces transitions clés.

# Altrad en bref

Fondé en 1985 dans la commune française de Florensac, le Groupe Altrad est aujourd'hui le leader mondial des services aux secteurs industriels. Le Groupe propose des solutions à forte valeur ajoutée. Ses clients opèrent principalement dans le nucléaire, la production d'énergie, les industries de process, le pétrole et le gaz (onshore et offshore), le naval, la construction ainsi que les énergies renouvelables. Altrad est également un fabricant et un distributeur réputé d'équipements. Le Groupe Altrad est toujours dirigé par Mohed Altrad, son fondateur.



## 40 années

- D'histoire, et toujours basé à Montpellier.
- D'expansion, résultant à la fois de la croissance interne et d'acquisitions stratégiques – avec 15 entreprises et plus de 2 milliards d'euros de chiffre d'affaires intégrés avec succès au sein du Groupe depuis 2020.



## Un modèle fondé sur six principes

- Une croissance durable.
- L'excellence opérationnelle.
- L'épanouissement des collaborateurs.
- La priorité donnée au client.
- La discipline financière.
- Une entreprise citoyenne.



## Un acteur de premier plan

- Des services industriels intégrés (85,5 % de notre chiffre d'affaires).
- De la fabrication et la distribution d'équipements (14,5 % de notre chiffre d'affaires).



## 64 498 employés dans le Groupe

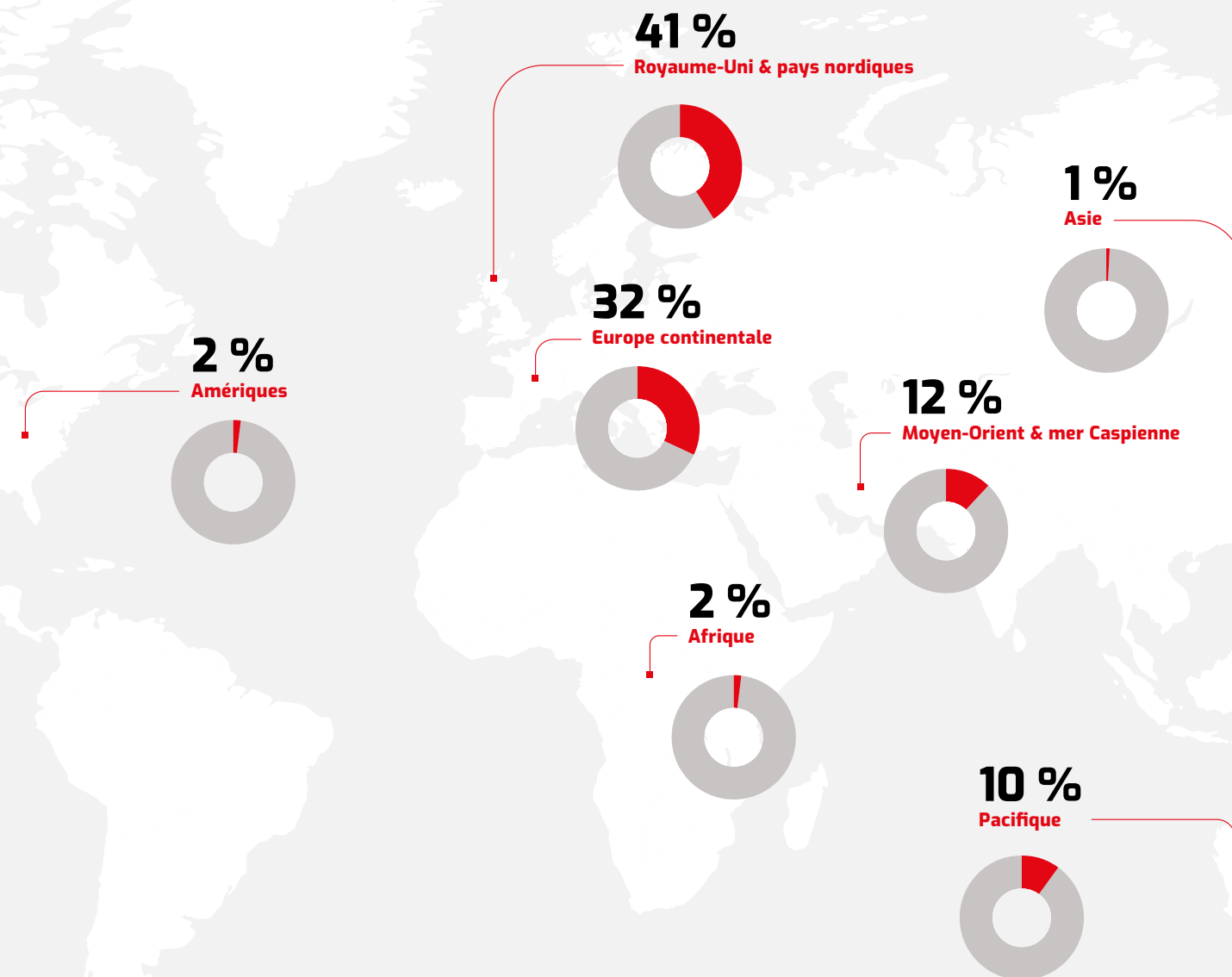
- Réunis au sein d'une entité unique : « One Altrad ».



## BBB- avec perspectives stables

- Notre toute première notation de crédit, attribuée par S&P Global Ratings.
- Cette notation reconnaît la solidité de notre portefeuille d'activités, la diversification de nos activités mondiales et la résilience de nos flux de trésorerie.

Les activités d'Altrad sont fortement diversifiées. Nous sommes présents dans de nombreuses régions du monde, notamment l'Afrique, les Amériques, l'Asie, l'Europe continentale, le Moyen-Orient & la mer Caspienne, le Pacifique, le Royaume-Uni, l'Irlande et les pays nordiques. Présent dans 51 pays, le Groupe Altrad offre à ses clients une présence mondiale sur les cinq continents.



**5,942 Md€**  
chiffre d'affaires sur l'exercice 2025

**749 M€**  
d'EBITDA

**6 Md€**  
de carnet de commandes

**64 498**  
d'effectifs

Présence dans **51**  
pays

**BBB-**  
Notation S&P



## Notre modèle

---

# La force de nos fondamentaux

Il est capital de bâtir un monde plus durable – et nous entendons contribuer à cet effort à travers notre vision et notre modèle unique. Fournisseur de services à forte valeur ajoutée pour l'industrie, nous aspirons à l'excellence opérationnelle et renforçons en permanence notre expertise – nous progressons chaque jour au service de nos clients.

# 1.2

# 40 années de réussite : comment Altrad s'est hissé jusqu'au sommet

## 1985-1995

### → Le point de départ de nos ambitions

Notre histoire commence en 1985, quand Mohed Altrad reprend une PME en faillite spécialisée dans les échafaudages à Florensac, dans l'Hérault, dont il entend assurer l'avenir à long terme. En moins d'une décennie, sa stratégie de diversification prudente et de rationalisation transforme cette entreprise locale en un acteur national affichant un chiffre d'affaires de plus de 30 millions d'euros.

**Dès le départ, Altrad démontre qu'elle n'est pas une entreprise ordinaire.**



## 1995-2005

### → Altrad devient un acteur européen

Au milieu des années 1990, Altrad développe ses activités. Grâce à une série d'acquisitions clés en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, le Groupe devient le premier fournisseur d'échafaudages et d'équipements pour la construction d'Europe. Cette expansion européenne et le renforcement des capacités de production d'Altrad lui ont permis de multiplier son chiffre d'affaires par cinq.

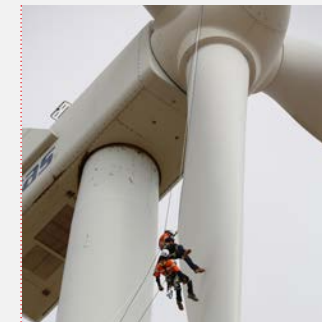
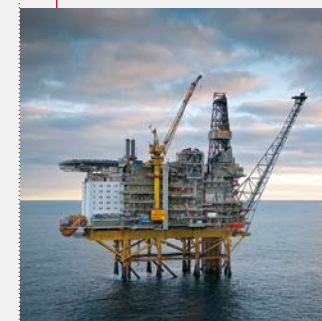
**Altrad se fait connaître au-delà de la France.**

## 2005-2015

### → Notre transformation stratégique

La décennie qui suit marque un tournant pour le Groupe, qui opère sa transition en prestataire de services industriels, qui le conduit à mener une stratégie de diversification de ses activités et de croissance externe, notamment à l'international. Altrad étend ses activités aux marchés de la maintenance, de l'inspection et de l'ingénierie avec le rachat de plus de 20 sociétés de services industriels, tout en consolidant sa position dans les secteurs du pétrole, de l'énergie et de l'industrie. Désormais présent dans plus de 25 pays, le Groupe Altrad multiplie son chiffre d'affaires par huit.

**Altrad devient un acteur mondial des services industriels.**



## 2015-2025

### → Accélération de l'expansion et de l'innovation

Le Groupe Altrad confirme son extraordinaire trajectoire de croissance en se portant acquéreur de plusieurs des leaders mondiaux des services à l'industrie. Il consolide également sa présence dans les secteurs des énergies conventionnelles et renouvelables tout en réalisant d'importants investissements dans l'innovation et les technologies. Au cours de cette décennie, le Groupe a multiplié son chiffre d'affaires par trois.

**Altrad s'impose comme une référence mondiale.**

## Altrad aujourd'hui

Mohed Altrad, notre fondateur, dirige toujours l'entreprise, qui est désormais présente dans plus de 51 pays et emploie 64 498 personnes.

Notre modèle économique met à profit les fortes synergies qui existent entre les services à l'industrie et la fabrication d'équipements pour la construction. Nous continuons de nous distinguer à la fois par notre expertise et par notre engagement à préserver le patrimoine culturel, à promouvoir le développement durable et à encourager l'innovation – et cette singularité est pour nous un véritable motif de fierté.

**Altrad poursuit son développement, guidé par ses valeurs fondamentales d'humilité, de courage, de respect, de convivialité et de solidarité.**



# Notre modèle économique

## Construire un avenir durable

Respect

Solidarité

Courage

Humilité

Convivialité

### Esprit entrepreneurial

- Un positionnement unique
- 40 années d'histoire
- Une entreprise familiale
- Une vision à long terme

### Nos équipes

- 64 498 personnes talentueuses
- La sécurité se place au centre de notre culture d'entreprise : taux de fréquence total des blessures enregistrables (TRIFR) en baisse de 39 %
- Investissement dans plus d'1 million d'heures de formation

### Des racines locales

- Un siège basé dans l'agglomération montpellieraine depuis le premier jour
- Présent dans 51 pays sur cinq continents

### Solidité financière

- Un chiffre d'affaires de 5,9 milliards d'€
- Conversion en cash : 58,7 %
- Résultat net : 179,7 millions d'€
- Fonds propres : 1 137 millions d'€
- S&P Global : BBB- avec perspectives stables

### La culture de l'excellence

- Des systèmes et des processus éprouvés et maîtrisés
- Un état d'esprit proactif

## Leader mondial, nous opérons dans deux secteurs fortement complémentaires :

1

### Service à l'industrie

Nous aidons nos clients à tirer le meilleur parti de leurs équipements industriels dans la durée.

#### ➔ Nous sommes présents sur cinq marchés

- Nucléaire et production d'énergie
- Industries de process
- Pétrole et gaz (onshore et offshore)
- Infrastructures, construction, naval et industrie
- Énergies renouvelables

2

### Équipements et produits

#### ➔ Offre de produits

- Systèmes d'échafaudage
- Produits pour le bâtiment et la construction
- Mobilier urbain et produits pour les collectivités

#### ➔ Services associés

- Vente et location
- Ingénierie et conception
- Recherche & Développement (R&D)

## Le client est au centre de chacune de nos décisions et de nos actions

Une équipe réactive

Contact direct, régulier avec nos clients

Amélioration continue et maîtrise des coûts

Solutions sur mesure élaborées en partenariat

Expertise technique spécialisée et excellence opérationnelle

Agilité et innovation constante

Un engagement réel à chaque étape



### Ce que nous offrons à nos clients

- Gammes de produits : des échafaudages au mobilier urbain
- Services : depuis la maintenance industrielle et des services au secteur de l'énergie jusqu'à la gestion de projets de construction et d'ingénierie mécanique
- Un carnet de commandes de 6 milliards d'€



### Ce que nous offrons à nos équipes

- Un environnement sûr, inclusif dans lequel la contribution de chacun est appréciée à sa juste valeur
- Des parcours professionnels centrés sur le développement personnel
- Des promotions offertes aux employés dans tous les pays où nous sommes présents
- Un engagement envers la diversité et l'inclusivité



### Ce que nous faisons pour l'environnement

- Nous menons une démarche proactive de réduction de notre empreinte carbone
- 46 % de l'électricité que nous achetons provient de sources renouvelables
- 1,1 milliard d'€ de chiffre d'affaires dans le secteur des énergies renouvelables



### Ce que nous faisons pour la société et pour les communautés locales

- Taux d'imposition effectif du Groupe : 32 %
- 106,3 millions d'€ d'impôts sur les sociétés et de taxes opérationnelles payés au niveau mondial au cours de l'exercice 2025
- Partenaire officiel du club Montpellier Hérault Rugby (MHR) depuis 2011
- Partenaire premium de la Fédération Française de Rugby (FFR), Partenaire mondial majeur de New Zealand Rugby (NZR), ce qui favorise le développement du sport amateur
- Contribution de 10 millions d'€ sur 5 ans à un fonds de dotation soutenant des projets communautaires et caritatifs à l'échelle mondiale



### Perspectives futures

- Nous avons les moyens de poursuivre notre croissance
- Consolider la richesse de nos activités et notre présence à l'international

# Priorités stratégiques

## Construire un avenir durable

### Placer le client au centre de chacune de nos décisions et de nos actions

- Comprendre les besoins actuels et futurs de nos clients.
- Les accompagner à chaque étape de la relation commerciale.
- Élaborer des solutions sur mesure répondant à leurs attentes.

### Rechercher l'excellence dans tout ce que nous entreprenons

- Offrir une sécurité incomparable, une qualité inégalée et des solutions compétitives.
- Transformer notre excellence – technique, organisationnelle et humaine – en services de référence internationale.
- Mettre à disposition de nos clients toute la richesse de notre expertise en matière de services, d'équipements et de produits.

### Innover en permanence

- Concevoir régulièrement des solutions et des méthodes innovantes afin d'optimiser nos produits et nos services.
- Optimiser les coûts et renforcer notre compétitivité prix.
- Encourager l'innovation par la collaboration tant avec nos clients qu'au sein de nos équipes.



# Notre feuille de route ESG



Nous avons défini **cinq grandes** priorités environnementales, sociales et de gouvernance. Elles servent de cadre à l'ambition d'Altrad de devenir l'un des chefs de file de son secteur en matière d'ESG.

1

### ➔ Santé & sécurité Améliorer sans relâche

Nos collaborateurs travaillent souvent dans des environnements difficiles et à haut risque. La protection de leur santé, de leur sécurité et de leur bien-être est notre priorité absolue. Notre engagement ne connaît aucun compromis : dans chaque tâche, nous devons systématiquement éliminer tout danger. Cette démarche comporte deux volets : prévenir les incidents avant qu'ils ne surviennent et garantir le respect strict et constant des normes de sécurité les plus élevées. Au-delà de la conformité, nous entretenons une culture dans laquelle la sécurité est instinctive, la responsabilité est partagée et l'amélioration continue est inhérente à nos méthodes de travail.

2

### ➔ Climat Contribuer à l'effort mondial pour contenir le dérèglement climatique

Soucieux d'adapter nos activités aux changements climatiques, nous entendons graduellement accroître nos efforts pour réduire notre empreinte carbone. La feuille de route du Groupe vers une économie à faibles émissions carbone sera formalisée et mise en œuvre en 2026. Notre expertise dans le domaine des services à l'industrie et notre capacité d'innovation nous donneront également les moyens d'accompagner nos clients dans leurs propres stratégies de réduction de leur empreinte carbone.

3

### ➔ Diversité & inclusion Montrer l'exemple

La diversité et l'inclusion sont synonymes d'ouverture, de créativité et de performance. Nous appliquons une politique de tolérance zéro vis-à-vis de tout comportement qui nuit à la dignité et le bien-être de nos employés. Altrad s'emploie à féminiser ses effectifs en fixant l'objectif ambitieux de parvenir à 15 % de femmes d'ici à 2035.

4

### ➔ Chaîne logistique Promouvoir une culture de la durabilité

Pour renforcer notre performance ESG globale, nous encourageons nos fournisseurs et nos sous-traitants à respecter nos normes environnementales et sociales. Cette démarche nous a conduit à définir une politique d'achat responsable qui impose à nos partenaires de respecter une série de lignes directrices visant à la sauvegarde des travailleurs et de l'environnement, et qui prévoit notamment la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Pour mettre en œuvre et ancrer cette politique, un questionnaire sera distribué à l'ensemble des fournisseurs Altrad partout dans le monde. Les réponses nous permettront de suivre de près le respect de nos engagements ESG par nos fournisseurs.

5

### ➔ Corruption Appliquer une politique de tolérance zéro

Nous appliquons dans l'ensemble de nos activités les normes les plus strictes d'intégrité et de lutte contre la corruption. Nous attendons de nos employés une conduite irréprochable et nous leur assurons la formation dont ils ont besoin pour éviter tout manquement. Nous attendons également de tous les intervenants de notre chaîne logistique d'appliquer les normes d'éthique que nous nous imposons. Nous n'acceptons aucun compromis en matière d'éthique.

# Un large éventail de services

Nous appliquons notre expertise dans les services, les équipements et les produits pour accompagner nos clients dans six secteurs clés au niveau mondial. Nous intervenons sur des marchés très diversifiés, souvent dans des environnements complexes qui nécessitent une approche au cas par cas.

## Les solutions

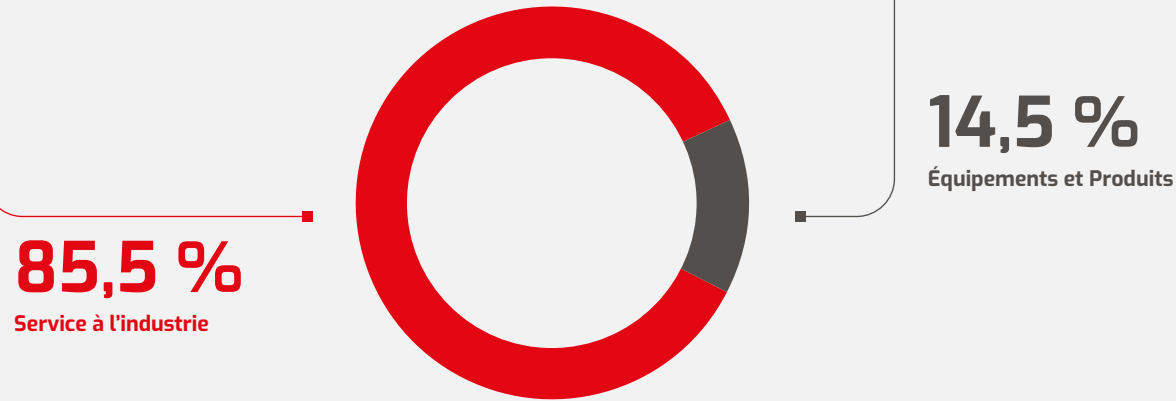
### Service à l'industrie

- **Ingénierie de maintenance** (analyse de la maintenance, gestion de la maintenance, services d'inspection & de gestion de la corrosion, technologie des matériaux).
- **Inspection** (contrôles non destructifs, inspection de la splash zone, inspection à distance et nettoyage des réservoirs, prévention contre la chute d'objets, inspection et certification des équipements de levage, inspection des tubes de forage et inspection tubulaire, études UTM (inspections de classe), évaluation technique des performances d'isolation, nettoyage de tuyauteries).
- **Accès** (échafaudages, plateformes mobiles d'accès, installation de filets et planchers, techniques de travaux sur cordes).

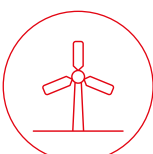
- **Isolation** (isolation thermique chaud, isolation cryogénique, isolation sonore, pré-isolation, ateliers de préfabrication, confinements, CUI (Corrosion Sous Isolation), industrie marine (aménagement d'intérieurs, traçage)).
- **Protection Passive Incendie** (revêtements intumescents, joints coupe-feu, travaux réfractaires, enrubannages).
- **Travaux et projets mécaniques** (maintenance mécanique, préfabrication de tuyauteries, fabrication de modules, levage et montage, découpe et enlèvement, réservoirs de stockage, etc.).

### Équipements et Produits

- Étalement, blindage et coffrage.
- Systèmes d'échafaudage.
- Location et vente d'échafaudages.
- Produits pour le secteur de la construction.
- Location et vente de brouettes, bétonnières, outils de compactage, pompes, outils de coupe, outils de travail du bois et de jardinage, outils de bétonnage.
- Services aux collectivités locales et mobilier urbain.



## Activités

| Types d'activités                                                                                                                | Notre offre                                                                                                                                       | Nos principaux marchés                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>Nucléaire et production d'énergie</b>     | Services industriels pour projets de construction et activités de maintenance                                                                     | → Énergie et recherche                                                                            |
|  <b>Industries de process</b>                 | Services pour soutenir et sécuriser les grandes installations industrielles                                                                       | → Pharmaceutique<br>→ Industrie alimentaire<br>→ Chimie<br>→ Biochimie<br>→ Industries Mécaniques |
|  <b>Pétrole et gaz (onshore et offshore)</b> | Services industriels couvrant l'intégralité du cycle de vie des équipements                                                                       | → Énergie<br>→ Pétrochimie                                                                        |
|  <b>Naval, construction et autres</b>       | Solutions et services permettant de prolonger la durée de vie des actifs                                                                          | → Infrastructures<br>→ Construction<br>→ Naval<br>→ Industrie<br>→ Défense                        |
|  <b>Énergies renouvelables</b>              | Services à l'industrie pour soutenir la construction, l'exploitation et la maintenance des installations de production d'énergie et d'électricité | → Hydro-électricité<br>→ Éolien<br>→ Biomasse                                                     |

# Nos données financières clés



## Activité

**749** millions d'€  
d'EBITDA

**684** millions d'€  
EBITDA (hors application IFRS 16)

**950** millions d'€  
Dette nette

**766** millions d'€  
Dette nette (hors IFRS 16)

**6** milliards d'€  
Carnet de commandes

**1 137** millions d'€  
Fonds propres

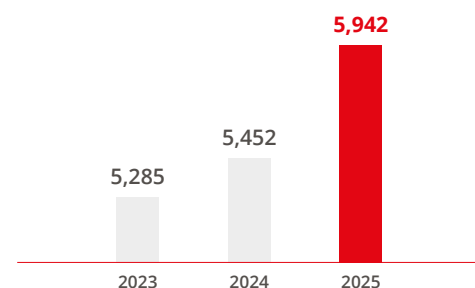
### → Rentabilité

**179,71** millions d'€  
RÉSULTAT NET CONSOLIDÉ

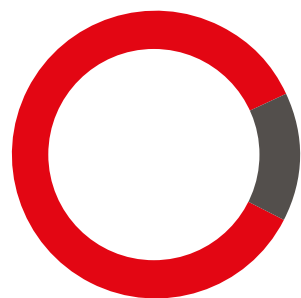
**58,7 %**  
CONVERSION EN CASH <sup>(1)</sup>

**24,3 %**  
RETOUR SUR INVESTISSEMENT

### → Aperçu du chiffre d'affaires



**5,942** milliards d'€ en 2025  
en hausse de 9 %  
par rapport à 2024



**85,5 %**  
Générés par les services  
à l'industrie

**14,5 %**  
Générés par les équipements  
et produits

(1) Flux de trésorerie disponible avant intérêts / EBITDA hors IFRS 16.



# Nos principales données extra-financières



## Environnement

**71 300 tCO<sub>2</sub>e**  
Émissions de Scope 1

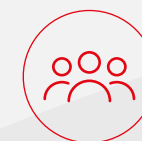
**15 621 tCO<sub>2</sub>e**  
Émissions de Scope 2  
Market-based

**1,1** milliard d'€  
de chiffre d'affaires  
dans le secteur des énergies  
renouvelables

**1 034 688 tCO<sub>2</sub>e**  
Émissions de Scope 3

### → Gouvernance

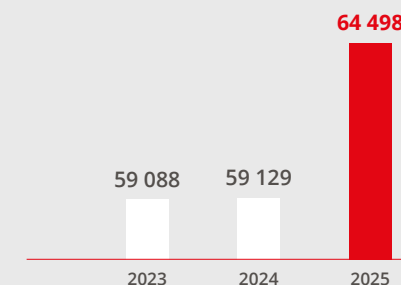
**72 %**  
Indépendance des  
membres du Conseil  
d'administration



## Social

**+d'1** million  
d'heures de formation  
assurées à nos équipes  
au cours de l'exercice

**10** millions d'€  
d'engagement au profit  
du fonds de dotation Altrad  
Solidarity entre 2024 et 2028



**64 498**  
employés

**en hausse de 83 %**  
depuis 2020

**7 %**  
de femmes dans l'effectif  
avec un objectif de 15 %  
en 2035



# Ensemble, construisons l'avenir

## Comité d'administration

Les travaux du Conseil d'administration se concentrent sur les initiatives stratégiques, notamment la mise en œuvre du plan d'affaires, le financement dans la durée d'une croissance durable et l'évaluation des opportunités de croissance externe. Il participe également à la gestion de l'audit, des risques et des enjeux ESG du Groupe.



- 1 **Mohed Altrad**  
Président du Conseil d'administration
- 2 **Ran Oren**  
Administrateur exécutif
- 3 **Richard Alcock**  
Administrateur indépendant
- 4 **Isabelle Garcia**  
Administratrice exécutive
- 5 **Thierry Deville**  
Administrateur indépendant
- 6 **Alain Juillet**  
Administrateur indépendant
- 7 **Jean-Pierre Denis**  
Administrateur indépendant

## Observateurs au Conseil d'administration

Les observateurs participent aux réunions du Conseil d'administration dans les mêmes conditions que les administrateurs, mais sans droit de vote.


**86 %**

TAUX DE PARTICIPATION


**72 %**

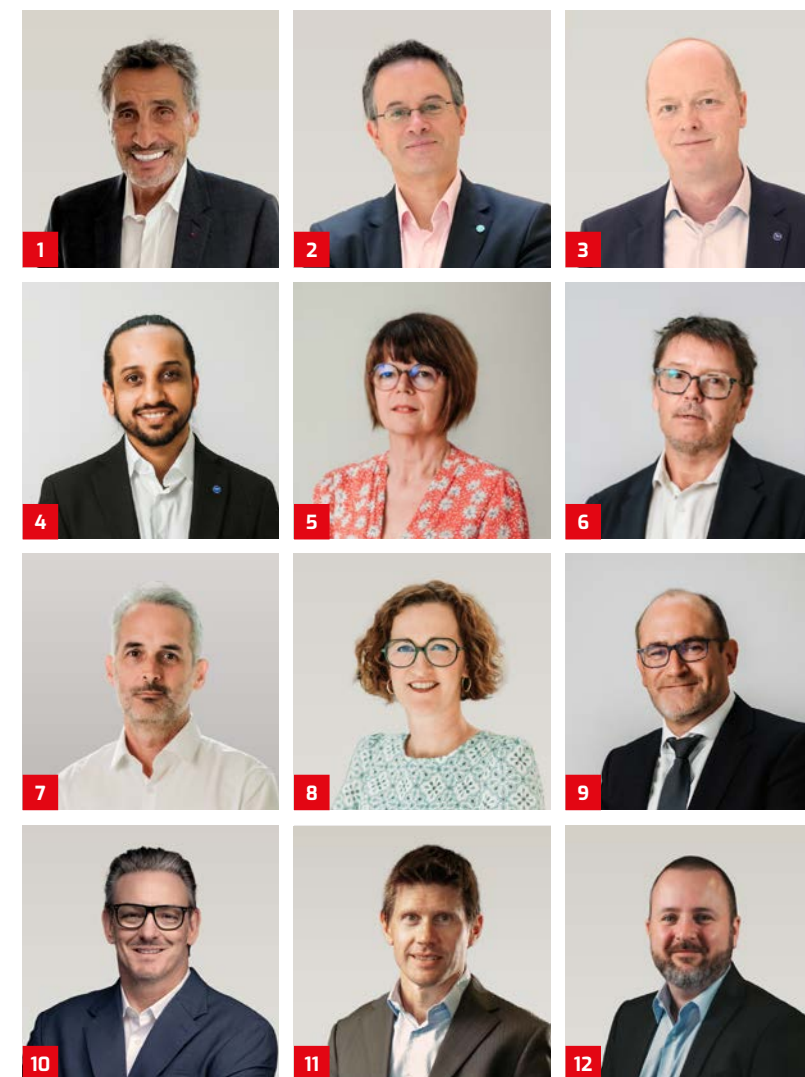
PART D'ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS


**14 %**

PART DE FEMMES

## Comité exécutif

La Direction <sup>(1)</sup> définit la stratégie globale du Groupe, que le Comité exécutif met en œuvre dans l'ensemble de nos activités. Tirant parti de la solide expertise et du fort esprit d'équipe de ses membres, la Direction anticipe et relève les défis, tout en saisissant les opportunités qui s'offrent de consolider le leadership mondial d'Altrad dans les services à l'industrie et les équipements.



→ Six responsables d'Unités de Progrès (« Progress Units ») permanents

- 1 **Mohed Altrad**  
Président et Fondateur  
40 ans chez Altrad
- 2 **Ran Oren**  
Co-Directeur Général du Groupe  
9 ans chez Altrad
- 3 **Jan Vanderstraeten**  
Co-Directeur Général du Groupe  
19 ans chez Altrad
- 4 **Mahavir Singh**  
Directeur Financier  
15 ans chez Altrad
- 5 **Isabelle Garcia**  
Secrétaire Générale  
28 ans chez Altrad
- 6 **Marc Pillot**  
Directeur de la Fiscalité du Groupe  
1 an chez Altrad
- 7 **David Soulié**  
Directeur des Ressources Humaines du Groupe  
2 ans chez Altrad
- 8 **Asha Neuville**  
Directrice Développement Durable du Groupe  
1 an chez Altrad
- 9 **Stéphane Paillard**  
Directeur Juridique, Directeur Conformité, Directeur de l'Audit Interne du Groupe  
2 ans chez Altrad
- 10 **Wayne McDonald**  
Directeur Santé, Sécurité, Environnement et Qualité du Groupe  
6 ans chez Altrad
- 11 **Adrien Bentejac**  
Directeur Achats du Groupe  
12 ans chez Altrad
- 12 **Mike Smith**  
Directeur des Systèmes d'information  
21 ans chez Altrad

(1) La Direction est définie au Chapitre 3 « Gouvernance d'entreprise ».



## Nos actions

---

# Valoriser pleinement notre potentiel

La valeur ajoutée à long terme que nous apportons nos clients et à l'ensemble de nos parties prenantes dépend de l'importance stratégique que nous accordons au développement durable, à l'innovation et à l'inclusion. En parallèle à notre engagement pour la santé et la sécurité, pour la qualité, à notre quête d'excellence et à notre culture collaborative, ces grandes priorités renforcent l'attrait du Groupe et nous donnent les moyens de relever les grands défis de demain.

# 1.3

# Accompagner la transition : vers un monde durable

## Construire aujourd'hui un avenir durable

Nos efforts pour jouer un rôle actif dans l'avènement d'un monde durable s'articulent autour de deux thématiques claires. Tout d'abord, nous respectons les normes existantes, de plus en plus strictes, visant à réduire progressivement l'impact du Groupe sur l'environnement et sur la société, tout en appliquant les meilleures pratiques en matière de transparence et de gouvernance.

La Directive européenne sur les rapports de développement durable des entreprises (CSRD) définit des obligations de transparence et des obligations déclaratives plus strictes, auxquelles nous nous sommes préparés activement. Elle offre des opportunités d'améliorer notre compétitivité et de créer de la valeur à long terme grâce au développement durable. Au cours de l'exercice 2025, Altrad a mis en place un groupe de travail ESG pour intensifier ses efforts en la matière.

L'analyse de nos données sur les émissions de gaz à effet de serre est la première étape vers la neutralité carbone. Le reporting CSRD nous aide à atteindre ce niveau de compréhension, donnant au Groupe les moyens de formaliser sa feuille de route vers la transition carbone et d'engager sa mise en œuvre en 2026.

Ensuite, cette démarche nous donne l'occasion de donner l'exemple. Compte tenu de la taille du Groupe et de sa dimension internationale, Altrad est bien placé pour favoriser l'avènement d'un monde plus durable tout en répondant aux préoccupations de nos clients qui sont eux aussi soucieux de réduire leur impact sur les personnes et sur la planète. Le développement durable est donc considéré comme une priorité pour le Groupe, qui s'est donné pour ambition non seulement de réduire son empreinte carbone, mais aussi de promouvoir une culture de responsabilité qui intègre les dimensions environnementales, sociales et éthiques. De la promotion de lieux de travail sûrs et stimulants à la mise en œuvre des normes les plus élevées à tous les niveaux de sa chaîne logistique, nous avons pour ambition d'avoir un impact positif à tous les niveaux du Groupe. À travers ces actions, nous entendons apporter une contribution significative à la société.

**60 %**



DE L'ÉLECTRICITÉ  
CONSOMMÉE EN EUROPE  
PROVIENT DE SOURCES  
RENOUVELABLES

## Promouvoir la transition énergétique

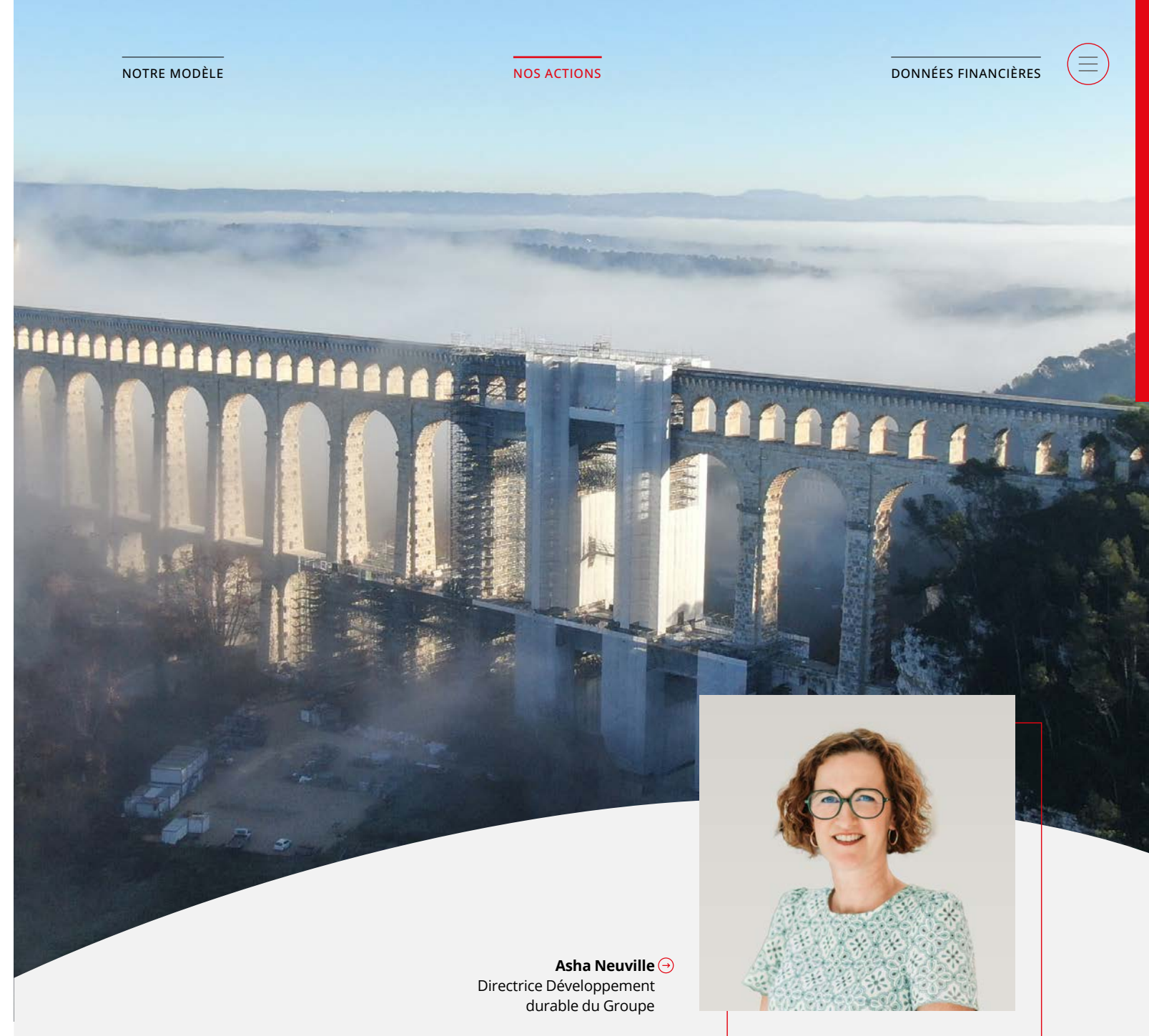
Nous apportons, via nos filiales Altrad Alpha (éolien onshore et offshore) et Altrad Services (services à l'industrie nucléaire), notre expertise spécialisée à un monde qui s'applique à décarboner de toute urgence ses sources d'énergie, à travers nos filiales, Altrad Alpha (éolien onshore et offshore) et Altrad Services (services à l'industrie nucléaire). Cette expertise est très recherchée partout dans le monde par les fabricants de turbines éoliennes et par les opérateurs de parc d'éoliennes onshore et offshore, ainsi que par les grandes entreprises mondiales du secteur nucléaire. Partenaire de confiance de dimension internationale, nous participons à l'installation, à la mise en service et à la maintenance des centrales et des actifs qui jouent un rôle de plus en plus essentiel dans la transition énergétique.

Altrad joue un rôle de plus en plus actif dans les projets régionaux d'énergie propre. Par exemple, Altrad Endel a participé à la construction d'une nouvelle centrale de valorisation énergétique des déchets à l'île de La Réunion utilisant des combustibles issus du traitement des déchets ménagers non recyclables. Par ailleurs, nous renforçons notre expertise dans les énergies de demain, notamment dans les technologies de capture du carbone et d'hydrogène vert et dans les autres solutions bas carbone.

Notre ambition est claire : participer à l'accélération de la transition énergétique mondiale en encourageant l'adoption des énergies renouvelables et des sources d'énergie innovantes tout en nous assurant que ces projets sont réalisés de manière sûre, efficace et durable. Grâce à ces efforts, Altrad contribue à rendre plus propre et plus résiliente l'énergie de demain.

## Les énergies renouvelables sur les sites d'Altrad

Dans le cadre de notre contribution plus large à la transition énergétique, nous nous employons également à réduire nos émissions de Scope 2 en donnant la priorité à l'utilisation d'énergies renouvelables dans nos propres installations. En Europe, les énergies renouvelables représentent 60 % de l'électricité consommée sur nos sites. Nous avons également entrepris de décarboner notre parc de véhicules au niveau mondial.



**Asha Neuville** →  
Directrice Développement  
durable du Groupe

« Notre conviction profonde est que nous pouvons – et devons – œuvrer à la construction d'un monde plus durable. Cette conviction détermine notre positionnement et informe la plupart de nos actions. Il est pour nous de plus en plus urgent de gagner en maturité sur les enjeux ESG. Altrad jette les bases de sa stratégie climatique et s'emploie activement à améliorer son empreinte carbone. Le Groupe est également en conformité avec la directive CSRD et se donne pour ambition de participer activement à la transition énergétique mondiale. Les nouvelles obligations déclaratives en matière de développement durable nous apparaissent comme une opportunité de nous améliorer et de nous différencier. »

# Développement durable : une année riche en actions

## Altrad Sparrows obtient le statut Fit For Offshore Renewables (F4OR)

En juin 2025, après 18 mois de travail intensif, Altrad Sparrows a obtenu le statut Fit For Offshore Renewables (F4OR), récompense qui restera valide pendant trois ans. Cette reconnaissance, qui place la Société parmi un groupe restreint de seulement 90 entreprises britanniques reconnues par l'Offshore Renewable Energy Catapult, lui permet de consolider sa place parmi les acteurs éminents sur le marché des énergies renouvelables offshore, ce qui lui procure un avantage décisif pour remporter des contrats futurs.

Cette distinction est l'aboutissement de la participation d'Altrad Sparrows au programme très compétitif F4OR, lancé en 2023 par l'Offshore Renewable Energy Catapult, dans le but de promouvoir la compétence, la performance et la concurrence au sein de la chaîne logistique des énergies renouvelables offshore. Au cours des 18 mois de ce programme, l'équipe a été accompagnée par des conseillers en excellence industrielle et responsable, qui ont réalisé un audit des processus existants et identifié les améliorations possibles dans le but de se mettre en conformité avec les normes très rigoureuses requises en matière d'expertise et d'excellence responsable spécifiques au secteur.



## Plusieurs filiales fonctionnent désormais aux énergies renouvelables

Dans plusieurs pays, Altrad satisfait désormais une grande partie de ses besoins en électricité à partir d'énergies renouvelables – une tendance qui répond à l'engagement du Groupe à réduire son empreinte carbone.

🕒 **Ouvrir la voie** : 91 % de l'électricité utilisée sur nos sites français provient désormais de sources renouvelables. D'autres pays s'engagent dans la même voie et la part d'électricité renouvelable devrait continuer à augmenter dans notre mix énergétique au cours des années à venir. Aux Pays-Bas, l'éolien et le solaire couvrent notre consommation courante, et l'entreprise satisfait les besoins supplémentaires en faisant appel au marché spot, sur lequel nous vendons également l'excédent d'énergie générée par les panneaux solaires installés sur nos toits. En Norvège, l'hydroélectricité couvre une grande partie de nos besoins en électricité.

91 %

DE NOTRE CONSOMMATION ÉLECTRIQUE PROVIENT DU RENOUELE EN FRANCE



## Altrad Babcock Europe regroupe les livraisons pour réduire ses émissions

Le transport – une activité pour laquelle les émissions sont difficiles à réduire – est notre deuxième source d'émissions de Scope 3<sup>(1)</sup>. De fait, l'initiative d'Altrad Babcock Europe de regrouper les livraisons est donc particulièrement prometteuse. Au cours de l'année 2025, notre filiale polonaise a ajouté un formulaire interne de commande d'expédition à son système informatique local. Cet outil rationalise le processus d'expédition des commandes en collectant une série de renseignements tels que la distance, le poids de la livraison ou le type de carburant et permet d'indiquer si la commande a un poids supérieur à 3,5 tonnes. Le responsable des livraisons prévoit les flux de livraison et suit l'évolution des données et des prix fournis par les transporteurs.

🕒 **Plusieurs avantages notoires en découlent** : Au-delà des gains de productivité, Altrad Babcock Europe a amélioré la gestion de ses flux logistiques et a déjà regroupé 20 livraisons. La prochaine étape consistera à mettre en place un algorithme permettant de calculer automatiquement l'empreinte carbone de chaque commande à partir des données fournies par les transporteurs partenaires.



LES BUS GNC ÉMETTENT  
**5-10 %**  
DE MOINS DE CO<sub>2</sub>

## Altrad Qatar investit dans des bus moins polluants

La filiale d'Altrad au Qatar a investi 650 000 € dans 13 bus fonctionnant au gaz naturel comprimé (GNC). Ces bus émettent 5 % à 10 % de CO<sub>2</sub> de moins que les anciens véhicules au diesel qu'ils remplacent.

🕒 **Amélioration de la qualité de l'air** : Les véhicules fonctionnant au GNC ne réduisent pas seulement les émissions de gaz carbonique, ils émettent également sensiblement moins d'oxydes d'azote (NOx) et de suie que les modèles diesel. Cette initiative présente l'avantage non négligeable d'améliorer la qualité de l'air et la santé respiratoire de la population locale.



(1) Le Scope 3 inclut les émissions indirectes générées tout au long de la chaîne de valeur d'une entreprise – telles que l'approvisionnement en matières premières, les trajets domicile-travail des employés et les déplacements des clients pour acheter ses produits. De manière générale, ces émissions constituent la principale source d'émissions d'une entreprise.

# L'innovation, moteur essentiel de notre réussite

## Accompagner nos clients en améliorant notre efficience au quotidien

Depuis qu'Altrad existe, l'innovation permanente nous donne les moyens de progresser et de mieux servir nos clients. Voilà comment nous affirmons notre singularité et maintenons notre pertinence. Au cœur de notre proposition commerciale, l'innovation est à la fois un ingrédient essentiel de notre réussite et le motif de la confiance que le marché continue à accorder.

Notre présence dans des domaines très concurrentiels nous incite à développer en permanence de nouvelles solutions, en tirant parti de notre excellente connaissance des activités de nos clients, de la complexité de nos environnements de travail et des défis auxquels nous sommes confrontés. Pour nous, l'innovation n'est pas une fin en soi mais un moyen d'améliorer la qualité et la performance de nos produits et de nos services tout en maintenant des prix concurrentiels. Elle nous aide à gagner des parts de marché et à créer plus de valeur pour nos clients. L'innovation est favorisée par les partenariats à long terme que nous établissons avec nos clients, qui nous amènent à créer ensemble des solutions permettant de relever les défis et de saisir les opportunités que nous partageons avec eux. Nous donnons la priorité aux progrès technologiques et aux améliorations en matière de sécurité afin de minimiser les risques sur le lieu de travail tout en améliorant la qualité de notre prestation.



**100 %** DÉCENTRALISÉE



UNE INNOVATION PILOTÉE  
LOCALEMENT PAR  
NOS FILIALES PARTOUT  
DANS LE MONDE

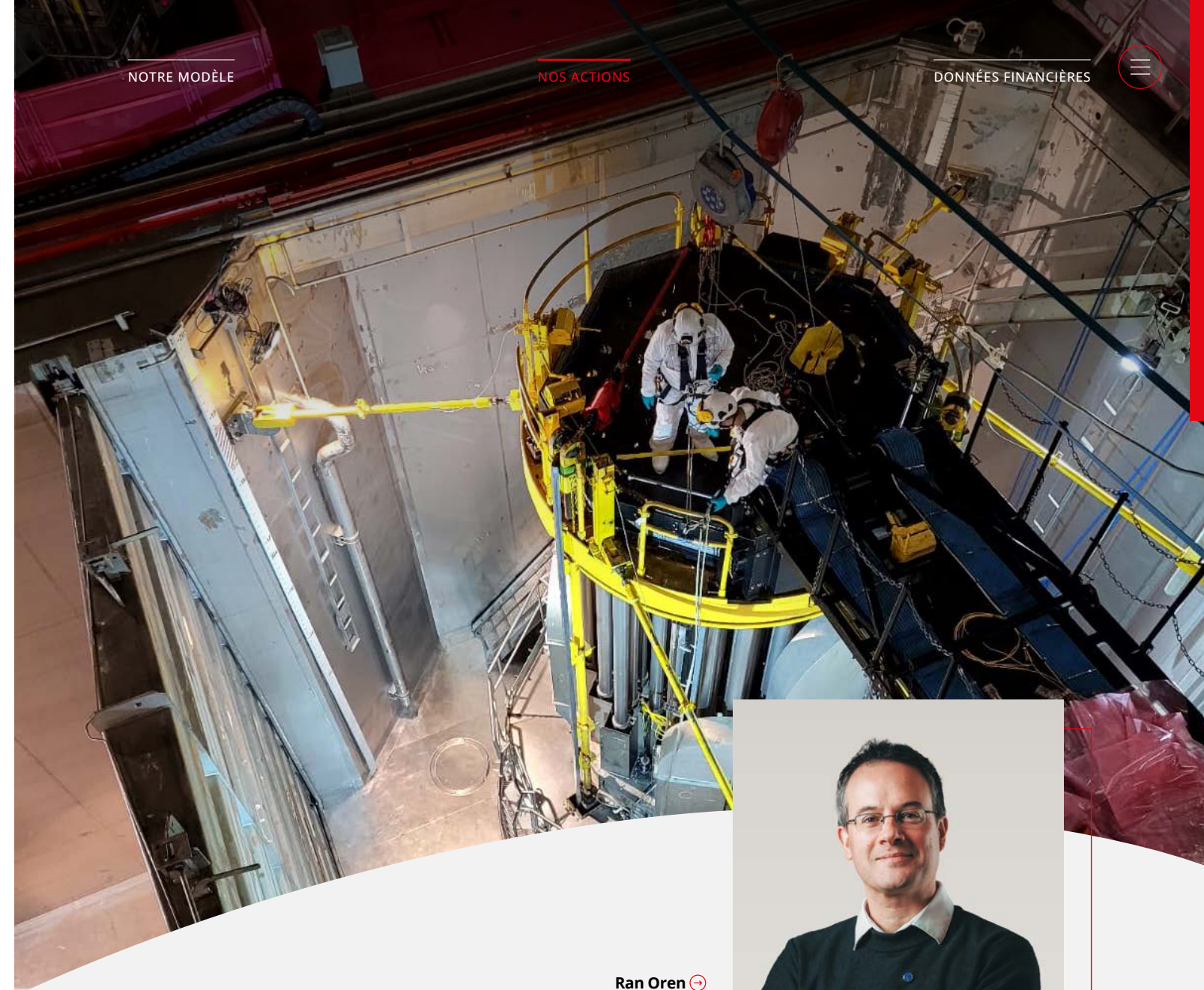
## Associer l'expertise terrain à la vision globale du Groupe

Les filiales du Groupe collaborent directement avec les clients avec lesquels elles ont établi des relations de confiance dans la durée. Nous leur donnons pleine autonomie en matière d'innovation en les encourageant à concevoir elles-mêmes leurs propres approches innovantes. Cette démarche nous confère un avantage décisif en nous permettant d'apporter au marché des innovations utiles à très fort impact, qui permettent d'assurer la sécurité des personnes et facilitent leur travail. Le recours à l'accès par cordes et aux drones au lieu des échafaudages traditionnels pour certains projets, ou l'intervention de robots plutôt que de personnes dans certains environnements dangereux rendent ces tâches à la fois plus sûres et plus efficaces. De même, nous avons développé des « habitats pour travaux à chaud » – des habitats pressurisés qui permettent de réaliser les travaux à chaud, tels que la soudure, en toute sécurité dans les environnements dangereux tels que les plates-formes offshore ou les raffineries, sans obliger le client à interrompre ses activités.

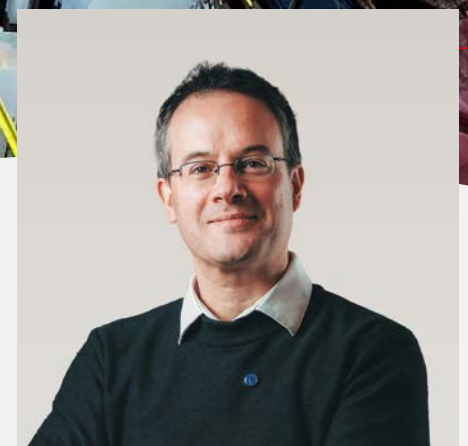
Cet état d'esprit profite aussi bien au Groupe qu'à nos clients. Une fois qu'une innovation a fait ses preuves, le Groupe intervient pour assurer un accompagnement : validation des budgets, promotion de l'initiative et généralisation à toutes les filiales. La diffusion et la mise en commun de nos connaissances nous permettent d'accélérer l'innovation et de transformer les idées en solutions concrètes pour nos clients.

## Encourager l'esprit entrepreneurial

Résolument convaincus par les vertus de l'initiative, nous accordons toute notre confiance à nos équipes – et cette approche donne des résultats. Nous encourageons une culture de l'agilité fondée sur l'efficience et la réactivité. Nous sommes convaincus que nos filiales sont les mieux à même de juger des chances de réussite d'une innovation. Le Groupe encourage cet état d'esprit en finançant les meilleures idées en jouant le rôle de facilitateur, de coordinateur et de guide. Certaines des acquisitions effectuées par le Groupe sont motivées par la capacité d'innovation et la complémentarité des expertises des entreprises rachetées.



**Ran Oren** →  
Co-Directeur général  
du Groupe



« Notre démarche en matière d'innovation est très largement décentralisée. Partout dans le monde, nous encourageons nos équipes et nos filiales à développer leur offre sur la base de leur connaissance des besoins du marché et des attentes des clients. Cette approche donne des résultats – nous avons pu constater qu'elle améliore la productivité, la performance opérationnelle et la sécurité, tout en permettant souvent à nos clients de réduire leurs coûts. »



# Une culture axée sur l'innovation

ASSOCIER LES **3** TECHNOLOGIES ENTRE ELLES



IA, BRAS ROBOTISÉS  
ET ROBOTS MOBILES  
AUTONOMES



## SAM : La technologie au service de la sécurité et du développement durable

Nos équipes ont développé « SAM », un système de gestion durable des actifs permettant de gérer les composants d'échafaudages de manière plus sûre et plus efficace tout en maximisant la durée de vie des équipements et leur disponibilité. Cette innovation reflète l'état d'esprit ambitieux qui nous incite à optimiser en permanence nos processus et nos techniques. Nos équipes ont efficacement réuni trois technologies matures – l'intelligence artificielle, les bras robotisés et les robots mobiles autonomes – afin d'automatiser entièrement le comptage et le triage des composants d'échafaudages. Cette avancée spectaculaire – fondamentalement réutilisable dans nombre de nos activités – permet d'améliorer la sécurité, de réduire les coûts et d'accroître la disponibilité des actifs. Située à la croisée de nos activités Service et Équipements, cette première innovation majeure pour le Groupe nous inspire également un sentiment de fierté et encourage une culture d'innovation.

## Échafaudage suspendu pour le viaduc de Vilvoorde

Altrad participe au gigantesque chantier de rénovation du viaduc de Vilvoorde, l'un des tronçons du ring de Bruxelles, qui doit durer plusieurs années. Pour ce chantier, Altrad a conçu un système d'échafaudage suspendu sous le pont. Suspendue à une hauteur de 40 mètres, cette structure de 600 mètres de long et de 20 mètres de large est constituée de près de 200 000 tubes d'acier arrimés au tablier du pont.

Pour surmonter les défis techniques de ce projet, nous avons conçu un système mobile ingénieux – la plate-forme suspendue. Grâce à ce dispositif innovant, nos équipes peuvent monter et démonter les échafaudages suspendus des deux côtés du viaduc sans perturber la circulation. La plate-forme suspendue leur permet d'assembler 60 mètres d'échafaudages en un mois, puis de la déplacer le long du site à mesure que les travaux avancent. Ce projet a valu à Altrad Services Bénélux & Espagne de remporter le prix de l'innovation au salon professionnel Matexpo Awards 2025.

## Altrad Endel innove pour améliorer sa prestation

Altrad Endel continue à investir pour améliorer la qualité et la fiabilité de sa prestation, et pour optimiser la sécurité opérationnelle. La Société a identifié trois priorités R&D pour le soudage de haute technicité : rehausser la qualité métallurgique des soudures, élaborer des solutions techniques innovantes permettant de relever les défis spécifiques des processus de soudage et assurer des conditions de travail sûres.

Altrad Endel développe des solutions robotiques miniaturisées avancées afin d'obtenir des résultats optimaux dans les espaces d'accès difficile. La Société a accompli une avancée significative cette année avec le déploiement réussi de deux robots dans des installations nucléaires pour réaliser des inspections, des contrôles non destructifs et des opérations de meulage à l'intérieur de tuyauteries de 8 à 16 pouces de diamètre. Ces robots révolutionnaires peuvent également détecter les microfissures et prévenir

l'apparition de fissures causées par la corrosion – deux fonctionnalités innovantes qui permettent d'améliorer encore davantage la sécurité des installations nucléaires.

Enfin, Altrad Endel a créé un système robotique mobile pour sceller les tuyaux en acier inoxydable et effectuer une purge au gaz inerte avant le soudage.

Cette série d'innovations montre la capacité de la Société à relever les défis auxquels sont confrontés ses clients en mettant au point des solutions à forte valeur ajoutée adaptées à leurs besoins.

**200 000**  
TUBES D'ACIER



UTILISÉS POUR MONTER  
L'ÉCHAFAUDAGE  
SUSPENDU POUR LE  
VIADUC DE VILVOORDE



# Inclusion

## Faire de l'inclusion une norme

Parmi les principes fondateurs d'Altrad se trouve son engagement à inclure et intégrer les personnes quels que soient leur nationalité, leur genre, leur culture, leur âge, leur religion, leur orientation sexuelle et leur situation personnelle. Présent dans 51 pays multiculturels aujourd'hui, le Groupe considère la diversité comme un atout et s'engage à offrir un environnement de travail inclusif où chacun se sent accueilli, respecté, valorisé et capable de s'épanouir.

Nos valeurs nous ont permis d'instaurer une culture d'entreprise caractérisée par des processus décisionnels courts et par un environnement de travail matriciel qui encourage la collaboration ouverte, l'inclusion, l'initiative et la diffusion des bonnes pratiques. Cette organisation permet à chacun de développer son véritable potentiel et de donner le meilleur de lui-même au quotidien. Nous avons la conviction que notre Groupe doit refléter la richesse de la société. Il reste encore beaucoup à faire en matière d'inclusion, mais nous avons le cadre, l'état d'esprit et l'engagement nécessaires pour offrir à tous des voies de développement de carrière toujours plus attrayantes.



## Améliorer la représentation féminine au sein de notre Groupe

À 7 % des effectifs, les femmes sont toujours sous-représentées au sein du Groupe. Nous nous sommes donc fixés l'ambition de porter la proportion de femmes au sein de nos effectifs à 9 % en 2027, à 13 % en 2030 et à 15 % en 2035. Pour y parvenir, nous avons mis en place un large éventail de mesures, telles que des programmes de sensibilisation, des formations pour les responsables, des initiatives de collaboration avec les écoles et l'achat d'équipements de protection individuelle adaptés pour les femmes. Nous sommes conscients des obstacles auxquels nous faisons face, mais nous sommes également déterminés à poursuivre nos efforts.

Nous avons accompli des progrès l'année dernière en obtenant, par exemple, la toute première certification de techniciennes spécialisées en travaux sur cordes en Angola, au Royaume-Uni et au Kazakhstan. Nous sommes sur la bonne voie, convaincus que nos efforts ont un impact tangible.

## Mobiliser le Groupe pour promouvoir l'inclusion

Nous avons défini quatre priorités pour promouvoir un environnement de travail inclusif.

Tout d'abord, nous menons régulièrement une démarche d'auto-évaluation pour obtenir une image claire, fondée sur les données, de nos progrès en matière d'inclusion.

Ensuite, nous avons entrepris d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de formation, notamment le programme de sensibilisation à l'inclusion en 2025, destiné aux collaborateurs et à leurs responsables, qui vise à promouvoir les meilleures pratiques et à lutter contre les stéréotypes.

Notre troisième priorité consiste à organiser régulièrement des événements et des campagnes de sensibilisation aux avantages de l'inclusion au travail, et à nous assurer que l'inclusion figure systématiquement à l'ordre du jour de nos séminaires d'entreprise.

Enfin, notre quatrième priorité consiste à rassembler les meilleures pratiques RH en matière d'inclusion, et à les diffuser dans l'ensemble de nos filiales dans le but d'inspirer et de soutenir leurs initiatives locales.

15 %



DE FEMMES DANS NOS  
EFFECTIFS D'ICI À 2035



**David Soulié** →  
Directeur des Ressources  
humaines du Groupe

« L'inclusion est un élément central de l'identité du Groupe. Inspiré dans une large mesure par notre Président, cet élément fondamental de notre culture et de notre ADN découle du constat que nous faisons chaque jour que la différence est une richesse pour chacun d'entre nous. »



# Ensemble, dessinons notre futur

Au 31 décembre 2024, Altrad Endel affichait un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 7,5%. Cette performance traduit l'approche volontariste mise en œuvre au fil du temps via les accords collectifs négociés avec les syndicats, en place depuis 2012, en faveur du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des employés en situation de handicap.

Pour tenir cet engagement, la Société encourage un dialogue constructif entre les employés, leurs supérieurs hiérarchiques, la DRH et les médecins du travail. Elle s'associe avec des partenaires externes pour obtenir un co-financement afin de réaliser des aménagements du lieu de travail et des programmes de formation, et avec les services de santé au travail et les services publics soutenant l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les employés en situation de handicap bénéficient chaque année de sept jours supplémentaires de congé maladie. La Société organise également des campagnes de sensibilisation régulières pour briser les stéréotypes et rappeler aux équipes que tous les handicaps ne sont pas nécessairement visibles. Par ailleurs, soucieuse d'instaurer un environnement plus inclusif pour les personnes en situation de handicap, elle a mis en place la reconnaissance vocale, des équipements sans fil et des télécommandes. Pour plus de détails veuillez vous reporter au chapitre 4 du « Rapport de développement durable », section S1.

## Parrainage des jeunes au Royaume-Uni

En septembre 2024, Altrad s'est associé à une fondation académique du nord-est de l'Angleterre pour soutenir quatre jeunes défavorisés dans des établissements locaux. Ils seront accompagnés pendant deux ans par des employés Altrad qui les aideront à obtenir des stages d'été. Par ailleurs, Altrad s'associe avec Career Ready, une association écossaise spécialisée dans la mobilité sociale. Des bénévoles de notre bureau de Renfrew accompagnent des étudiants scolarisés en Écosse dans le but de leur offrir des opportunités de carrière. Ces programmes, qui visent à supprimer les obstacles à la mobilité sociale, procurent de nouvelles opportunités à ces jeunes et leur permettent ainsi de surmonter les inégalités sociales et financières.



**+ DE 200**



RÉFUGIÉS SOUTENUS  
DEPUIS 2015

## Soutien à un programme de formation des réfugiés en Belgique

Au cours de l'exercice 2025, 16 réfugiés formés dans le cadre du programme Rising You ont été recrutés par Altrad Services Belgique, et beaucoup d'autres ont acquis des compétences précieuses qui leur faciliteront l'accès au marché du travail. Depuis son lancement en 2015, Rising You a accompagné plus de 200 réfugiés en leur offrant des programmes de développement personnel et d'éducation afin de les préparer à des carrières de travail en hauteur, telles que le montage d'échafaudage, la maintenance des turbines d'éoliennes et les travaux sur cordes.

Cette ONG commence par promouvoir l'intégration via des clubs d'escalade avant de guider les participants vers une formation professionnelle qui peut aboutir à un emploi chez Altrad ou chez des entreprises partenaires. Altrad Services Belgique apporte un soutien actif à ce programme à travers le don d'équipements d'échafaudages et l'ouverture d'opportunités professionnelles aux diplômés.

**22**



CITOYENS ISSUS DES PREMIÈRES  
NATIONS ACCOMPAGNÉS,  
AVEC UN TAUX DE RÉTENTION  
DE PLUS DE 94 %

## Faciliter l'accès à l'emploi aux citoyens des Premières nations d'Australie

Au cours de l'exercice 2025, Altrad a relancé son programme Skill Up pour favoriser l'accès au marché du travail des citoyens des Premières nations et ce faisant, améliorer leurs perspectives d'avenir. Ce programme a été lancé en 2018 dans le cadre d'un contrat local. Initialement conçu pour encourager les femmes à saisir les opportunités professionnelles dans les échafaudages, il a été ensuite étendu aux emplois dans l'isolation, la peinture et le sablage. Il sera maintenant ouvert aux citoyens des Premières nations d'Australie, qui bénéficieront de 20 semaines de formation technique et professionnelle, en plus d'un accompagnement pour les tâches du quotidien telles que l'ouverture d'un compte bancaire. Ce programme de formation comporte deux phases : l'acquisition des compétences professionnelles de base et l'expérience de terrain. Cet accompagnement sera prolongé à l'issue de la formation sous la forme d'un mentorat, d'une assistance à l'intégration au sein de l'entreprise et d'un accès à différents réseaux.





# Construisons les chemins du possible

## Promouvoir un monde plus juste

Guidés par notre conviction, qui s'exprime par la formule « *Building tomorrow by giving today* » (« Préparer demain en donnant aujourd'hui »), nous avons lancé Altrad Solidarity en mars 2023 pour élargir la portée de nos efforts philanthropiques. Soutenue par un engagement de 10 millions d'€ sur cinq ans, cette initiative soutient des projets associatifs et communautaires qui traduisent notre conviction qu'aucune société ne peut prospérer dans un monde qui périclité.

Altrad Solidarity est notre façon de restituer à la société ce qu'elle nous a donné. Elle agit par le biais de dons à d'autres organisations à but non lucratif et de campagnes de collecte de fonds pour des associations menant des programmes ambitieux.

→ **Deux domaines d'actions prioritaires** : Nos activités philanthropiques se concentrent sur deux domaines : l'éducation et la santé. Chaque année, nous lançons deux appels à propositions de projet au niveau mondial qui nous permettent d'identifier et de soutenir des initiatives qui apportent une réponse significative à ces deux priorités.

### → Exemples d'organisations à but non lucratif

- *Agir pour l'École*, qui lutte contre l'échec scolaire précoce et contre les inégalités en matière d'éducation.
- *Diaspora Action Sénégal*, qui soutient l'éducation et l'amélioration des conditions de vie des communautés au Sénégal.
- *Cicérone*, qui propose des formations et un accompagnement aux réfugiés confrontés à des obstacles complexes à l'emploi et coordonne des projets favorisant l'accès à l'emploi.



## Donner aux jeunes les clés de leur avenir

Altrad Solidarity s'engage à offrir à chaque enfant la possibilité d'apprendre. Aujourd'hui, plus de 250 millions d'enfants et de jeunes sont encore privés d'école, et l'on assiste à une stagnation des progrès mondiaux, ce phénomène ayant connu une baisse de seulement 1 % au cours de la dernière décennie. Face à ces chiffres alarmants, notre fonds aide les communautés défavorisées à construire un avenir meilleur en supprimant les barrières sociales et en ouvrant des voies vers l'éducation. Au cours de l'exercice 2025, Altrad Solidarity a soutenu plusieurs organisations à but non lucratif qui s'emploient à donner des opportunités d'apprentissage aux jeunes du monde entier.

3 562



ENFANTS SOUTENUS  
VIA DES PROJETS  
ÉDUCATIFS

## Premier défi en ligne d'Altrad Solidarity

Altrad Solidarity facilite l'accès à l'alimentation et à la santé en soutenant des projets caritatifs en France et partout dans le monde. Aujourd'hui, plus de la moitié de la population mondiale n'a toujours pas accès aux services de santé essentiels, tandis que 673 millions de personnes, soit 8,2 % de l'humanité, souffrent de la faim. Au cours de l'exercice 2025, notre fonds a soutenu des ONG qui s'emploient à relever ces défis grâce à des initiatives concrètes et efficaces.

La santé est l'un des quatre grands piliers de notre action, et en décembre 2024, cette priorité a été placée sous les projecteurs à travers notre tout premier défi de solidarité en ligne. Cette initiative a mobilisé l'ensemble des filiales du Groupe en soutien de *Mécénat Chirurgie Cardiaque*, organisation à but non lucratif qui permet aux enfants atteints de pathologies cardiaques graves de bénéficier d'une intervention chirurgicale salvatrice en France, en Suisse ou en Espagne, opérations qui auraient été impossibles dans leur pays d'origine.

Pendant dix jours, l'ensemble des employés du Groupe ont constitué des équipes pour prendre part à des activités sportives ou créatives. Les points gagnés par chaque équipe étaient convertis en un soutien direct destiné à l'association caritative. Grâce à cet effort collectif, Altrad Solidarity s'est engagé à financer l'intervention chirurgicale cardiaque de **dix enfants**, ce qui leur a offert non seulement un traitement vital mais aussi la possibilité de vivre une vie en bonne santé et de s'épanouir.

## Se mobiliser dans les situations de crise

Au cours de l'exercice 2025, plusieurs régions du Moyen-Orient et d'Europe ont été touchées par des crises humanitaires et sanitaires, et Altrad Solidarity a utilisé son fonds d'urgence pour apporter son aide aux associations qui soutiennent les victimes.

### → Associations soutenues

**Au cours de l'exercice 2025, nous avons soutenu 24 projets au niveau mondial, avec plus de 8 000 bénéficiaires directs dans le monde.**

- *Plan International*, pour financer un programme au Liban pour acheter, transporter et distribuer des kits d'urgence aux familles déplacées à cause de la crise.
- *Médecins Sans Frontières*, pour apporter une assistance médicale à Gaza.
- *La Croix Rouge espagnole* – pour aider les victimes des inondations catastrophiques à Valence, qui ont coûté la vie à 240 personnes et dévasté les infrastructures, nous avons renforcé le soutien apporté par Altrad Plettac Iberica en offrant un financement supplémentaire.

Ce soutien traduit l'engagement d'Altrad pour la solidarité et l'action humanitaire au niveau mondial.





# Un héritage fort et des partenariats durables

Pour Altrad, les partenariats dans le rugby vont bien au-delà du mécénat : ils font partie de notre identité et reflètent les valeurs qui animent nos équipes et nos activités. L'esprit d'équipe, la résilience et l'ambition qui caractérisent le rugby reflètent bien l'esprit d'Altrad. Notre histoire a commencé à Montpellier en 2011, le partenariat d'Altrad avec le club Montpellier Hérault Rugby (MHR) ayant ouvert un chapitre clé pour le Groupe comme pour le club, fondé sur l'engagement envers la communauté et l'excellence.

Par la suite, les liens d'Altrad avec le rugby n'ont cessé de se renforcer : l'entreprise a apporté son soutien aux clubs amateurs, accompagné les équipes locales dans le monde entier et s'est propulsée sur le devant de la scène internationale à travers les partenariats emblématiques conclus avec restrict New Zealand Rugby et la Fédération Française de Rugby.

## Altrad s'engage pour le rugby féminin

L'engagement d'Altrad pour le rugby féminin s'applique aux équipes nationales emblématiques – les Black Ferns (Nouvelle-Zélande), les Bleues (France) – ainsi qu'aux clubs de premier plan en Australie, en France, en Écosse, en Belgique et au Royaume-Uni. Ces partenariats sont nés de notre conviction que la culture, la performance et l'excellence sont le résultat d'aventures humaines. De la scène mondiale aux terrains communautaires, le rugby féminin incarne la résilience, l'ambition et l'unité – autant de qualités qui reflètent les valeurs d'Altrad.



## Altrad au cœur de l'histoire

Novembre 2024 à Paris : La France face aux All Blacks : deux nations emblématiques du rugby, un stade à guichets fermés et Altrad au centre du jeu – sur les maillots des deux équipes. Première société qui soit simultanément partenaire de deux équipes internationales au sommet de l'Ovalie, nous n'étions pas seulement visibles, nous étions sur le terrain. Ce moment symbolisait l'unité porteuse de sens, de performance et d'ambition.

## Une étape historique à Montpellier

Le GGL Stadium, dans la ville qui a vu naître Altrad, était à guichets fermés lorsque l'équipe au maillot noir est venue pour la première fois sur le sol montpelliérain, lors du match opposant les All Blacks XV à la Géorgie. Cet événement a donné lieu à une cérémonie d'accueil spéciale au cours de laquelle est intervenu Mohed Altrad, notre Président, qui incarne un parcours marqué par la résilience et porteur de sens. La venue de l'élite du rugby mondial à Montpellier a souligné le rôle unique d'Altrad, à la croisée du sport et de la société, de l'excellence mondiale et de la fierté locale.



EN 2025, LES PARTENARIATS SPORTIFS D'ALTRAD ONT TOUCHÉ 27 VILLES DANS 14 PAYS, REPRÉSENTANT 20 ÉQUIPES ET PLUS DE 100 MATCHS DANS LE MONDE ENTIER.

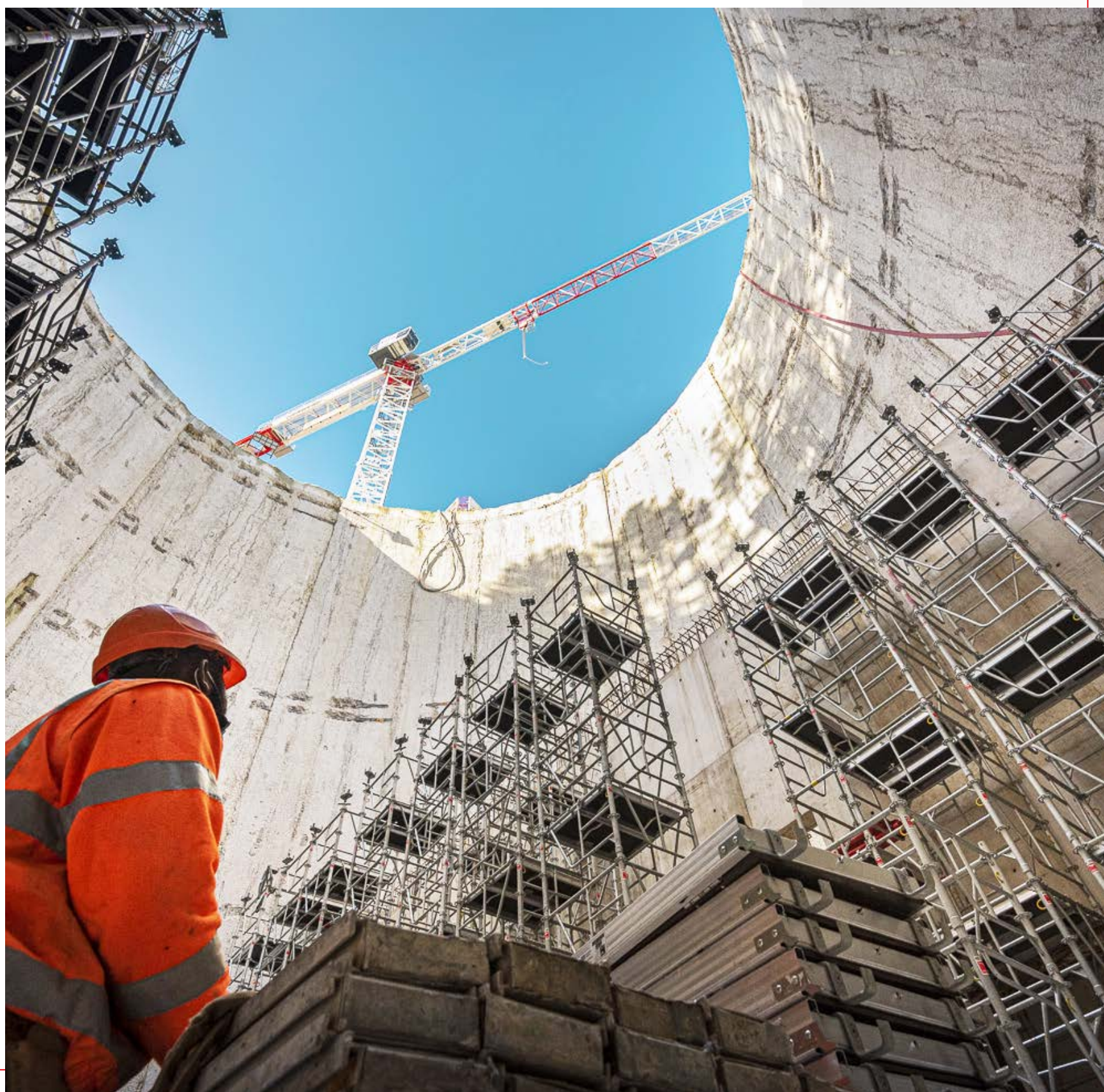
## Des partenariats porteurs de sens

Les partenariats d'Altrad ont aujourd'hui des effets mesurables en termes de performance, de territoires, de relations et d'inclusion et sont créateurs de valeur dans la durée. À travers l'hospitalité, les programmes clients et l'engagement des employés, ces collaborations renforcent les liens et consolident notre culture. Ils contribuent fortement à la notoriété de notre marque et constituent des plates-formes pour la mise en œuvre de nos campagnes phares et de nos initiatives pour la collectivité. Plus que de simples opérations de mécénat, ces partenariats sont porteurs de sens : ils créent des environnements dans lesquels les individus, les équipes et les communautés donnent le meilleur d'eux-mêmes, et font la démonstration que l'ambition partagée et l'unité sont porteuses d'une réussite durable.

## Une victoire dont nous sommes fiers

Le triomphe de l'équipe nationale masculine lors du Tournoi des Six Nations a constitué un moment phare pour le rugby français, preuve de résilience, d'unité et de fierté nationale. Partenaire affiché sur le devant du maillot, Altrad s'est tenu aux côtés des Bleus, accompagnant leur parcours du premier coup de sifflet jusqu'à la victoire finale. Cet exploit a été l'occasion pour tous ceux qui y ont contribué de célébrer l'identité, l'excellence et un partenariat durable, porteur de fierté. Ensemble, Altrad et l'équipe française ont repoussé les frontières du possible à la croisée de l'ambition et de la collaboration, devenant une source d'inspiration pour les générations futures. Cette victoire, qui a fait vibrer les amoureux du rugby du monde entier, a fait résonner la présence de la France sur la scène mondiale.





## Données financières

---

# Consolider nos fondations

La présentation générale claire et concise de la performance financière d'Altrad pour l'exercice 2025 atteste du dynamisme du Groupe, du renforcement de ses fondamentaux et de sa résilience dans la durée. Notre structure financière solide, nos activités diversifiées et notre gestion disciplinée nous permettent de regarder l'avenir avec confiance.

# 1.4

BILAN CONSOLIDÉ, ACTIF

| (en millions d'euros)                                      | 31 août 2025<br>Net | 31 août 2024<br>Net |
|------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| ■ Goodwill                                                 | 1 879,5             | 1 816,9             |
| ■ Autres immobilisations incorporelles                     | 146,0               | 124,0               |
| ■ Immobilisations corporelles                              | 617,2               | 618,0               |
| ■ Droit d'utilisation                                      | 242,0               | 230,0               |
| ■ Actifs financiers et autres actifs non courants          | 45,8                | 50,3                |
| ■ Actifs d'impôts différés                                 | 101,4               | 83,2                |
| <b>Actifs non courants</b>                                 | <b>3 031,9</b>      | <b>2 922,4</b>      |
| ■ Stocks                                                   | 218,8               | 227,2               |
| ■ Créances clients et actifs sur contrats                  | 1 264,6             | 1 223,1             |
| ■ Impôts courants                                          | 68,2                | 28,8                |
| ■ Autres actifs courants                                   | 329,2               | 229,1               |
| ■ Trésorerie, restricted cash et équivalents de trésorerie | 1 814,2             | 1 193,8             |
| <b>Actifs courants</b>                                     | <b>3 695,1</b>      | <b>2 902,0</b>      |
| ■ Actifs destinés à la vente                               | 0,0                 | 0,0                 |
| <b>TOTAL ACTIFS</b>                                        | <b>6 727,0</b>      | <b>5 824,5</b>      |

BILAN CONSOLIDÉ, PASSIF

| (en milliers d'euros)                          | 31 août 2025   | 31 août 2024<br>Proforma <sup>(a)</sup> |
|------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------|
| <b>Capitaux propres</b>                        | <b>1 115,8</b> | <b>1 129,3</b>                          |
| ■ Autres Fonds Actionnaires                    | 21,6           | 20,7                                    |
| ■ Dettes financières non courantes             | 2 086,8        | 1 073,9 <sup>(a)</sup>                  |
| ■ Dette de loyer non courante                  | 178,1          | 172,2                                   |
| ■ Provisions et avantages sociaux non courants | 407,8          | 457,7                                   |
| ■ Autres passifs non courants                  | 112,9          | 121,2                                   |
| ■ Passifs d'impôts différés                    | 66,7           | 52,9                                    |
| <b>Passifs non courants</b>                    | <b>2 873,9</b> | <b>1 898,6</b>                          |
| ■ Dettes financières courantes                 | 426,6          | 676,6 <sup>(a)</sup>                    |
| ■ Dette de loyer courante                      | 72,5           | 64,9                                    |
| ■ Provisions et avantages sociaux courants     | 126,5          | 72,7                                    |
| ■ Dettes fournisseurs et autres créditeurs     | 976,0          | 982,0                                   |
| ■ Autres passifs courants                      | 1 135,7        | 1 000,4                                 |
| <b>Passifs courants</b>                        | <b>2 737,2</b> | <b>2 796,6</b>                          |
| <b>TOTAL PASSIFS &amp; CAPITAUX PROPRES</b>    | <b>6 727,0</b> | <b>5 824,5</b>                          |

(a) Proforma : intégration de l'impact des événements postérieurs à la clôture, dette à long terme reclassée en non-courant.



COMPTE DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ

| (en millions d'euros)                                      | 31 août 2025<br>Proforma <sup>(a)</sup> | 31 août 2025   | 31 août 2024   |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>Chiffre d'affaires</b>                                  | <b>6 121,3</b>                          | <b>5 942,1</b> | <b>5 452,2</b> |
| ■ Coût des matières & marchandises consommées              | (886,5)                                 | (875,3)        | (1 101,5)      |
| ■ Charges de personnel                                     | (3 084,5)                               | (2 967,5)      | (2 618,8)      |
| ■ Autres charges externes                                  | (1 397,1)                               | (1 355,5)      | (1 054,1)      |
| ■ Provisions & amortissements                              | (260,4)                                 | (256,7)        | (250,3)        |
| ■ Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence | 2,6                                     | 2,6            | 2,6            |
| <b>Résultat opérationnel courant</b>                       | <b>495,5</b>                            | <b>489,8</b>   | <b>430,0</b>   |
| <b>EBITDA (incluant IFRS16)</b>                            | <b>758,1</b>                            | <b>749,2</b>   | <b>683,9</b>   |
| <b>EBITDA (hors application IFRS 16)</b>                   | <b>692,2</b>                            | <b>684,4</b>   | <b>621,2</b>   |
| Autres produits et charges opérationnels non courants      | (43,8)                                  | (44,6)         | (25,7)         |
| Coûts de restructuration                                   | (21,2)                                  | (21,2)         | (17,0)         |
| <b>Résultat opérationnel</b>                               | <b>430,5</b>                            | <b>424,0</b>   | <b>387,3</b>   |
| ■ Coût de l'endettement financier net                      | (91,3)                                  | (92,4)         | (88,7)         |
| ■ Autres charges et produits financiers                    | (48,7)                                  | (48,7)         | 9,6            |
| <b>Résultat avant impôt</b>                                | <b>290,4</b>                            | <b>282,8</b>   | <b>308,2</b>   |
| ■ Impôts sur le résultat                                   | (91,7)                                  | (90,6)         | (98,2)         |
| <b>Résultat net</b>                                        | <b>198,8</b>                            | <b>192,2</b>   | <b>209,9</b>   |
| ■ Résultat net des activités abandonnées                   | (2,1)                                   | (2,1)          | (0,0)          |
| <b>Résultat net consolidé</b>                              | <b>197,6</b>                            | <b>191,1</b>   | <b>209,9</b>   |
| Part du Groupe                                             | 186,2                                   | 179,7          | 194,0          |
| Part attribuable aux intérêts non assortis de contrôle     | 10,4                                    | 10,4           | 15,9           |

(a) Proforma : avec Beerenberg and Stork, 12 mois d'activité non audités.

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE CONSOLIDÉ

| (en millions d'euros)                                                | 31 août 2025   | 31 août 2024   |
|----------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>Résultat net – part du Groupe</b>                                 | <b>179,7</b>   | <b>194,0</b>   |
| ■ Produits et charges non décaissés ou reclassés                     | 457,9          | 403,0          |
| ■ Variation du besoin en fonds de roulement                          | 57,5           | 54,6           |
| ■ Impôts payés                                                       | (86,1)         | (54,2)         |
| <b>Flux net de trésorerie généré par l'activité</b>                  | <b>609,0</b>   | <b>597,4</b>   |
| ■ Acquisition/Cession d'immobilisations                              | (153,9)        | (186,1)        |
| ■ Trésorerie nette sur acquisition et cession filiales               | (134,1)        | (24,6)         |
| <b>Flux net de trésorerie lié aux investissements</b>                | <b>(288,0)</b> | <b>(210,7)</b> |
| ■ Dividendes versés aux actionnaires                                 | (247,5)        | (132,4)        |
| ■ Encaissement et remboursements d'emprunts                          | 657,9          | (248,5)        |
| ■ Autres variation de financement                                    | (89,5)         | (119,4)        |
| <b>Flux net de trésorerie lié aux financements</b>                   | <b>321,0</b>   | <b>(500,2)</b> |
| ■ Incidences des variations de taux de change sur la trésorerie      | (9,8)          | 0,2            |
| <b>Variation de trésorerie</b>                                       | <b>632,3</b>   | <b>(113,3)</b> |
| Trésorerie à l'ouverture (hors cash restricted) <sup>(a)</sup>       | 1 135,7        | 1 249,0        |
| <b>Trésorerie à la clôture (hors cash restricted) <sup>(a)</sup></b> | <b>1 768,0</b> | <b>1 135,7</b> |

(a) Hors trésorerie restreinte.

# 02

## GESTION DES RISQUES



|            |                                                                    |           |            |                                                                    |           |
|------------|--------------------------------------------------------------------|-----------|------------|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2.1</b> | <b>Définition et champ d'application de la gestion des risques</b> | <b>52</b> | <b>2.5</b> | <b>Participation des parties prenantes à l'analyse des risques</b> | <b>54</b> |
| <b>2.2</b> | <b>Méthodologie de la cartographie des risques</b>                 | <b>52</b> | <b>2.6</b> | <b>Audit interne</b>                                               | <b>55</b> |
| <b>2.3</b> | <b>Démarche d'auto-évaluation</b>                                  | <b>53</b> | <b>2.7</b> | <b>Description des risques</b>                                     | <b>55</b> |
| <b>2.4</b> | <b>Participation des organes de gouvernance</b>                    | <b>54</b> | <b>2.8</b> | <b>Assurance et mécanismes de transfert des risques</b>            | <b>57</b> |



## 2.1 Définition et champ d'application de la gestion des risques

Les principaux risques auxquels le Groupe est exposé sont présentés ci-après. La matérialisation de ces risques pourrait avoir une incidence négative importante sur nos activités, notre situation financière, notre réputation, nos perspectives ou nos parties prenantes.

Chacun de ces risques fait régulièrement l'objet d'une évaluation au niveau du Groupe, qui tient compte à la fois des ordres de grandeur financiers et de la probabilité d'occurrence, une fois prises en compte les mesures correctives du risque déjà en place.

D'autres risques qui n'ont pas encore été identifiés ou qui ne sont pas actuellement considérés comme susceptibles d'avoir un effet défavorable matériel, peuvent néanmoins survenir. Les risques actuellement jugés comme ayant une importance limitée n'ont pas été pris en compte dans l'évaluation. Ils sont toutefois gérés au moyen des protocoles de gestion des risques appliqués par chacun des segments d'activités du Groupe. Les principales procédures de contrôle interne et de gestion du risque d'Altrad sont décrites ci-après.

## 2.2 Méthodologie de la cartographie des risques

Pour favoriser un développement commercial durable, nous appliquons régulièrement une procédure visant à identifier, prévenir et gérer les risques auxquels nous sommes exposés.

Nous avons mis en œuvre un processus d'évaluation des risques en 2025 pour actualiser l'évaluation réalisée en 2022/23.

Les risques identifiés représentent les expositions les plus significatives pour le Groupe au cours des années à venir. À des fins d'exhaustivité, les données collectées proviennent de plusieurs régions et de différents secteurs fonctionnels, et les évaluations des risques régionales ont été examinées. Par ailleurs, une analyse comparative du marché a été menée afin de faciliter l'identification des risques jusqu'alors non traités ainsi que des risques émergents.

Pour cette analyse, un panel de dirigeants représentant les principales régions du Groupe a été réuni pour évaluer les risques ainsi que les mesures correctives en place. Ce panel réunissait le co-Directeur Général du Groupe, le Directeur Financier du Groupe, les Directeurs Généraux et les Directeurs Généraux régionaux des régions importantes, et les fonctions support du Groupe (DRH, IT, HSEQ, Juridique et Conformité, Achats et Développement durable).

Tous les risques ont été d'abord évalués à leur niveau brut, puis réexaminés en tenant compte des mesures correctives mises

en place. Un score sur une échelle de 1 à 4 leur a été attribué en fonction de leur probabilité de survenance et de leur impact financier. Un seuil de 2,5 a été appliqué pour déterminer si un risque est jugé matériel pour le Groupe.

L'évaluation des risques a été revérifiée à la lumière de l'analyse de double matérialité (« *Double Materiality Assessment* », DMA) réalisée précédemment cette année. L'analyse de certains risques a été transposée dans l'évaluation des risques du Groupe, tandis que le détail des autres risques pour le développement durable est présenté dans la DMA à la section portant sur la norme ESRS E1 du présent rapport.

Afin de garantir la cohérence méthodologique, l'évaluation des risques du Groupe a suivi la même approche que celle de la DMA, à savoir des horizons temporels et des ordres de grandeur financiers alignés. Ces critères, qui avaient précédemment fait l'objet de discussions avec le Directeur Financier du Groupe et avaient été validés par lui, sont alignés sur les seuils des risques financiers d'Altrad et son plan d'affaires.

Après que chaque risque individuel se soit attribuer un score, un atelier a été organisé afin d'examiner collectivement les risques et de garantir leur alignement.

L'échelle des scores est présentée ci-après :

| Critères d'évaluation         |                                     | 1                                                                                                                                | 2                                                                                                                                                                         | 3                                                                                         | 4                                                                                                               |
|-------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AMPLEUR DES EFFETS FINANCIERS | Effet financier                     | Modeste<br>< 10 millions d'€ d'EBITDA                                                                                            | Modéré<br>10 - 30 millions d'€ d'EBITDA                                                                                                                                   | Fort<br>30 - 60 millions d'€ d'EBITDA                                                     | Hypothèse principale<br>> 60 millions d'€ d'EBITDA                                                              |
|                               | La gravité du risque sur le Groupe  | affecte une part minime des activités du Groupe, entraîne des coûts limités ou une baisse du CA                                  | L'impact du risque pourrait légèrement affecter le Groupe, entraînant des perturbations ou des coûts modérés                                                              | L'impact du risque pourrait causer des perturbations visibles ou des coûts pour le Groupe | L'impact du risque pourrait causer des dommages ou des perturbations graves, ou des coûts élevés pour le Groupe |
| PROBABILITÉ                   | Probabilité                         | Très improbable                                                                                                                  | Probable                                                                                                                                                                  | Très probable                                                                             | Presque certain                                                                                                 |
|                               | Probabilité de survenance du risque | Risque très improbable qui pourrait survenir dans des circonstances exceptionnelles, ex. : une fois tous les 10 ans (long terme) | Risque possible qui survient rarement, qui pourrait survenir dans des circonstances particulières ou à intervalles réguliers, ex. : une fois tous les 5 ans (moyen terme) | Risque ayant de grandes chances de survenir dans les 2 ans (moyen terme)                  | Risque presque certain ou survenant plusieurs fois par an (court terme)                                         |

Réalisée par un conseiller externe, l'analyse de la double matérialité a pris la forme d'entretiens avec les Directeurs Généraux régionaux, et les équipes Développement Durable, Achats, Conformité,

HSEQ, DRH et Finance. Les risques et opportunités matériels ont été validés par la Direction en mai 2025 et présentés au Conseil d'administration en juillet 2025.

## 2.3 Démarche d'auto-évaluation

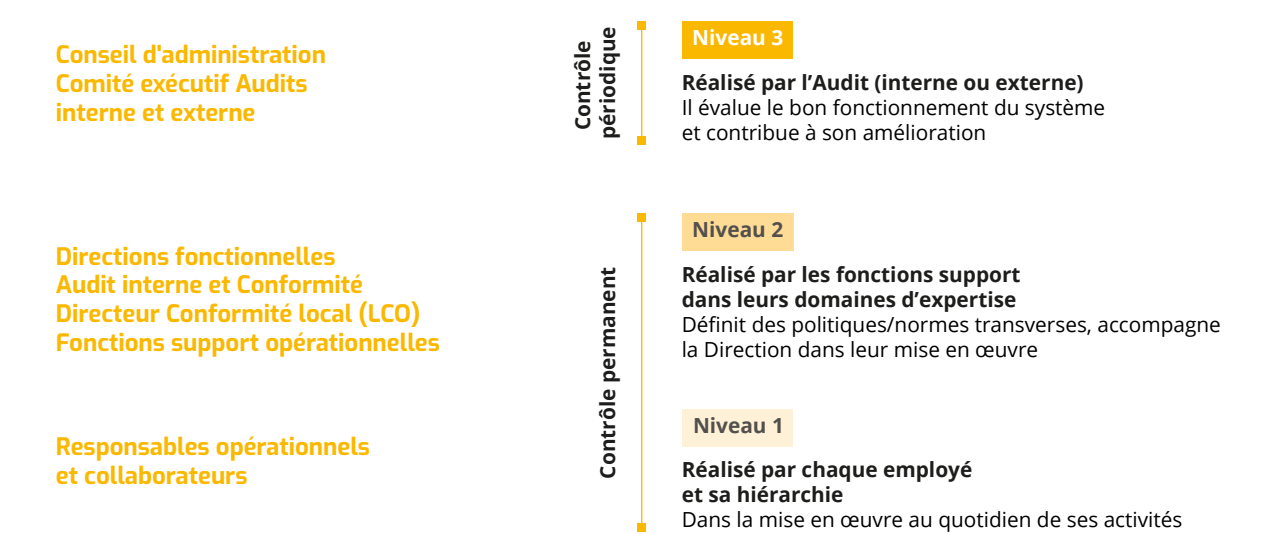
Dans le cadre des efforts constants du Groupe pour améliorer et renforcer les processus ainsi que les contrôles internes, il est demandé à chaque filiale de réaliser une analyse des écarts (« *gap analysis* ») par rapport aux normes du Groupe en matière de comptabilité, de finance, de trésorerie, d'achats et de ressources humaines. Ce cadre, appelé *Business Management Controls* (BMC), est formalisé par le Comité exécutif et constitue la base des audits internes réalisés par la Direction de l'Audit interne.

L'analyse et les retours correspondants sont examinés par un groupe de travail dédié. Leur objectif est d'effectuer une mise à jour de l'évaluation des risques, de renforcer les processus de contrôle interne et d'élaborer une version améliorée des BMC.



## 2.4 Participation des organes de gouvernance

Le processus de gestion du risque et ses résultats sont présentés pour information et retour au Conseil d'administration par les co-Directeurs Généraux.



## 2.5 Participation des parties prenantes à l'analyse des risques

Altrad opère dans un cadre de conformité rigoureux et réalise des audits réguliers, soutenu par la mise en œuvre de systèmes de management certifiés ISO et du *Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises* (MASE) dans nombre de ses activités.

Les nombreuses certifications ISO du Groupe sont renouvelées tous les trois ans. Toutefois, des audits de surveillance sont réalisés une fois par an par des prestataires désignés pour suivre les progrès et vérifier la conformité.

Nous incorporons également régulièrement des points de vue externes, tels que ceux des commissaires aux comptes, d'experts indépendants et de différentes parties prenantes, à tous les niveaux de la chaîne de valeur, afin de renforcer l'identification et l'évaluation des risques émergents et d'obtenir une vision complète et objective. Ces points de vue externes proviennent notamment des sources suivantes :

- Les commissaires aux comptes (deux fois par an).
- Les enquêtes de satisfaction des employés (une fois par an).
- Les audits clients (permanents).

## 2.6 Audit interne

La supervision de l'Audit interne est assurée par le Directeur juridique Groupe.

L'Audit interne vise à fournir à la Direction et au Conseil d'administration une assurance raisonnable sur la réalisation des objectifs de la Société. Pour ce faire, le Groupe réalise :

- Des audits internes standards d'après un plan annuel qui est examiné et ajusté deux fois par an. Cette démarche vise à auditer la mise en œuvre et le respect systématique des règles internes (financières, RH, éthiques, compte de résultat, stocks, etc.).
- Des audits internes spécifiques réalisés en fonction des missions attribuées.

Les retours, analyses et recommandations de l'Audit interne contribuent également à l'amélioration et au renforcement des processus et du contrôle interne.

Le Groupe a élaboré et diffusé à l'ensemble des filiales un ensemble complet de règles en matière de comptabilité, finance, trésorerie, achats et ressources humaines, définissant les meilleures pratiques ainsi que les pratiques attendues en matière de contrôle interne. Ce cadre BMC constitue la référence pour les pratiques d'auto-évaluation mises en œuvre dans le processus d'analyse des risques.

## 2.7 Description des risques

Altrad a identifié 14 risques principaux, dans les domaines des activités opérationnelles, des ressources humaines, de la finance, du juridique et de la réglementation. Ces risques sont décrits dans le tableau ci-après, ainsi que les mesures correctives que le Groupe a mises en œuvre ou qu'il entend mettre en œuvre, comme indiqué :

| Risque                                   | Description du risque                                                                                                                                                                                                                                    | Mesures correctives                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TENDANCES MACRO-ÉCONOMIQUES GÉNÉRALES    | Risques financiers induits par un ralentissement économique dû à l'instabilité politique et économique.                                                                                                                                                  | Diversification de la clientèle, des secteurs et zones géographiques sur lesquels la Société intervient, et du portefeuille de produits et de services.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                          | Cette instabilité peut avoir des effets indirects, notamment des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, des sanctions, des guerres tarifaires & commerciales ou une hausse de l'inflation susceptible d'induire de nouveaux risques financiers. | Cibler les dépenses récurrentes obligatoires des clients, moins sujettes aux variations de prix et plus stables même en période de ralentissement.<br>Les contrats sont conclus principalement dans le pays pour des produits et services locaux, ce qui limite les importations et exportations.<br>Revue régulière des risques politiques, des sanctions et des alertes en période d'instabilité ou de guerre, avec des équipes dédiées aux sanctions et à la sécurité.                                                          |
| PERSONNE CLÉ                             | Une dépendance excessive à des personnes clés crée des risques en cas d'accident, de problème de santé ou de départ.                                                                                                                                     | Planification et mobilité afin de garantir des plans de succession robustes.<br>Rémunération appropriée ainsi que dispositifs de fidélisation et plans d'intéressement à long terme afin de retenir les collaborateurs clés.<br>Solidité des équipes de direction afin de gérer les absences temporaires.                                                                                                                                                                                                                          |
| CONCURRENCE                              | Risque d'intensification de la concurrence entraînant une baisse des marges, la perte de contrats et de parts de marché.                                                                                                                                 | Priorité stratégique aux contrats récurrents à long terme fondés sur des relations durables avec les clients.<br>Investissements visant à développer une offre de services multidisciplinaire et des produits innovants afin de se différencier et de gagner des parts de marché.<br>Contrôle financier rigoureux permettant de proposer des tarifs compétitifs.                                                                                                                                                                   |
| DÉPENDANCE VIS-À-VIS DE CERTAINS CLIENTS | Risques financiers liés à la concentration des contrats auprès d'un nombre limité de clients.                                                                                                                                                            | Forte diversification des clients et des contrats entre les différents portefeuilles à l'international, réduisant ainsi les risques d'une concentration excessive sur un client ou un contrat particulier.<br>Alignement étroit avec les clients au moyen d'interactions sur site et d'activités de gestion des comptes clés, afin de bâtir des relations stables dans la durée.<br>Priorité stratégique aux contrats récurrents à long terme.<br>Positionnement en tant que fournisseur de premier plan pour les clients majeurs. |
| CYBERSÉCURITÉ                            | Risque de perte de compétitivité ou d'une atteinte à la perception du leadership sur le marché en raison d'un manque d'innovation.                                                                                                                       | Obtention des certifications appropriées.<br>Mise en place d'un chiffrement approprié pour les données sensibles au repos et en transit, avec une gestion sécurisée des clés.<br>Application de contrôles d'accès adaptés et authentification multifactorielle.                                                                                                                                                                                                                                                                    |



| Risque                   | Description du risque                                                                                                                                                                                                                                       | Mesures correctives                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INNOVATION               | Risque de perte de compétitivité ou de dégradation de la perception de notre leadership sur le marché en raison d'un manque d'innovation.                                                                                                                   | Assurer la compétitivité par une innovation continue et des investissements ciblés.                                                                                                                                               |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Développer des plates-formes de ventes croisées afin de faire bénéficier les clients des innovations globales du Groupe.                                                                                                          |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Alignement étroit avec les clients au moyen d'interactions sur site et d'activités de gestion des comptes clés, afin de bâtir des relations stables dans la durée intégrant les solutions innovantes issues du réseau du Groupe.  |
| CHANGEMENT CLIMATIQUE    | Risque de perturbations opérationnelles liées à des événements météorologiques extrêmes. Risques financiers et opérationnels dus aux dommages ou aux interruptions d'alimentation électrique causés par des inondations, tempêtes violentes, ouragans, etc. | Souscription d'assurances appropriées contre les dommages matériels et les arrêts d'exploitation sur les sites et actifs exposés.                                                                                                 |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Les équipes HSEQ diffusent les meilleures pratiques pour s'adapter au travail dans des environnements à forte chaleur.                                                                                                            |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Ajout de clauses liées aux conditions météorologiques dans les contrats clients, le cas échéant.                                                                                                                                  |
| SANTÉ & SÉCURITÉ         | Risque contractuel, juridique, financier et réputationnel lié à des événements matériels en matière de santé et sécurité, au sein d'Altrad ou chez ses sous-traitants et dans les chaînes d'approvisionnement.                                              | Mise en œuvre d'un plan de transition climatique pour identifier les zones à risque et éviter la perte d'opportunités financières ou commerciales.                                                                                |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Chaque entité opérationnelle est soutenue par une équipe HSEQ dédiée, dotée de compétences définies et de lignes de reporting claires.                                                                                            |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Une Direction HSEQ au siège fournit une certification indépendante via des audits, du mentorat et des actions de sensibilisation ciblées.                                                                                         |
| PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE  | Risque pour les activités du Groupe en raison de l'incapacité à recruter ou à retenir les talents, ce qui pourrait compromettre l'exécution des contrats ou certaines activités du Groupe.                                                                  | La majorité des opérations maintiennent une certification conforme aux normes internationales reconnues en matière de santé et sécurité (ISO, MASE ou standards locaux équivalents).                                              |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Une culture forte de la sécurité est renforcée par l'engagement des dirigeants, le suivi des indicateurs clés et la revue régulière de la conformité des sous-traitants et de la chaîne d'approvisionnement.                      |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Programmes continus et multidimensionnels visant à attirer et fidéliser les talents issus de viviers diversifiés.                                                                                                                 |
| TAUX D'INTÉRÊT           | Risque de variation des taux d'intérêt susceptible d'augmenter les coûts.                                                                                                                                                                                   | Systèmes de rémunération appropriés et dispositifs de rétention des talents.                                                                                                                                                      |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Planification des situations d'urgence de carence de talents, prévoyant notamment des accords avec des prestataires de confiance.                                                                                                 |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Facilitation de la mobilité entre les entités et les pays afin de constituer un vivier de talents en réponse aux besoins éventuels.                                                                                               |
| FINANCEMENT ET LIQUIDITÉ | Risque de variation des taux d'intérêt susceptible d'augmenter les coûts.                                                                                                                                                                                   | La dette financière du Groupe est répartie entre des Eurobonds à taux fixe et une dette bancaire syndiquée à taux variable, indexée sur l'EURIBOR. Cette structure limite l'exposition aux fluctuations des taux d'intérêt.       |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Les options de couverture des taux d'intérêt sont régulièrement examinées en fonction de la conjoncture économique afin d'offrir d'autres solutions pour sécuriser le financement du Groupe.                                      |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | La dette financière du Groupe est centralisée au niveau de la société holding, qui supervise l'ensemble des besoins de financement du Groupe.                                                                                     |
| FINANCEMENT ET LIQUIDITÉ | Risques liés à la levée ou au refinancement de prêts, susceptibles d'affecter la liquidité et la capacité du Groupe à honorer ses obligations ou à investir dans son fonds de roulement ou sa croissance.                                                   | Les instruments de dette sont gérés avec soin pour assurer une répartition appropriée des échéances, avec des revues régulières de la structuration de la dette.                                                                  |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | La dette financière du Groupe est diversifiée entre Eurobonds et dette bancaire syndiquée. Le Groupe a également mis en place des facilités adéquates pour financer le fonds de roulement, la croissance et les besoins imprévus. |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | Le Groupe applique une politique de trésorerie prudente, la trésorerie disponible étant maintenue autour de 500 millions d'€.                                                                                                     |
| FINANCEMENT ET LIQUIDITÉ | Risques liés à la levée ou au refinancement de prêts, susceptibles d'affecter la liquidité et la capacité du Groupe à honorer ses obligations ou à investir dans son fonds de roulement ou sa croissance.                                                   | La gestion de trésorerie est centralisée, le Groupe s'appliquant à rapatrier les liquidités vers la Holding afin d'en optimiser l'utilisation et de sécuriser la capacité de remboursement de sa dette.                           |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             | La notation <i>Investment Grade</i> du Groupe lui assure un accès adéquat aux marchés obligataires cotés et non cotés pour financer ses besoins futurs.                                                                           |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                   |

| Risque                               | Description du risque                                                                                                                                  | Mesures correctives                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RISQUE DE CRÉDIT ASSOCIÉ AUX CLIENTS | Risque de non-paiement ou de retards de paiement significatifs de la part des clients, entraînant un impact négatif sur la liquidité et la trésorerie. | Vigilance raisonnable effectuée sur les comptes clients nouveaux et existants.                                                                                                                                     |
|                                      |                                                                                                                                                        | Suivi des notations de crédit des clients.                                                                                                                                                                         |
|                                      |                                                                                                                                                        | Mise en œuvre d'un suivi rigoureux des créances impayées, avec une gestion proactive des débiteurs.                                                                                                                |
| FISCALITÉ                            | Risques juridiques, réputationnels et financiers liés à des irrégularités dans la position fiscale du Groupe.                                          | La diversification du portefeuille clients constitue une protection contre les défauts de paiement, maintenus à un niveau acceptable pour le Groupe.                                                               |
|                                      |                                                                                                                                                        | Fonction fiscale dédiée au niveau Groupe pour assurer le suivi et la gestion des aspects liés à la fiscalité, avec des spécialistes ou consultants externes dans les filiales pour répondre aux exigences locales. |
|                                      |                                                                                                                                                        | Politique fiscale mise en œuvre pour réduire les risques fiscaux.                                                                                                                                                  |
| ÉTHIQUE                              | Risques réputationnels, juridiques et financiers liés à des incidents de corruption.                                                                   | Audits internes réguliers de la conformité fiscale.                                                                                                                                                                |
|                                      |                                                                                                                                                        | Mise en œuvre et suivi systématiques du Cadre d'éthique et d'intégrité des affaires du Groupe.                                                                                                                     |
|                                      |                                                                                                                                                        | Cartographie des risques, formation et audit des procédures de conformité et de la culture d'entreprise.                                                                                                           |
| ÉTHIQUE                              | Risques réputationnels, juridiques et financiers liés à des incidents de corruption.                                                                   | Audits ciblés ou enquêtes suite à des dénonciations (whistleblowing) ou autres alertes.                                                                                                                            |
|                                      |                                                                                                                                                        | Définition d'indicateurs clés de performance intégrés aux évaluations annuelles.                                                                                                                                   |
|                                      |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                    |

## 2.8 Assurance et mécanismes de transfert des risques

La coordination des polices d'assurance du Groupe est assurée par la Direction juridique. Il incombe à chaque filiale de fournir les informations nécessaires à l'identification et à l'évaluation des risques assurés ou assurables, et de mettre en œuvre les mesures qui s'imposent pour assurer la continuité de l'activité en cas de sinistre.

Sur la base de ces informations, la Direction juridique négocie avec des assureurs de premier plan pour obtenir la couverture la plus appropriée. Les entités locales peuvent également souscrire à des polices d'assurance locales pour couvrir les risques nécessitant une protection spécifique, tels que l'assurance automobile.

La mise en œuvre des polices d'assurance est guidée par l'identification du niveau de couverture requis pour faire face aux engagements, dommages matériels ou autres risques. Cette analyse prend en compte les évaluations effectuées par les assureurs en tant que souscripteurs de ces risques. Certains risques restent non assurés : lorsqu'aucune couverture n'est disponible sur le marché, lorsque le coût d'une telle couverture serait disproportionné par rapport à la protection offerte, lorsque l'évaluation du risque n'est pas achevée ou lorsque le Groupe juge inutile de s'assurer.

Les programmes d'assurance du Groupe sont structurés autour de polices d'assurance collective (*Master Policy*), complétés le cas échéant par des polices locales dans les juridictions où la seule assurance collective n'est pas autorisée. Les polices d'assurance collective sont conçues pour couvrir les activités du Groupe à l'international. Elles apportent une protection supplémentaire au-delà de la couverture initiale souscrite par les filiales, contre des risques tels que la responsabilité des mandataires sociaux ainsi que la responsabilité environnementale. Les polices locales sont souscrites afin de tenir compte des caractéristiques spécifiques ou des exigences législatives des pays concernés.

Les principales polices du Groupe, souscrites auprès d'assureurs de renommée internationale, comprennent :

- Une assurance responsabilité civile couvrant les dommages corporels, les dommages matériels et les dommages consécutifs subis par des tiers, y compris les clients et maîtres d'ouvrage, pour lesquels les sociétés du Groupe pourraient être tenues responsables.
- Une assurance dommages aux biens et pertes d'exploitation.
- Une assurance responsabilité des mandataires sociaux.

# 03

## GOUVERNANCE D'ENTREPRISE



|                                                                 |           |                                                        |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3.1 Structure du Conseil d'administration</b>                | <b>60</b> | <b>3.4 Éthique professionnelle et Code de conduite</b> | <b>62</b> |
| Principes généraux                                              | 60        | <b>3.5 Mécanisme d'alerte</b>                          | <b>63</b> |
| Composition du Conseil d'administration                         | 60        | <b>3.6 Supervision ESG</b>                             | <b>63</b> |
| Direction                                                       | 60        | Gestion des risques pour le développement durable      | 63        |
| Comité exécutif                                                 | 60        |                                                        |           |
| Les Comités                                                     | 61        |                                                        |           |
| <b>3.2 Code de gouvernance d'entreprise</b>                     | <b>62</b> |                                                        |           |
| <b>3.3 Cartographie des risques en lien avec la gouvernance</b> | <b>62</b> |                                                        |           |



# 3.1 Structure du Conseil d'administration

## Principes généraux

Reffet de la vision humaniste et agile du Groupe, la gouvernance d'Altrad s'appuie sur une organisation matricielle.

Fondé en 1985, Altrad est organisé autour d'une société mère ultime, Altrad Investment Authority SAS, qui définit la stratégie du Groupe et en supervise l'exécution. L'organisation s'articule autour d'un Conseil d'administration, d'une équipe de direction et d'un Comité exécutif.

Les 125 filiales du Groupe, présentes dans 51 pays à travers le monde, reproduisent la structure du Comité exécutif et sont organisées selon une structure matricielle en fonction des thématiques traitées.

Les Progress Units (PU), ou groupes de travail et comités de pilotage dédiés, sont réunis de manière ad hoc ou permanente afin de promouvoir l'amélioration continue au sein de l'organisation.

Les PU permanentes (au nombre de six) sont supervisées par des PU Managers, tandis que les PU ad hoc peuvent être pilotées par des dirigeants de filiales ou par des collaborateurs de la société mère.

Les fonctions Conformité, DRH et HSEQ suivent les lignes directrices et politiques définies au niveau du Groupe, tout en étant gérées au quotidien au sein des Business Units. Chacune de ces Business Units dispose de structures de gouvernance propres, à savoir un Conseil d'administration, un Comité de direction ou un Comité local d'éthique (LEC) pour les questions de conformité. Ce dispositif garantit une organisation duale et agile, avec un reporting à la fois auprès des Directeurs des Business Units et de la Direction du Groupe, assurant ainsi l'efficacité de la communication et la responsabilisation au sein de l'organisation matricielle.

## Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration d'Altrad se compose de neuf membres, dont sept administrateurs et deux observateurs :

- Mohed Altrad (Président et Fondateur).
- Ran Oren (co-Directeur général).
- Richard Alcock, Thierry Deville, Alain Juillet, Jean-Pierre Denis, administrateurs indépendants.
- Isabelle Garcia, administratrice non indépendante.
- Observateurs (actionnaires minoritaires) : Arkea (représenté par Cyril Miller) et Tikehau (représenté par Guillaume Belnat).

Les membres du Conseil d'administration ont été désignés par les actionnaires : Mohed Altrad (96,95 %), et les actionnaires minoritaires (3,05 %), à savoir Arkea et Tikehau.

Leur mandat est d'une durée de six ans.

La majorité des membres du Conseil d'administration sont indépendants (72 %), et leur moyenne d'âge est de 63 ans. Le Conseil d'administration se réunit régulièrement, neuf réunions ayant eu lieu au cours de l'exercice 2025, avec un taux de participation de 86 %. La présence d'une administratrice implique une représentation féminine de 14 % au Conseil d'administration.

## Direction

La Direction est composée de trois membres désignés par le Président :

- Mohed Altrad Président et Fondateur.
- Ran Oren co-Directeur général (Responsabilité Corporate).
- Jan Vanderstraeten co-Directeur général (Responsabilité Opérationnelle).

## Comité exécutif

Le Comité exécutif comprend 18 membres :

- Mohed Altrad (Président et Fondateur).
- Ran Oren (co-Directeur général, Responsabilité Corporate).
- Jan Vanderstraeten (co-Directeur général, Responsabilité Opérationnelle).
- Mahavir Singh (Directeur financier du Groupe).
- Stéphane Paillard (Directeur juridique, Directeur Conformité).
- David Soulié (Directeur des Ressources humaines du Groupe).
- Wayne McDonald (Directeur HSEQ du Groupe).

- Asha Neuville (Directrice Développement durable du Groupe).
- Marc Pillot (Directeur de la fiscalité du Groupe).
- Isabelle Garcia (Secrétaire générale).
- Adrien Bentejac (Directeur Achats du Groupe).
- Mike Smith (Directeur IT du Groupe).
- Six responsables d'Unités de progrès (« PU ») permanents.

Au 31 août 2025, la représentation féminine au sein du Comité exécutif était de 11 %.

## Les Comités

### Comité d'éthique

Le Comité d'éthique du Groupe est 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 Directeur de la Conformité (CCO), rattaché directement au Conseil d'administration, pilote notamment la conception et la mise en œuvre du dispositif de gestion de la lutte contre la corruption.

Les membres comprennent la Direction générale, le CCO et le Responsable Conformité. Les Responsables Conformité régionaux et le Directeur financier du Groupe participent au Comité d'éthique. Le Comité d'éthique du Groupe se réunit chaque trimestre au niveau du Groupe, et les Comités d'éthique locaux se réunissent à la même fréquence au niveau des BU.

### Comité d'audit interne

Il s'agit d'un comité informel composé du Président du Groupe, de ses deux co-Directeurs Généraux, du Directeur financier et du Directeur juridique du Groupe.

Ses membres :

1. Peuvent solliciter un audit portant sur des sujets spécifiques ou généraux.
2. Sont destinataires des rapports d'audit interne.
3. Participent aux retours d'expérience afin de définir de nouvelles règles de contrôle interne.
4. Assurent le suivi des indicateurs clés de performance (KPI) relatifs à la mise en œuvre des recommandations d'audit.
5. Valident les plannings d'audit.

Pour de plus amples informations sur l'audit interne, veuillez vous référer à la section 2.6 Audit interne.

### Comité de pilotage ESG

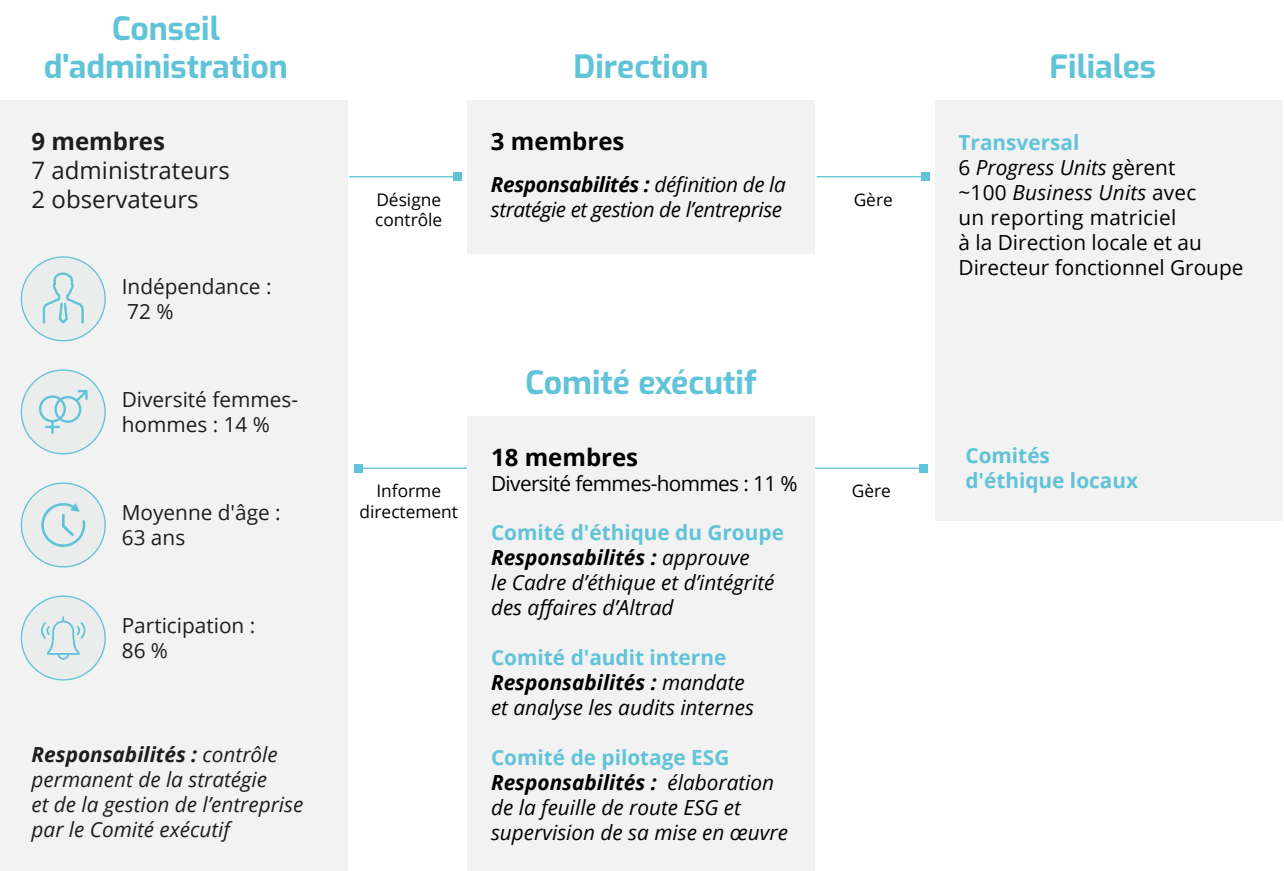
Le représentant du Comité exécutif, chargé de soutenir et de superviser les travaux du Comité est Ran Oren, co-Directeur général. Ce Comité est composé de représentants du Comité exécutif, à savoir des responsables des fonctions Développement durable, Juridique, Ressources humaines, Achats, HSEQ ainsi que de l'équipe stratégie régionale.

Le Comité se réunit chaque mois afin de :

- Définir la stratégie ESG, notamment le plan de transition climatique.
- Établir la feuille de route et les priorités ESG.
- Superviser la mise en œuvre des initiatives ESG.
- Suivre l'avancement par rapport aux objectifs.
- Piloter le processus annuel de reporting consolidé.

Directement rattaché au co-Directeur général du Groupe, ce Comité effectue un point régulier sur les sujets stratégiques examinés en lien avec les enjeux ESG. Au cours de l'exercice 2025, le Comité a principalement mené les activités suivantes : recommandation de nommer un Directeur Développement durable Groupe et un Responsable Conformité, préparation du reporting CSRD, réalisation de l'analyse de double matérialité, création et mise en œuvre d'une Politique d'Achats Responsables, alignement de la cartographie des entités avec le périmètre de reporting financier pour la CSRD, réalisation d'une évaluation des risques au niveau du Groupe et mise en conformité avec les réglementations internationales en matière d'ESG, notamment avec le Mécanisme d'Ajustement Carbone aux Frontières.

Pour de plus amples informations sur la supervision ESG, veuillez vous référer à la section 3.6 Supervision ESG.





## 3.2 Code de gouvernance d'entreprise

La gouvernance du Groupe s'inspire des principes énoncés dans le Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef (le « Code »). Ce Code prévoit notamment la participation du Conseil d'administration aux décisions stratégiques et à la supervision, favorisée par une composition équilibrée entre administrateurs exécutifs, non exécutifs et indépendants, chacun apportant des compétences variées et une expérience internationale. Un autre principe fondamental réside dans l'égalité de traitement des actionnaires,

le Code prévoyant l'application du principe une action – une voix. Les enjeux ESG sont également pris en considération dans notre cadre de gouvernance, le Groupe ayant mis en place des dispositifs robustes de contrôle interne et de gestion des risques, et portant une attention particulière au respect des nouvelles exigences de la Directive CSRD et à l'indépendance des commissaires aux comptes. Ce Code est mis à la disposition du public sur le site web du Medef ([www.medef.com](http://www.medef.com)).

## 3.3 Cartographie des risques en lien avec la gouvernance

La hiérarchie de conformité du Groupe est conçue pour garantir une supervision rigoureuse et une cohérence à tous les niveaux de l'entreprise, avec un Comité d'éthique du Groupe présidé par le Président. Au cœur de cette structure se trouve le Directeur de la Conformité (*Chief Compliance Officer*, CCO), appuyé par le Responsable de la Conformité, qui pilote la Direction de la Conformité du Groupe. Celui-ci veille à la bonne mise en œuvre des programmes et des procédures de conformité et supervise le travail des Directeurs régionaux (RCO) et locaux de la Conformité (LCO).

Les RCO coordonnent la mise en œuvre du programme de conformité et les activités des LCO dans leurs zones respectives, sous la supervision du Responsable Conformité Groupe.

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 adaptent les politiques de conformité du Groupe aux obligations réglementaires locales et effectuent des évaluations des risques pour combler les lacunes

identifiées. Les fonctions locales supervisent également la mise en œuvre de la norme ISO 37001 (Systèmes de management anticorruption), garantissant l'application homogène des normes d'éthique et de lutte contre la corruption dans l'ensemble des entités.

En complément de la supervision de la conformité, le dispositif de *Business Management Controls* (BMC) vise à protéger les actifs du Groupe, renforcer l'intégrité, la responsabilité, la transparence et l'efficacité dans la conduite des activités, ainsi que de faire appliquer les valeurs du Groupe.

La pierre angulaire de chaque BMC est la responsabilité et l'engagement collectif de tous les collaborateurs du Groupe, et pas seulement de la Direction. Ces contrôles sont intégrés à l'échelle du Groupe tout entier afin d'assurer la transparence et la fiabilité de l'information financière, la protection des actifs, l'efficacité des activités, le respect des lois et réglementations applicables, une gestion efficace des risques et la réalisation des objectifs du Groupe.

## 3.4 Éthique professionnelle et Code de conduite

Le Code d'éthique et d'intégrité des affaires du Groupe énonce les valeurs et les ambitions d'Altrad, qui entend instaurer une culture éthique forte à tous les niveaux de l'entreprise. Ce cadre s'appuie sur une série de politiques, notamment la Politique de lutte contre la corruption.

Il repose également sur les procédures établies par Altrad, telles que la cartographie des risques de corruption, et les instructions internes visant à aider les parties prenantes à identifier et à signaler le non-respect de ce Code. Le Code et les politiques sur lesquelles il s'appuie s'appliquent à l'ensemble des parties prenantes, à savoir les fournisseurs, les clients, les partenaires et les tiers.

Au-delà de ces principes, le système de gestion d'Altrad reflète et intègre les exigences spécifiques à chaque juridiction, et veille au respect des réglementations locales et des dispositions de la norme ISO 37001 (systèmes de management anti-corruption). La Holding du Groupe est certifiée ISO 37001, et ses filiales respectent par ailleurs strictement leurs normes ISO respectives.

## 3.5 Mécanisme d'alerte

Altrad a mis en place un dispositif d'alerte interne robuste. Partie intégrante de la stratégie de conformité du Groupe, ce mécanisme permet de signaler des manquements légaux ou éthiques et reflète à la fois les exigences françaises et européennes, ainsi que l'engagement d'Altrad à respecter les principes internationaux tels que le *UK Bribery Act*.

Au cours de l'exercice 2025, le Groupe a mis à jour le système pour le rendre compatible avec les nouvelles obligations légales.

Les alertes peuvent être transmises via une plate-forme dédiée (<https://altrad.gan-compliance.com/>), par email ([compliance@altrad.com](mailto:compliance@altrad.com)), via une ligne téléphonique accessible depuis la page éthique du site [altrad.com](http://altrad.com) ou directement auprès des managers, qui doivent les transmettre de manière confidentielle au Responsable Conformité Local de la filiale concernée. Chaque *Business Unit* dispose d'un Responsable Conformité local formé, qui peut être appelé à mener une enquête en cas d'alerte. Ce système fait de plus l'objet de tests périodiques afin d'en garantir l'efficacité.

Conformément aux lois applicables et dans un souci de renforcer la protection des lanceurs d'alerte, les personnes concernées peuvent également utiliser des canaux externes en contactant l'autorité administrative ou judiciaire compétente, ou l'institution, l'organe ou l'agence compétente de l'Union européenne.

Toutes les alertes sont traitées conformément aux procédures du Groupe en matière de confidentialité, d'enquêtes internes, de protection des lanceurs d'alerte et de protection des données. Les enquêtes peuvent mobiliser les équipes Conformité, Ressources humaines, Direction, Audit interne, HSEQ ainsi que des experts externes tels que des avocats ou des consultants. Conformément aux lois Sapin II, *UK Bribery Act 2010* et Wasserman, la protection contre les représailles est assurée, et s'applique également aux personnes ayant aidé le lanceur d'alerte dans sa démarche, aux personnes qui lui sont associées et aux entités qui lui sont liées.

La sensibilisation des collaborateurs est renforcée par des programmes de formation, des modules d'intégration, des communications sur l'intranet ainsi que des affichages dans les bureaux et sur les sites. Ce système et les politiques qui lui sont liées sont mis à la disposition du public en plusieurs langues, et font régulièrement l'objet de mises à jour afin de garantir que les collaborateurs soient informés de toute évolution.

En associant une gouvernance solide, des outils de signalement sécurisés, une formation complète et des protections juridiques renforcées, Altrad garantit un système d'alerte efficace et digne de confiance et tient ses engagements éthiques à l'échelle mondiale.

## 3.6 Supervision ESG

Altrad a renforcé la gestion et la supervision de sa performance en matière de développement durable ainsi que de la gestion des risques correspondants, dans la mesure où sa compréhension des risques, impacts et opportunités liés au développement durable ne cesse de s'améliorer.

Au cours de l'exercice 2025, la stratégie ESG élargie a été inscrite à quatre reprises à l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration. Les membres du Comité de pilotage ESG y ont présenté des sujets tels que la stratégie ESG, la conformité, la feuille de route de la stratégie de durabilité, les exigences de reporting CSRD, l'audit CSRD, les résultats de l'analyse de double matérialité (DMA) et une analyse des écarts par rapport aux exigences ESG. Par ailleurs, le Conseil a intégré la feuille de route ESG dans son rapport de gestion à destination des actionnaires. Les données HSEQ sont présentées comme indicateur clé à chaque réunion du Conseil.

Le Comité de pilotage ESG, présenté plus haut, est composé de représentants des fonctions centrales du Groupe. Ce Comité réunit les expertises nécessaires pour superviser les enjeux de durabilité les plus matériels et garantir la préparation du Groupe aux exigences réglementaires en matière de développement durable. Ce Comité assume la responsabilité centrale des problématiques ESG et de leur reporting, et travaille en étroite coordination avec les parties prenantes concernées à tous les niveaux de l'entreprise afin de faciliter la mise en œuvre et l'amélioration continue de la stratégie en la matière.

## Gestion des risques pour le développement durable

La gestion des risques liés au développement durable constitue une composante essentielle du cadre global de gouvernance des risques d'Altrad, soutenue par les fonctions Audit interne, Finance, Opérations, Ressources humaines, HSEQ, Fiscalité, Juridique et Conformité.

Le Comité exécutif a mis en place une série de processus pour gérer et obtenir des rapports sur les risques commerciaux et financiers

susceptibles d'affecter le Groupe. Ces risques matériels sont dûment identifiés, et un large éventail de mesures de contrôle est mis en œuvre, puis régulièrement réévalué, afin d'en atténuer les impacts.

Le Conseil d'administration est conscient de son devoir d'évaluer l'efficacité des systèmes conçus pour atténuer ces risques et s'y conformer.

# 04



## RAPPORT DE DURABILITÉ

|                                                                         |           |                                                                                                                          |            |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>4.1 Informations générales</b>                                       | <b>66</b> | <b>4.4 Gouvernance</b>                                                                                                   | <b>100</b> |
| Base de préparation [BP]                                                | 66        | Conduite des affaires [ESRS G1]                                                                                          | 100        |
| Gouvernance [GOV]                                                       | 67        |                                                                                                                          |            |
| Stratégie [SBM]                                                         | 67        | <b>4.5 Rapport d'assurance sur le développement durable</b>                                                              | <b>106</b> |
| La double matérialité comme base de publication [IRO]                   | 73        |                                                                                                                          |            |
| <b>4.2 Environnement</b>                                                | <b>75</b> | <b>4.6 Annexes</b>                                                                                                       | <b>111</b> |
| Taxonomie de L'UE                                                       | 75        | Annexe 1 : Incorporation des informations au moyen de renvois [ESRS 2 – BP-2 §16]                                        | 111        |
| Changement climatique [ESRS E1]                                         | 75        | Annexe 2 : Tableau de correspondance de la vigilance raisonnable                                                         | 111        |
| <b>4.3 Social</b>                                                       | <b>81</b> | Annexe 3 : Exigence de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise [ESRS 2 – IRO-2] | 112        |
| Effectifs propres de l'entreprise [ESRS S1]                             | 81        | Annexe 4 : Collecte des données et détails des méthodes utilisées                                                        | 119        |
| Tableaux des caractéristiques des effectifs                             | 83        |                                                                                                                          |            |
| Conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2] | 96        |                                                                                                                          |            |
| Protection des informations des clients [ESRS S4]                       | 98        |                                                                                                                          |            |

## 4.1 Informations générales



### Base de préparation (BP)

#### Base générale de préparation [BP-1] Périmètre de reporting

Le présent état de durabilité 2025 a été préparé sur une base consolidée, conformément aux exigences de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) de l'Union européenne, qui est appliquée pour la première fois par Altrad.

Le périmètre de consolidation est identique à celui des états financiers et repose sur l'exercice fiscal clos le 31 août 2025 (sauf indication contraire). Certaines entités non significatives, telles que les sociétés dormantes, sont exclues.

Bien que cette déclaration ait été élaborée conformément aux exigences et orientations actuellement disponibles dans le cadre de la CSRD, Altrad a bien conscience du fait que les normes européennes de reporting de durabilité (ESRS) et leurs spécifications techniques sont en constante évolution. De fait, le présent rapport a été élaboré sur la base de la compréhension et de l'interprétation du Groupe des attentes de publication applicables au moment de sa diffusion.

#### Couverture de la chaîne de valeur

La couverture de la chaîne de valeur dans l'analyse de double matérialité est détaillée dans la section IRO-1.

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.

#### Option d'omission d'informations spécifiques

Altrad n'a pas eu recours à l'option permettant d'omettre des informations relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire, aux résultats d'innovations, aux développements imminents ou aux sujets en cours de négociation.

#### Publication d'informations relatives à des circonstances particulières [BP-2] Horizons temporels

Afin d'assurer la cohérence avec notre plan d'affaires, les horizons temporels sont définis comme suit (sauf indication contraire) :

- Court terme : 1 an.
- Moyen terme : 1 à 4 ans
- Long terme : plus de 4 ans.

#### Estimations et analyse de la chaîne de valeur

La préparation de ce rapport a nécessité l'utilisation d'estimations et d'hypothèses pour certains indicateurs quantitatifs, notamment ceux liés aux émissions de Scope 3. Ces estimations pourront être améliorées lors des prochains exercices, à mesure que des données plus pertinentes ou de nouvelles méthodes de calcul deviendront disponibles. Les détails relatifs aux estimations actuelles figurent dans les sections concernées, et la méthodologie utilisée pour les émissions de gaz à effet de serre est présentée en Annexe 4.

Pour le Scope 3, catégorie 1 (biens et services achetés), les émissions ont été calculées selon la méthode basée sur les dépenses. Des données collectées portent sur environ 87 % du montant total des dépenses du Groupe. Pour les 13 % restants, qui présentent des caractéristiques similaires aux données collectées, les émissions ont été estimées par extrapolation linéaire.

À mesure que notre reporting de durabilité se renforce, nous entendons couvrir une plus grande part des données et réduire le niveau d'estimations et d'hypothèses au cours des prochaines années.

#### Intégration par renvoi

Cf. Annexe 1 : Intégration d'informations par renvoi [ESRS 2 – BP2 §16].

### Gouvernance (GOV)

Le Groupe Altrad a toujours défini son identité à partir de 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 constitue le ressort de la stabilité et de la pérennité du Groupe.

#### Rôle et composition des organes de gouvernance [GOV-1]

Les informations relatives à la composition et au rôle des organes de gouvernance, notamment à leur expertise en matière de développement durable, sont présentées au chapitre 3 « Gouvernance d'entreprise ».

#### Implication des organes de gouvernance dans les enjeux ESG [GOV-2]

Les informations concernant l'implication des organes de gouvernance (notamment du Comité de pilotage ESG) sont présentées au chapitre 3 « Gouvernance d'entreprise ».

#### Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [GOV-3]

À l'heure actuelle, Altrad ne dispose pas de mécanismes d'incitation ou de rémunération liés spécifiquement à la réalisation des objectifs de durabilité pour les organes de gouvernance.

Cependant, le Groupe reste attentif à l'évolution des meilleures pratiques et pourra envisager l'intégration de critères ESG dans ses cadres de rémunération pour les organes de gouvernance à l'avenir, si cela s'avère pertinent. Les équipes de direction bénéficient de mécanismes d'incitation fondés sur certains indicateurs clés de performance (KPI) liés à la santé, à la sécurité et à l'éthique afin de garantir le respect des politiques et des valeurs du Groupe.

### Stratégie (SBM)

#### Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]

##### Présentation de l'activité et de la chaîne de valeur

**Acteur de premier plan mondial des services à l'industrie, Altrad fournit des solutions à forte valeur ajoutée principalement aux secteurs de l'énergie, des process et de la construction. Le Groupe est également le premier fabricant et distributeur européen d'échafaudages et d'autres équipements légers de construction.**

Notre offre très large inclut l'ingénierie, les services techniques, la maintenance, les solutions d'accès et des services spécialisés destinés aux grandes entreprises.

La croissance d'Altrad a été portée à la fois par la croissance interne et des acquisitions stratégiques. Au fil des années, nous avons intégré avec succès de nombreuses sociétés, chacune reconnue pour son expertise et sa capacité d'innovation, en appliquant la philosophie unifiée *One Altrad*.

Respectueuse des cultures et des identités propres à chaque filiale, cette approche favorise la mise en commun des forces et des objectifs. Elle repose sur une solide culture de responsabilité, secret de la pérennité et de la compétitivité du Groupe dans la durée.

#### Déclaration sur la vigilance raisonnable [GOV-4]

Cf. Annexe 2 : Tableau de correspondance de la vigilance raisonnable.

#### Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité [GOV-5]

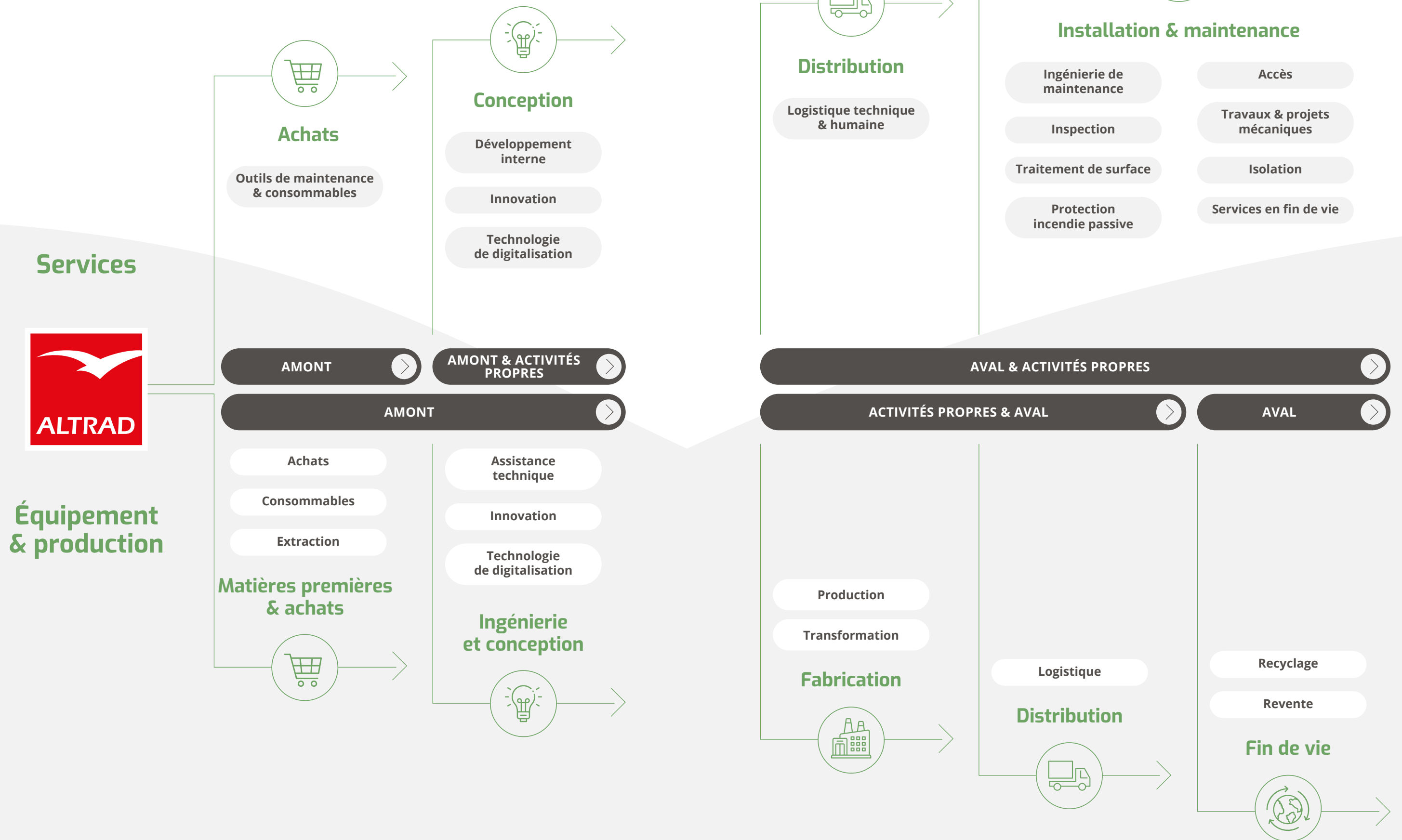
Dans le cadre de la préparation de son premier rapport de développement durable conformément aux exigences de la CSRD, Altrad a renforcé ses processus de contrôle des données pour le reporting. Dans ce cadre, le Groupe a établi une série de définitions pour les fonctions concernées afin de garantir l'exactitude et la cohérence des données. Par exemple, les définitions sociales ont été clarifiées et harmonisées.

Les données sociales sont transmises par une personne désignée localement sous la responsabilité du Directeur Général. La Direction RH du Groupe analyse et consolide ensuite les informations, en vérifiant leur cohérence avec les années précédentes, avec les autres entités du même pays et les sources internes disponibles. Chaque entité conserve une copie des pièces justificatives.

Des informations complémentaires sur la gestion des risques et les contrôles internes sont présentées au chapitre 3 « Gouvernance d'entreprise » et au chapitre 2.3 « Audit interne ».



## Chaîne de valeur des équipements et services



### Le développement durable en action : des besoins des clients à la culture d'entreprise

Le développement durable revêt une importance croissante dans l'ensemble des activités d'Altrad. Alors que le Groupe poursuit son développement dans des secteurs complexes et réglementés tels que l'énergie et les services à l'industrie, il a pleinement conscience de la nécessité d'intégrer davantage les aspects environnementaux et sociaux dans ses activités. L'adoption du cadre ESRS a permis à Altrad de mener une réflexion plus systématique sur ses impacts et ses responsabilités, en s'appuyant sur l'expérience acquise et sur les pratiques mises en œuvre à tous les niveaux de l'organisation.

Les clients d'Altrad sont également confrontés à une pression croissante pour réduire leurs émissions, renforcer la résilience de leur chaîne d'approvisionnement et atteindre des objectifs ambitieux en matière de développement durable. Altrad entend les accompagner dans cette transition au gré des évolutions que connaît le Groupe lui-même. En fournissant des services qui améliorent l'efficacité énergétique, la sécurité opérationnelle et la durée de vie des actifs, le Groupe s'efforce de jouer un rôle constructif dans leurs démarches de durabilité, tout en faisant progresser les siennes.

Cette convergence croissante avec les attentes des clients incite Altrad à apporter des changements progressifs dans sa manière de planifier et d'opérer. Le développement durable est désormais pris en compte dans ses décisions d'investissement, sa gestion des risques et sa prestation de services, le Groupe se donnant pour ambition d'améliorer à la fois sa performance et sa résilience à long terme.

Au cours de l'exercice 2025, Altrad a poursuivi la structuration de son approche de développement durable en mettant en place un Comité de pilotage ESG. Ce Comité est chargé de coordonner nos activités ESG, qui s'articulent autour de cinq priorités :

- Santé & sécurité : ne jamais cesser de progresser.
- Climat : contribuer à l'effort mondial pour limiter les changements climatiques.
- Diversité et inclusion : montrer l'exemple.
- Chaîne d'approvisionnement : promouvoir une culture de durabilité.
- Corruption : appliquer une tolérance zéro.

Pour de plus amples informations sur nos priorités ESG, veuillez consulter le chapitre 1 « Rapport d'activité ».

Deux politiques guident notre approche. La politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) encourage des pratiques responsables dans l'ensemble du Groupe – telles que le soutien à l'emploi local, la promotion de la diversité et de l'inclusion, et l'engagement positif auprès des communautés locales. Cette politique traduit la conviction d'Altrad que le progrès social et la performance économique vont de pair. La politique HSEQ définit des normes communes en matière de sécurité opérationnelle, de protection de l'environnement, de qualité des produits et de bien-être des employés. Elle encourage une culture de prévention et d'amélioration permanente dans toutes les *Business Units* et zones géographiques.

De la planification stratégique aux opérations de terrain, Altrad considère le développement durable comme un processus d'apprentissage continu, régi par les besoins des clients, soutenu par des politiques internes et fondé sur un sens pratique des responsabilités.

#### Politique RSE

Chez Altrad, nous voulons que tous nos collaborateurs se sentent respectés et contribuent positivement aux sociétés et aux environnements dans lesquels ils évoluent et travaillent.

Le Groupe a également conscience du fait que le développement économique n'est pas possible sans progrès environnemental et social. Partout où il opère, Altrad collabore avec les communautés locales pour créer des programmes durables et socialement pertinents, et pour apporter des contributions environnementales proactives et suivies d'effet. Nous appliquons systématiquement une politique de respect des droits humains, de la loi et des réglementations locales.

À travers sa politique RSE, Altrad prend une série d'engagements :

- Encourager une culture RSE à l'échelle du Groupe.
- Améliorer en permanence la santé, la sécurité et le bien-être des employés.
- Promouvoir l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion.
- Réduire les impacts sociaux et environnementaux négatifs.
- Employer et former des travailleurs locaux.
- Soutenir des initiatives caritatives dans ses communautés locales.
- Développer les compétences des employés via des programmes de formation certifiés en management.

#### Politique HSEQ (Hygiène, Sécurité, Environnement, Qualité et Bien-être)

Pour répondre aux évolutions des besoins industriels, démographiques et de durabilité, il est essentiel d'attirer et de fidéliser les talents capables d'apporter des innovations. L'un des moyens d'y parvenir est de garantir un environnement de travail sûr, propice à la santé et au bien-être des employés.

La politique HSEQ d'Altrad souligne l'engagement du Groupe à promouvoir une approche unifiée, structurée et cohérente des ressources HSEQ 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 des 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 HSEQ 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 encourage la reconnaissance des performances HSEQ exceptionnelles comme moyen de motiver les collaborateurs pour stimuler le moral et encourager les comportements positifs en matière de HSEQ.

La politique est appliquée par l'équipe de direction d'Altrad, notamment le Président, les deux Directeurs Généraux et le Directeur HSEQ 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.

Elle est rédigée et gérée de manière collaborative – avec la contribution de divers acteurs internes – et régulièrement révisée afin de refléter les derniers risques opérationnels et les valeurs d'Altrad.

La politique est diffusée sur la plateforme HSEQ SharePoint, ce qui favorise l'adoption des meilleures pratiques et le partage des connaissances, créant un référentiel centralisé pour les solutions innovantes.

### Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]

La compréhension et la prise en compte des points de vue des parties prenantes font partie intégrante de la manière dont Altrad conçoit et fournit ses services. Le tableau ci-après fournit une présentation générale des principales parties prenantes du Groupe et de la nature de notre engagement vis-à-vis de celles-ci.

| Principales parties prenantes             | Type d'engagement                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Fréquence de l'engagement                                                                                                        | Principales thématiques abordées                                                                                                                                                                                                                                    | Remarques                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EMPLOYÉS                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Email, intranet</li><li>■ Enquêtes mondiales et locales</li><li>■ Évaluations annuelles</li><li>■ Séminaires, représentation du personnel, comités, réunions d'information</li><li>■ Réunions quotidiennes</li></ul>                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Quotidienne</li><li>■ Peut varier selon l'approche locale et la réglementation</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Tous les sujets sociaux, en particulier les conditions de travail, la rémunération, les formations</li></ul>                                                                                                                | <p>L'engagement avec les employés est presque systématiquement géré au niveau local</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Implication limitée au niveau Groupe, sauf pour l'enquête annuelle</li></ul> |
| CLIENTS                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Réunions</li><li>■ Pas de gestion ni d'enquête de satisfaction au niveau Groupe (<i>généralement gérées au niveau local</i>)</li><li>■ Équipes clients dédiées et réunions régulières des co-Directeurs Généraux du Groupe avec les clients stratégiques</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Quotidienne</li></ul>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Qualité/capacités</li><li>■ Conduite des affaires (éthique et conformité)</li><li>■ Santé et sécurité</li><li>■ Impact climatique et économie circulaire</li><li>■ Certification externe : licence d'exploitation</li></ul> |                                                                                                                                                                                                              |
| AUTORITÉS LOCALES                         | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Réunions avec les autorités</li></ul>                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>■ <i>Ad-hoc</i></li><li>■ Peut varier selon l'approche locale</li></ul>                    | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Questions sociales</li><li>■ Conduite des affaires</li></ul>                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                              |
| COMMUNAUTÉS LOCALES                       | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Engagement par zone géographique</li></ul>                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Varie selon l'approche locale (plutôt régionale que locale)</li></ul>                    | <ul style="list-style-type: none"><li>■ L'engagement avec les communautés locales varie en fonction du site concerné</li><li>■ Sujets sociaux (ex. : emploi)</li></ul>                                                                                              | <p>Les communautés autochtones ou l'emploi local sont des sujets prioritaires dans certains pays (gérés localement)</p>                                                                                      |
| INVESTISSEURS INSTITUTIONNELS ET PRÊTEURS | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Réunions d'affaires</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Régulière : hebdomadaire ou mensuelle</li></ul>                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Conduite des affaires</li><li>■ Thématiques ESG</li></ul>                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                              |
| FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS            | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Réunions physiques, courriels et réunions virtuelles avec les fournisseurs récurrents</li></ul>                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Varie selon le volume des dépenses et la récurrence</li></ul>                            | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Conduite des affaires</li><li>■ Santé et sécurité</li><li>■ Droits humains</li></ul>                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                              |

De manière générale, le Groupe prend en compte les attentes des parties prenantes dans la définition de ses politiques, de ses engagements et de ses actions, ce qui lui permet d'intégrer leur point de vue dans son approche globale du développement durable. Le point de vue des parties prenantes est communiqué aux fonctions concernées en fonction des problématiques. Par ailleurs, le co-Directeur Général Groupe organise régulièrement des réunions avec ces fonctions, ce qui permet de bien comprendre les attentes des parties prenantes et de les intégrer dans les politiques et dans les pratiques du Groupe.



Impacts, risques et opportunités matériels [SBM-3]

Après une période de collecte d’informations et de réflexion au cours de l’exercice 2024, le Groupe a réalisé sa première analyse de double matérialité (DMA) en 2025 afin d’identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) sur l’ensemble de sa chaîne de valeur. Cette évaluation a confirmé l’orientation stratégique du Groupe et identifié des sujets qui nécessiteront une attention accrue à l’avenir. Ce processus n’a pas permis d’identifier d’impact, risque ou opportunité significatif propre à une entité particulière.

L’évaluation a permis d’identifier 18 impacts, risques et opportunités (IRO) répartis sous cinq normes thématiques qui sont matériels pour le Groupe sur l’ensemble de sa chaîne de valeur. Ces IRO sont bruts, avant prise en compte des mesures correctives. La méthodologie et le processus DMA sont présentés en détail dans la section IRO-1.

Bien qu’il s’agisse de la première évaluation complète que nous ayons réalisée, nous apportons déjà des changements à notre manière de conduire nos activités afin de réduire certains impacts et risques et de saisir des opportunités en cohérence avec notre modèle économique. Par exemple, nous ressentons déjà les effets du changement climatique et mettons en œuvre des plans d’action pour décarboner nos activités et réduire les perturbations induites par nos opérations (voir section E1). Nous continuons à rechercher des occasions de soutenir la transition énergétique, notamment par l’acquisition d’entreprises qui interviennent dans les secteurs

des énergies renouvelables comme l’éolien et l’hydrogène, ainsi que dans les secteurs à faible intensité carbone tels que le GNL et le nucléaire.

Les valeurs qui nous animent transparaissent à tous les niveaux de notre chaîne de valeur. Dans la section S1, nous examinons de plus près notre PU Diversité, une équipe transverse qui veille à la diversité et à l’inclusion au sein de nos propres employés. La section S2 présente les politiques que nous avons adoptées pour améliorer la vigilance raisonnable dans notre chaîne d’approvisionnement. La sécurité est une priorité absolue pour Altrad, et nos directives *Beyond Zero* placent la sécurité des employés au cœur de chaque mission. Nous cultivons également une culture de la sécurité afin de dépasser les attentes et les objectifs minimaux, comme nous l’expliquons dans la section S1, Santé & Sécurité.

Nous entendons utiliser l’analyse de double matérialité (DMA) comme un outil de pilotage pour orienter nos plans et notre stratégie futurs, et pour identifier les domaines nécessitant une attention immédiate et un suivi régulier. Cette évaluation sera réexaminée chaque année afin de garantir sa pertinence et elle sera mise à jour au moins tous les trois ans, ou à tout moment si la situation venait à évoluer.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des IRO matériels du Groupe, classés selon leur place dans le modèle économique, leur périmètre, leur localisation dans la chaîne de valeur, les parties prenantes concernées et les horizons temporels, le cas échéant. Les impacts sont également identifiés comme négatifs ou positifs.

| Norme ESRS/<br>Enjeux matériels                                 | Description IRO                                                                                                                                                                                                                   | Horizon<br>temporel | Type<br>d'activité | Périmètre | Dans la chaîne<br>de valeur                              |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|-----------|----------------------------------------------------------|
| ESRS E1– CHANGEMENT CLIMATIQUE                                  |                                                                                                                                                                                                                                   |                     |                    |           |                                                          |
| Adaptation au changement climatique & résilience                | Risque de perturbations opérationnelles liées à des événements météorologiques extrêmes.                                                                                                                                          | CLT                 | ●                  | Groupe    | Toute la chaîne de valeur                                |
| Atténuation du changement climatique & énergie                  | Impact négatif des activités sur les émissions de GES à tous les niveaux de la chaîne de valeur, contribuant au réchauffement climatique.                                                                                         | A                   | ●                  | Groupe    | Amont & activités propres (toutes les parties prenantes) |
| Atténuation du changement climatique & énergie                  | Opportunité de croissance à travers des solutions industrielles bas carbone et des services d’atténuation des émissions de CO <sub>2</sub> en réponse aux objectifs réglementaires et aux objectifs de décarbonation des clients. | MT                  | ○                  | Groupe    | Amont & activités propres                                |
| Atténuation du changement climatique & énergie                  | Impact négatif sur le climat dû à une consommation d’énergie élevée.                                                                                                                                                              | A                   | ●                  | Groupe    | Toute la chaîne de valeur (toutes les parties prenantes) |
| ESRS S1– EMPLOYÉS DE L’ENTREPRISE                               |                                                                                                                                                                                                                                   |                     |                    |           |                                                          |
| Diversité, équité et inclusion                                  | Impact positif sur les conditions de travail à travers une culture diverse et inclusive qui favorise le développement des employés et améliore la capacité du Groupe à attirer de nouveaux talents.                               | A                   | ●                  | Groupe    | Activités propres (employés)                             |
| Pratiques d’emploi équitables, notamment bien-être des employés | Impact négatif sur la satisfaction et la rétention des employés dû à un mauvais alignement des conditions salariales.                                                                                                             | A                   | ●                  | Groupe    | Activités propres (employés)                             |
| Pratiques d’emploi équitables, notamment bien-être des employés | Risque d’impacts réputationnels et opérationnels liés à des situations complexes en lien avec la liberté de réunion et la négociation collective dans des contextes sensibles ou très médiatisés.                                 | MLT                 | ●                  | Groupe    | Aval & activités propres                                 |
| Pratiques d’emploi équitables, notamment bien-être des employés | Risque de fuite de données compromettant des informations personnelles ou confidentielles en raison de mesures de sécurité insuffisantes.                                                                                         | MLT                 | ●                  | Groupe    | Activités propres (employés)                             |
| Santé et sécurité                                               | Impact négatif sur la santé et la sécurité des travailleurs en raison d’horaires prolongés ou irréguliers dans des environnements à haut risque.                                                                                  | Actual              | ○                  | Groupe    | Activités propres (employés)                             |
| Santé et sécurité                                               | Impact négatif sur la santé physique des employés lié à un incident professionnel tel qu’un accident, des troubles musculo-squelettiques ou une exposition à des produits chimiques dangereux.                                    | CLT                 | ●                  | Groupe    | Activités propres (employés)                             |

| Norme ESRS/<br>Enjeux matériels                                                            | Description IRO                                                                                                                                                                                                                                           | Horizon<br>temporel | Type<br>d'activité | Périmètre                               | Dans la chaîne<br>de valeur            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| Autres droits liés au travail, y compris le travail forcé et le travail des enfants        | Impact négatif sur les employés lié à des pratiques de travail abusives.                                                                                                                                                                                  | CLT                 | ●                  | Moyen-Orient                            | Activités propres (employés)           |
| ESRS S2 – TRAVAILLEURS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR                                            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                    |                                         |                                        |
| Conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur, y compris santé et sécurité | Impact négatif sur les travailleurs des fournisseurs et sous-traitants en raison de conditions de travail dangereuses, pouvant entraîner des accidents du travail et des maladies professionnelles.                                                       | CM                  | ●                  | Groupe                                  | Amont (fournisseurs et sous-traitants) |
| Conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur, y compris santé et sécurité | Impact négatif sur le bien-être et la sécurité des travailleurs en raison de la précarité de l’emploi, d’un mauvais équilibre vie professionnelle/vie privée et d’horaires excessifs dans le cadre de sous-traitance et de travaux basés sur des projets. | A                   | ○                  | Moyen-Orient, Afrique du Nord           | Amont (fournisseurs et sous-traitants) |
| ESRS S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX                                             |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                    |                                         |                                        |
| Vie privée des utilisateurs finaux                                                         | Risque d’atteinte à la vie privée affectant les clients, entraînant des conséquences juridiques et des dommages réputationnels.                                                                                                                           | MT                  | ●                  | Royaume-Uni France, Émirats arabes unis | Aval                                   |
| ESRS G1– CONDUITE DES AFFAIRES                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                    |                                         |                                        |
| Culture d’entreprise, dont corruption                                                      | Risques réputationnels et juridiques liés à des incidents de corruption.                                                                                                                                                                                  | LT                  | ●                  | Groupe                                  | Aval & activités propres               |
| Relations avec les fournisseurs                                                            | Impact positif sur les fournisseurs grâce au renforcement des pratiques d’approvisionnement responsable.                                                                                                                                                  | A                   | ●                  | Groupe                                  | Amont (fournisseurs et sous-traitants) |
| Relations avec les fournisseurs                                                            | Impact négatif sur les fournisseurs en raison de retards de paiement entraînant des perturbations opérationnelles.                                                                                                                                        | A                   | ●                  | Groupe                                  | Amont (fournisseurs et sous-traitants) |
| Relations avec les fournisseurs                                                            | Risque de retards de paiement aux fournisseurs entraînant des perturbations opérationnelles.                                                                                                                                                              | MLT                 | ●                  | Groupe                                  | Amont                                  |

[A] Avéré [CM] Court - Moyen Terme [CLT] Court - Long Terme [MT] Moyen Terme [MLT] Moyen - Long Terme [LT] Long Terme

● Services & Équipement ○ Services

La double matérialité comme base de publication [IRO]

Description des processus d’identification et d’évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]

Le processus d’analyse de double matérialité [ESRS 2-IRO-1]

L’analyse de double matérialité (DMA) définit les sujets considérés comme importants pour Altrad, en associant les impacts financiers sur le Groupe et les impacts sociaux et environnementaux que le Groupe exerce sur ses parties prenantes et son environnement. Le Comité de pilotage ESG (présenté au chapitre 3 « Gouvernance d’entreprise ») a achevé la DMA du Groupe en juin 2025. Il s’agissait de la première évaluation complète réalisée, couvrant l’ensemble des activités Services et Équipement du Groupe au niveau mondial.

Des experts externes ont apporté leur soutien afin de garantir la rigueur et la conformité aux normes ESRS.

Pour identifier et évaluer les IRO du Groupe, nous avons suivi une approche structurée en quatre étapes :

Étape 1 : Compréhension du contexte

Nous avons réalisé une analyse pour identifier les impacts, risques et opportunités liés aux activités propres d’Altrad, ainsi qu’à ses relations commerciales directes et indirectes en amont et en aval de la chaîne de valeur. Durant cette première phase, nous avons cartographié l’ensemble de la chaîne de valeur du Groupe afin de repérer les zones géographiques spécifiques où des IRO pourraient

émerger. Nous avons également recueilli des informations sur les parties prenantes susceptibles d’être affectées et à quel stade de la chaîne de valeur, afin de prendre en compte tous les points de vue. Pour plus d’informations, voir la section SBM-2.

Étape 2 : Identification des impacts, risques et opportunités

Après une analyse comparative et une analyse approfondie de la documentation sectorielle, nous avons pris pour base la liste des thématiques et sous-thématiques définies dans la norme ESRS 1 AR16 pour identifier les thématiques qui s’appliquent à Altrad. Le Comité de pilotage ESG a ensuite évalué et validé cette liste. Une analyse approfondie des activités propres d’Altrad – produits et services, sur l’ensemble de la chaîne de valeur et des parties prenantes concernées – a été menée. Cela nous a permis d’identifier les impacts positifs et négatifs sur l’environnement et la société, et partant, de déterminer les risques et opportunités potentiels pour le Groupe. Durant cette première année de reporting, nous avons concentré notre évaluation sur les activités du Groupe ; à mesure que nous progressons dans ce processus, nous envisageons d’étendre l’évaluation à l’ensemble de la chaîne de valeur.

Nous avons déterminé si chaque IRO a un effet à court, moyen ou long terme (défini dans la section BP-2) et où il se situe dans la chaîne de valeur – amont, aval ou activités propres. Enfin, nous avons identifié le périmètre, c’est-à-dire que nous avons déterminé si l’IRO s’applique à l’ensemble du Groupe ou à une région ou un marché spécifique.

**Étape 3 : Analyse des impacts, risques et opportunités**

Pour évaluer l'impact et la matérialité financière des IRO identifiés, nous avons interrogé un large panel de parties prenantes internes représentant toutes les activités et zones géographiques, en tenant compte des perspectives externes. Nous n'avons pas interrogé directement des parties prenantes externes, mais nous avons veillé à ce que la diversité du panel interne reflète leurs points de vue. Ces points de vue ont également été pris en compte lors des phases initiales d'évaluation et de collecte d'informations.

Les impacts ont été mesurés selon quatre critères : gravité de l'impact, ampleur et portée, probabilité, caractère irréversible (pour les impacts négatifs avérés).

La matérialité financière a été mesurée selon deux critères : probabilité de survénance et ampleur des effets financiers. La probabilité de survénance se réfère à la chance qu'un risque ou une opportunité se matérialise dans un horizon temporel donné, tandis que l'ampleur des effets financiers considère la gravité du risque ou le bénéfice de l'opportunité pour le Groupe.

Nous avons clairement défini ces critères afin de réduire la subjectivité et d'accroître la comparabilité.

**Étape 4 : Consolidation et validation**

Lors de la dernière étape, chaque IRO a été examiné par les parties prenantes internes concernées pour garantir une évaluation complète et éclairée. Les scores ont ensuite été croisés pour assurer la cohérence, et le Comité de pilotage ESG a défini un seuil de matérialité pour déterminer les sujets considérés comme doublement matériels pour le Groupe.

Le Comité exécutif a été consulté à différentes phases du projet, et le résultat final a été présenté aux co-Directeurs Généraux et au Directeur Financier pour approbation. Une fois achevée, l'analyse de double matérialité a été approuvée et validée par le Président et par le Conseil d'administration.

Comme décrit au chapitre 2 « Gestion des risques », nous avons actualisé notre évaluation des risques cette année. Les résultats de la DMA ont été intégrés dans ce processus et utilisés comme base pour le reporting ESG.

**Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés au climat [E1 IRO-1]**

Altrad a pleinement conscience du fait que le changement climatique présente une série d'impacts, de risques et d'opportunités potentiels pour ses activités, notamment des risques physiques, tels que les événements météorologiques extrêmes et les changements climatiques à long terme, ainsi que des risques de transition liés aux évolutions réglementaires, aux dynamiques de marché et aux facteurs réputationnels.

D'après une première évaluation des risques climatiques physiques sur l'ensemble des activités du Groupe, l'exposition globale semble actuellement faible. Cette conclusion sera régulièrement réexaminée dans le cadre des activités continues de suivi des risques du Groupe.

Les risques et opportunités de transition revêtent une importance croissante pour l'environnement commercial d'Altrad, notamment en raison de la pression croissante exercée sur les clients industriels pour atteindre leurs objectifs de neutralité carbone. Bien que le Groupe continue de structurer son analyse de ces risques, il a déjà identifié des opportunités pour soutenir les efforts de transition énergétique de ses clients – par le biais de services tels que l'efficacité énergétique, l'extension de la durée de vie des actifs et des solutions de maintenance contribuant à la réduction des émissions.

**Informations couvertes par le présent état de durabilité [IRO-2]**

Parmi les 18 IRO identifiés comme matériels pour le Groupe, 11 sont des impacts, 6 des risques et 1 une opportunité. Chaque IRO intègre à la fois la matérialité des impacts – en considérant comment les activités d'Altrad affectent l'environnement et la société – et la matérialité financière – en évaluant comment les enjeux de durabilité peuvent influencer la performance financière et la résilience du Groupe. La méthodologie de détermination de la matérialité est décrite dans la section IRO-1.

Cf. Annexe 3 : Exigence de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise [ESRS 2 – IRO-2].

## 4.2 Environnement



### Taxonomie de L'UE

Le Groupe est assujéti au Règlement Taxonomie Verte de l'Union européenne (Règlement [UE] 2020/852). Ce système de classification des activités économiques durables vise à soutenir la transition vers une économie bas-carbone et efficace dans l'utilisation des ressources. La Taxonomie fixe des seuils de performance – critères d'examen technique – pour déterminer quelles activités contribuent de manière substantielle à un ou plusieurs objectifs environnementaux. Ces activités doivent également ne pas causer de préjudice important (DNSH) à la réalisation d'autres objectifs et respecter des garanties sociales minimales. Le Règlement Délégué (UE) 2021/2139 du 4 juin 2021 précise les critères techniques pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique.

Étant donné qu'Altrad entre dans le champ d'application de ces réglementations, nous nous emploierons au cours des prochaines années à identifier nos activités éligibles à la Taxonomie et alignées

sur la Taxonomie. Nous mettrons également en place des processus pour calculer et communiquer les indicateurs correspondants (CapEx, OpEx, chiffre d'affaires) conformément aux exigences réglementaires. Le Groupe suivra de près l'évolution du cadre législatif, notamment les changements à venir déclenchés par le paquet Omnibus de la Commission européenne, notamment le dernier acte délégué – Règlement Délégué (UE) 2025/1080 du 12 juillet 2025 – qui met à jour les critères techniques et dans lequel figurent de nouvelles activités économiques et de nouveaux objectifs environnementaux. Notre groupe de travail commencera à examiner ce projet au cours de l'exercice 2026 ; nous prenons l'engagement d'aligner progressivement notre reporting et nos processus internes sur ces évolutions dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue du reporting de durabilité.

### Changement climatique (ESRS E1)

L'ambition d'Altrad est de participer à l'effort mondial de lutte contre le changement climatique d'origine humaine. Nos efforts se concentrent sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre provenant des activités de l'ensemble de notre chaîne de valeur. En tant qu'acteur engagé dans la transition énergétique, Altrad propose des services qui soutiennent les secteurs essentiels à cette transition, comme le nucléaire et les énergies renouvelables.

Sachant que les sources d'énergie traditionnelles continueront à jouer un rôle dans la transition énergétique à venir – les énergies renouvelables et le nucléaire ne pouvant pas encore satisfaire la demande mondiale – Altrad s'engage à aider ses clients à maintenir leurs infrastructures de manière sûre et responsable pendant leur transition vers des sources d'énergie plus propres. L'objectif ultime est un avenir bas-carbone.



Impacts, risques et opportunités [SBM-3]

Le tableau ci-dessous présente les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels liés au changement climatique, tels qu'identifiés dans notre dernière analyse de double matérialité.

| Enjeux matériels                                 | Description IRO                                                                                                                                                                                                                   | Horizon temporel | Type d'activité | Périmètre | Dans la chaîne de valeur                                 |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|-----------|----------------------------------------------------------|
| Adaptation au changement climatique & résilience | Risque de perturbations opérationnelles liées à des événements météorologiques extrêmes.                                                                                                                                          | CLT              | ●               | Group     | Toute la chaîne de valeur                                |
| Atténuation du changement climatique & énergie   | Impact négatif des activités sur les émissions de GES à tous les niveaux de la chaîne de valeur, contribuant au réchauffement climatique.                                                                                         | A                | ●               | Group     | Amont & activités propres (toutes les parties prenantes) |
| Atténuation du changement climatique & énergie   | Opportunité de croissance à travers des solutions industrielles bas carbone et des services d'atténuation des émissions de CO <sub>2</sub> en réponse aux objectifs réglementaires et aux objectifs de décarbonation des clients. | MT               | ○               | Group     | Amont & activités propres                                |
| Atténuation du changement climatique & énergie   | Impact négatif sur le climat dû à une consommation d'énergie élevée.                                                                                                                                                              | A                | ●               | Group     | Toute la chaîne de valeur (toutes les parties prenantes) |

[A] Avéré [CLT] Court - Long Terme [MT] Moyen Terme

● Services & Équipement ○ Services

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. L'Europe, y compris le Royaume-Uni, continue de montrer la voie avec des cadres réglementaires plus avancés et plus complets. En Australie, la législation sur le changement climatique s'est étoffée, tandis que des évolutions comparables apparaissent, quoique à un rythme plus lent, dans des régions comme le Moyen-Orient.

Avancées technologiques

La transition vers une économie à faibles émissions 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.

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 intégrant le développement durable à son offre, le Groupe peut se différencier et établir des relations plus solides avec les clients qui accordent la priorité au développement durable dans leurs processus d'approvisionnement.

Gestion de la réputation

Conscient de l'attention croissante portée aux enjeux du changement climatique à l'échelle mondiale, en particulier parmi les grandes entreprises, Altrad intègre le développement durable et les pratiques responsables dans ses activités et ses prises de décision, et partant, renforce la confiance et la loyauté de ses employés

et parties prenantes, notamment ses clients, ses investisseurs et les communautés. De plus, en communiquant efficacement sur son approche et ses réalisations en matière d'atténuation du changement climatique, Altrad renforce sa position d'entreprise citoyenne responsable.

Adapter la stratégie d'Altrad au changement climatique

L'interaction entre les enjeux du développement durable et la stratégie et le modèle économique d'Altrad est présentée dans la feuille de route ESG, dans la vision et les convictions du Groupe en la matière et dans l'interview du co-Directeur Général dans le rapport d'activité.

Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]

Altrad a commencé à mesurer son empreinte carbone au cours de l'exercice 2021. Depuis lors, le Groupe a mené une stratégie ambitieuse de croissance externe en réalisant plusieurs acquisitions.

Au cours des quatre dernières années, nous avons mené une réflexion approfondie sur nos émissions. Les données que nous avons collectées nous ont permis d'identifier une série de leviers efficaces pour réduire ces émissions, et nous avons lancé de nombreux projets à cette fin.

Nous avons consolidé à l'échelle du Groupe les données relatives aux émissions de Scope 1 et 2, ainsi qu'aux principales catégories de Scope 3 (voir la section Bilan carbone d'Altrad [E1-6]).

À présent que nos données couvrent une large part des émissions de GES, nous allons engager l'élaboration du plan de transition climatique d'Altrad au cours de l'exercice 2026. De fait, nous n'avons pas encore achevé notre analyse de résilience, mais nous prévoyons d'intégrer cette analyse dans nos évaluations des risques climatiques, qui comprendront une analyse de scénarios ainsi que l'élaboration du plan de transition du Groupe. Cette démarche nous permettra d'évaluer la capacité d'adaptation de notre modèle économique aux risques et opportunités liés au climat à court, moyen et long terme.

En l'absence d'un ensemble complet de données historiques sur les émissions de Scopes 1, 2 et 3, nous n'avons pas encore fixé d'objectifs de réduction des émissions. Conscients de la nécessité de poursuivre nos efforts pour améliorer la collecte et la précision des données sur les émissions, nous nous donnons pour ambition de fixer des objectifs de réduction des émissions et d'en suivre les effets une fois élaboré notre plan de transition climatique.

Altrad n'appartient pas à un secteur exclu des indices de référence « accord de Paris ».

Atténuation du changement climatique et énergie  
Politiques liées à l'atténuation du changement climatique [E1-2]

Pour l'heure, Altrad n'a pas mis en œuvre de politique spécifique d'atténuation du changement climatique au niveau du Groupe. Toutefois, il dispose de politiques RSE et HSEQ qui apportent une réponse aux questions environnementales. Ces politiques sont décrites dans la section SBM-1.

Gros plan sur la norme ISO 14001

Cette certification ISO, qui porte sur les systèmes de management environnemental, garantit que les filiales et les *Business Units* d'Altrad sont en mesure de :

- Protéger l'environnement en empêchant ou en atténuant les incidences négatives sur l'environnement.
- Atténuer les effets négatifs potentiels des conditions environnementales sur l'organisation.
- Améliorer leurs performances environnementales.
- Contrôler la façon dont les produits et services sont conçus, fabriqués, distribués, consommés et éliminés en utilisant une perspective de cycle de vie, de la conception à l'élimination, pour éviter le déplacement involontaire des impacts environnementaux vers d'autres étapes du cycle de vie des produits.

Altrad travaille avec des experts, internes et externes, à l'élaboration d'une politique formelle d'atténuation du changement climatique à l'échelle du Groupe. Le pilier central de cette politique sera constitué par les efforts visant à réduire les émissions de GES et à améliorer l'efficacité énergétique. Pour que cette politique soit couronnée de succès, nous devons d'abord continuer à adapter et à structurer nos données afin d'avoir les moyens de gérer les actions et de mesurer les progrès. Altrad entend finaliser et publier cette politique au cours de l'exercice 2026.

Actions liées à l'atténuation du changement climatique [E1-3]

Altrad exige de toutes ses filiales opérationnelles qu'elles mesurent leur empreinte carbone afin de pouvoir rendre compte des émissions de gaz à effet de serre générées par leurs activités.

L'analyse des données opérationnelles nous a permis d'identifier nos activités et nos sources d'émissions les plus intensives en carbone. À partir de ces informations, et lorsque cela est possible, nous avons mis en œuvre des stratégies de réduction rapide de ces émissions. Il s'agit notamment des leviers de décarbonation suivants, que nous mettons en œuvre de manière ciblée, là où ils peuvent être les plus efficaces :

- Le développement de notre flotte de véhicules hybrides et électriques.
- La transition vers les énergies renouvelables et l'amélioration de l'efficacité énergétique.
- Collaborer avec les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement pour réduire les émissions.

Certaines *Business Units* ont mis en place des politiques conformes aux normes ISO 50001 et 14001 visant à s'adapter et à gérer les impacts, les risques et les opportunités matériels en lien avec le changement climatique : Services Royaume-Uni, Irlande et Pays nordiques, Services Europe continentale, France, Moyen-Orient et Australie. Nos politiques nous engagent à toujours respecter les lois et réglementations applicables, à maintenir notre système de management environnemental certifié ISO 14001 et à œuvrer en permanence à la réduction des risques en vue d'atteindre le « zéro accident » environnemental.

- Mise en œuvre de politiques de déplacement visant à favoriser la mobilité à faible impact.
- L'accompagnement de nos clients dans leur transition vers des solutions à faibles émissions de carbone.

Développer notre flotte de véhicules hybrides et électriques

Altrad exploite d'importants parcs automobiles sur ses sites au Royaume-Uni et en Europe, et remplace progressivement les véhicules à moteur à combustion interne traditionnels par des alternatives hybrides ou entièrement électriques. Des législations telles que le mandat britannique sur les véhicules zéro émission (ZEV) et la loi française d'orientation des mobilités (LOM) soutiennent cette transition vers des transports à faibles émissions, et accélèrent leur adoption. Pour faciliter cette transition, Altrad a investi dans des bornes de recharge pour véhicules électriques que le Groupe a installées sur certains de ses sites.



Étude de cas :  
Moteur du changement : Altrad Services Benelux accélère la décarbonation de sa flotte



Altrad Services Benelux contribue activement aux efforts mondiaux de décarbonation en réduisant les émissions liées à ses activités internes. Ces dernières années, le Groupe a lancé une série d'initiatives ciblées visant à réduire l'empreinte carbone de sa flotte, grâce notamment au recours à des véhicules hybrides et électriques, au remplacement des anciens modèles par des alternatives plus efficaces et au développement de son infrastructure de recharge pour véhicules électriques. Altrad prévoit d'intensifier ces efforts dans les années à venir afin de réduire encore davantage les émissions de sa flotte.

Bien que le remplacement des véhicules et le choix des moteurs soient influencés par la conjoncture économique, par les politiques budgétaires et par la viabilité croissante des véhicules électriques, en particulier dans le segment des utilitaires où l'autonomie reste limitée, Altrad Services Benelux reste déterminé à progresser. Aussitôt que des véhicules utilitaires électriques à plus grande autonomie (au-delà de la moyenne actuelle de 250 km testée) seront disponibles à la vente, l'entreprise accélérera leur adoption. À l'avenir, l'ensemble des voitures particulières neuves seront entièrement électriques, les modèles à combustion étant progressivement éliminés de la planification future du parc automobile.

La transformation est déjà bien engagée, le Groupe ayant prévu d'importants remplacements en 2026 et 2027. Plus de 100 voitures particulières électriques seront ainsi ajoutées, tandis qu'environ 180 véhicules utilitaires diesel seront retirés de la circulation. Cette transition est soutenue par le développement des infrastructures de recharge des véhicules électriques, le Groupe ayant déjà mis en place 10 bornes de recharge et prévoyant d'en installer 30 autres. En modernisant à la fois sa flotte de véhicules et ses installations de recharge, Altrad Services Benelux pose les bases d'un avenir plus durable et à faibles émissions.

Transition vers les énergies renouvelables

L'efficacité énergétique est une priorité absolue, le Groupe ayant pris une série d'initiatives visant à optimiser la consommation sur l'ensemble de ses sites. Altrad a intégré des solutions d'énergies renouvelables sur plusieurs sites opérationnels, notamment des panneaux solaires installés en France, au Danemark, au Portugal, en Espagne, en Autriche et aux Pays-Bas.

Pour réduire davantage sa dépendance aux énergies fossiles, Altrad a conclu des contrats avec des fournisseurs d'énergie renouvelable. En France, depuis janvier 2025, la totalité de l'électricité consommée par nos filiales provient exclusivement de fournisseurs d'énergie renouvelable.

En Europe, les énergies renouvelables représentent actuellement 60 % de l'électricité consommée sur nos sites.

Nous prévoyons d'augmenter encore la part des énergies renouvelables dans notre mix énergétique global. Cette initiative s'inscrit dans le cadre plus large de notre ambition de réduire les émissions de carbone, d'améliorer notre efficacité énergétique et de renforcer notre résilience opérationnelle.

Collaborer avec les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement pour réduire les émissions

Les secteurs de l'industrie et de la construction dans lesquels nous opérons connaissent une transformation importante, motivée par la nécessité d'améliorer la sécurité, d'optimiser les conditions de travail et de réduire l'impact environnemental. Ces évolutions concernent principalement la partie amont de la chaîne de valeur, en particulier les activités d'extraction et de traitement des matières premières. En tant que groupe international, Altrad s'engage à respecter les nouvelles normes en matière de reporting et de performance ESG. Nous entendons également anticiper les attentes de nos clients et partenaires, qui demandent de plus en plus aux entreprises d'intégrer des pratiques responsables et éthiques dans leurs stratégies à long terme.

En 2025, Altrad a mis en place sa propre politique d'achats responsables (RPP), renforçant ainsi son engagement en faveur d'un secteur plus vertueux et plus durable. La RPP insiste tout particulièrement sur le strict respect des réglementations en vigueur et sur l'adoption de pratiques éthiques rigoureuses par les fournisseurs, et leur demande de s'engager activement dans les questions environnementales. Ces derniers sont notamment encouragés à :

- **Obtenir une ou plusieurs certifications environnementales** : Les certifications environnementales telles que ISO 14001, EcoVadis ou équivalent, EMAS, B Corp, Carbon Trust Standard ou, pour les producteurs de métaux, Responsible Steel ou ASI, démontrent l'engagement des fournisseurs en faveur de pratiques environnementales vertueuses, soutiennent la réduction de notre impact environnemental global et favorisent des pratiques durables à tous les niveaux de notre chaîne de valeur. Nous suivrons de près la proportion de fournisseurs détenant une certification environnementale.
- **Mesurer les émissions de GES** : Des données précises sur les émissions de Scopes 1, 2 et 3, obtenues à l'aide de méthodologies reconnues (GHG Protocol, Bilan Carbone®, ISO 14064, Carbon Trust Standard, PAS 2050), garantissent la transparence, permettent une analyse plus précise de notre impact environnemental et impliquent activement les fournisseurs dans nos efforts de réduction des émissions. Nous suivrons de près la part de nos fournisseurs ayant déclaré leurs émissions de GES au cours des cinq dernières années et effectuerons des audits réguliers pour valider les données et les progrès réalisés.
- **S'engager dans une trajectoire de décarbonation** : Les trajectoires de décarbonation menées par les fournisseurs et alignées sur des méthodologies reconnues, telles que l'approche progressive de l'ACT, les objectifs scientifiques ou la norme Net Zero (PAS 2060), soutiennent notre stratégie de réduction des émissions de Scope 3. Nous surveillerons activement la part des fournisseurs engagés dans une trajectoire de décarbonation.

- **S'engager pour des achats responsables** : Les fournisseurs sont invités à privilégier les matières premières recyclées, à faible empreinte carbone et issues d'un approvisionnement responsable dans leurs produits, afin de réduire leur dépendance aux ressources naturelles, d'anticiper et de respecter les exigences réglementaires et de s'aligner sur les normes sectorielles (ex. : acier recyclé). Nous contrôlerons la part des matériaux recyclés ou issus de sources responsables en demandant aux fournisseurs des justificatifs de recyclage et des certificats d'approvisionnement durable, tels que Cradle to Cradle, l'écolabel européen, FSC, PEFC, ALU+C- et Objectif CO<sub>2</sub>.

Pour de plus amples informations sur la politique d'approvisionnement responsable, veuillez vous reporter à la section S2 : Travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2].

Mise en œuvre de politiques de déplacement visant à favoriser la mobilité à faibles émissions de carbone

Au Royaume-Uni et en Europe, une part importante de nos filiales ont mis en place des politiques locales en matière de déplacements professionnels afin de promouvoir les déplacements durables et de réduire l'impact environnemental. Pour franchir un nouveau pas dans cette direction, l'équipe Achats d'Altrad entend lancer au cours de l'exercice 2026 une évaluation complète de toutes nos activités de gestion des déplacements professionnels au niveau mondial. Cette initiative vise, en dernière analyse, à regrouper tous les déplacements professionnels auprès d'un nombre réduit d'agences, afin de garantir la bonne application de nos politiques en matière de voyages, d'améliorer la gestion des coûts et, enfin, d'accroître la précision des données relatives aux émissions liées aux déplacements professionnels, Scope 3 Catégorie 6 pour l'empreinte carbone du Groupe.

Objectifs et indicateurs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'énergie

Indicateurs liés à la consommation d'énergie [E1-5]

| Consommation d'énergie et mix énergétique                                                                                           | Exercice 2025 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1 Consommation totale d'énergie liée à nos propres activités (MWh)                                                                  | 98 597        |
| 2 Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles (MWh)                                                                 | 73 746        |
| 3 Consommation totale d'énergie provenant de sources nucléaires (MWh)                                                               | 1 972         |
| 4 Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables (en %)                                                            | 2,00 %        |
| 5 Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables (MWh)                                                            | 22 842        |
| 6 Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables (MWh)                                                             | 3 944         |
| 7 Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (MWh) | 18 898        |
| 8 Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en %)                                                           | 0 %           |
| 9 Pourcentage des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)                                                | 23 %          |

Indicateurs liés aux émissions de GES [E1-6]

Le Groupe reste déterminé à réduire ses émissions de GES, sans attendre que l'élaboration du plan de transition climatique soit achevée.

Au cours de l'exercice 2025, les émissions de Scope 1 ont diminué de 7 %, ce qui résulte principalement de l'amélioration de notre méthodologie.

Les émissions de Scope 2 ont connu une réduction absolue de 11 %, ce qui atteste de l'efficacité des initiatives visant à réduire la consommation d'électricité et la mise en œuvre de nouveaux contrats avec des fournisseurs d'énergie renouvelable.

Accompagner nos clients dans leur transition vers des solutions à faibles émissions de carbone

Prestataire de services de premier plan, Altrad continue de renforcer sa présence dans les secteurs des énergies renouvelables et nucléaires. Les acquisitions effectuées récemment lui ont donné les moyens de soutenir plus efficacement le développement des infrastructures énergétiques, de la capture du carbone et des solutions d'énergie renouvelable. Non seulement ces opérations ouvrent de nouvelles perspectives de croissance pour le Groupe, mais elles présentent également des avantages significatifs, comme une compétitivité accrue, la création d'emplois et un potentiel d'investissement amélioré.

Soucieux de renforcer son rôle dans la transition énergétique, Altrad s'efforce de quantifier la contribution à la réduction des émissions de carbone de ses services, dont une large part contribue aux efforts de décarbonation de nos clients en améliorant l'efficacité des actifs grâce à une meilleure isolation, à des technologies de capture du carbone et à la réduction du gaspillage d'énergie.

À l'heure où le marché mondial s'oriente vers des solutions à faibles émissions de CO<sub>2</sub>, Altrad développe de manière proactive des gammes de produits alimentés par batterie, informe ses clients des avantages des équipements électrifiés et intègre des fonctionnalités améliorées qui augmentent l'efficacité de leurs équipements. Grâce aux technologies émergentes telles que la robotique, Altrad fournit des services plus sûrs et plus fiables qui réduisent considérablement les émissions de carbone et les déchets.

Ces efforts visant à réduire l'impact environnemental d'Altrad soulignent son engagement continu en faveur du développement durable et de l'innovation. Pour de plus amples informations sur la manière dont nous soutenons nos clients, veuillez vous reporter à la section « Altrad Sparrows obtient le statut Fit For Offshore Renewables (F4OR) » dans le rapport d'activité.



Émissions de GES du Groupe

| (En tonnes d'équivalent CO <sub>2</sub> (tCO <sub>2</sub> eq))                                           | Exercice 2025 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 1                                                                              |               |
| Émissions brutes de GES de Scope 1                                                                       | 71 300        |
| ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 2                                                                              |               |
| Émissions brutes de GES de Scope 2 fondées sur la localisation                                           | 18 331        |
| Émissions brutes de GES de Scope 2 fondées sur le marché                                                 | 15 621        |
| ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 3                                                                              |               |
| Total des émissions brutes de GES de Scope 3                                                             | 1 034 681     |
| 1 Biens et services achetés                                                                              | 715 040       |
| 2 Biens d'investissement                                                                                 | 9 404         |
| 3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les Scopes 1 et 2) | 16 377        |
| 4 Transport et distribution en amont                                                                     | 149 876       |
| 5 Déchets produits lors de l'exploitation                                                                | 11 189        |
| 6 Voyages d'affaires                                                                                     | 30 186        |
| 9 Downstream transportation                                                                              | 100 165       |
| 15 Acheminement en aval                                                                                  | 2 445         |
| Pourcentage d'émissions de GES de Scope 3 calculé à l'aide de données primaires                          | 84,40 %       |
| ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LA LOCALISATION)                                                   | 1 124 312     |
| ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LE MARCHÉ)                                                         | 1 121 603     |

| Intensité des émissions de GES brutes du Groupe                                   | Exercice 2025 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LA LOCALISATION) PAR CHIFFRE D'AFFAIRES NET | 189,21        |
| ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LE MARCHÉ) PAR CHIFFRE D'AFFAIRES NET       | 188,76        |

Le chiffre d'affaires net utilisé pour calculer l'intensité carbone se trouve au chapitre 1, Chiffres clés.

| Achats d'énergie renouvelable et instruments contractuels                              | Exercice 2025 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Pourcentage des émissions de GES de Scope 2 couvertes par des instruments contractuels | 46 %          |
| Pourcentage couvert par les certificats d'énergie renouvelable (REC)                   | 20 %          |
| Pourcentage couvert par la garantie d'origine (GO)                                     | 4 %           |

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. Le périmètre de déclaration des GES se fonde sur l'approche du contrôle opérationnel.

Pour le Scope 3, catégorie 1 (biens et services achetés), les émissions ont été calculées selon la méthode fondée sur les dépenses (« *spend-based method* »). Des données collectées portent sur environ 87 % du montant total des dépenses du Groupe. Pour les 13 % restants, qui présentent des caractéristiques similaires aux données collectées, les émissions ont été estimées par extrapolation linéaire.

Adaptation au changement climatique

L'adaptation au changement climatique a été identifiée comme un sujet matériel par notre analyse de double matérialité.

Compte tenu de l'augmentation des risques liés au climat, Altrad a pleinement conscience de la nécessité d'intégrer l'adaptation au changement climatique dans sa stratégie de développement durable.

Les événements météorologiques extrêmes ont déjà un impact sur ses activités. Depuis quelques années, Altrad connaît régulièrement des perturbations liées au climat. Selon les régions, ses entités à travers le monde ont été exposées à des chaleurs extrêmes, des inondations et des tempêtes violentes. Au-delà des problèmes de sécurité qu'ils posent, ces événements ont des implications financières.

Ils soulignent également la vulnérabilité de certaines de ses activités aux risques climatiques physiques. De fait, la plupart des activités du groupe y sont exposées à des degrés divers, tant sur les sites de production qu'à tous les niveaux de la chaîne logistique.

Bien qu'Altrad n'ait pas encore procédé à une évaluation structurée des risques climatiques, le Groupe prévoit de mettre en œuvre

progressivement un processus d'adaptation complet qui comportera les mesures suivantes :

- Élaboration d'une cartographie des risques physiques dans l'ensemble de ses activités et à tous les niveaux de sa chaîne de valeur à l'aide des données climatiques disponibles et des informations internes.
- Identification et hiérarchisation des actifs et des zones géographiques critiques.
- Prise en compte des aspects climatiques dans les normes opérationnelles, les spécifications techniques et les procédures de sécurité.
- Renforcement de la planification de la continuité d'exploitation afin de faire face aux événements météorologiques extrêmes.

Altrad entend renforcer progressivement son plan d'adaptation au changement climatique au cours des années à venir.

S'adapter à l'évolution du secteur

Par ailleurs, Altrad a pleinement conscience de l'importance de perfectionner les compétences de ses collaborateurs afin de saisir les opportunités de croissance dans le domaine des solutions industrielles à faibles émissions de carbone et des services de réduction des émissions de carbone. De nombreux employés, notamment les échafaudeurs, les soudeurs et les isolateurs, possèdent des compétences transférables qui leur permettraient d'opérer sans difficulté la transition vers des postes dans le domaine des énergies propres. Cette polyvalence permet au groupe de s'adapter à l'évolution du paysage des affaires tout en conservant une main-d'œuvre équipée pour réussir.

Pour les accompagner dans cette transition, Altrad s'engage à assurer des formations supplémentaires le cas échéant, en particulier dans des domaines spécialisés tels que le secteur nucléaire, où le respect rigoureux des normes est essentiel.

4.3 Social



Effectifs propres de l'entreprise (ESRS S1)

Altrad a pleinement conscience du fait que ses employés constituent son plus grand atout, essentiel à la fois à sa performance et à sa réussite dans la durée. Employeur responsable, Altrad s'engage à offrir un environnement de travail sûr, inclusif et éthique, où tous les employés bénéficient d'un traitement équitable et se sentent valorisés.

Nos valeurs fondamentales – respect, solidarité, courage, humilité et convivialité – guident notre attitude envers nos collaborateurs. Elles déterminent le soutien que nous apportons à nos employés partout dans le monde, en favorisant une culture de diversité, d'inclusion et d'excellence et en encourageant chacun à évoluer et s'épanouir. Nous garantissons la liberté et la dignité de nos collaborateurs et veillons à promouvoir un environnement de travail sûr et bienveillant.



Impacts, risques et opportunités [SBM-3]

Le tableau ci-après présente les IRO matérielles liées à la main-d'œuvre d'Altrad, telles qu'identifiées dans sa dernière analyse de double matérialité.

| Enjeux matériels                                                                    | Description IRO                                                                                                                                                                                     | Horizon temporel | Type d'activité | Périmètre    | Position dans la chaîne de valeur |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|--------------|-----------------------------------|
| Diversité, équité et inclusion                                                      | Impact positif sur les conditions de travail à travers une culture diverse et inclusive qui favorise le développement des employés et améliore la capacité du Groupe à attirer de nouveaux talents. | A                | ●               | Groupe       | Activités propres (employés)      |
| Pratiques d'emploi équitables, notamment bien-être des employés                     | Impact négatif sur la satisfaction et la rétention des employés dû à un mauvais alignement des conditions salariales.                                                                               | A                | ●               | Groupe       | Activités propres (employés)      |
| Pratiques d'emploi équitables, notamment bien-être des employés                     | Risque d'impacts réputationnels et opérationnels liés à des situations complexes en lien avec la liberté de réunion et la négociation collective dans des contextes sensibles ou très médiatisés.   | MLT              | ●               | Groupe       | Aval et activités propres         |
| Pratiques d'emploi équitables, notamment bien-être des employés                     | Risque de fuite de données compromettant des informations personnelles ou confidentielles en raison de mesures de sécurité insuffisantes.                                                           | MLT              | ●               | Groupe       | Activités propres (employés)      |
| Santé et sécurité                                                                   | Impact négatif sur la santé et la sécurité des travailleurs en raison d'horaires prolongés ou irréguliers dans des environnements à haut risque.                                                    | A                | ○               | Groupe       | Activités propres (employés)      |
| Santé et sécurité                                                                   | Impact négatif sur la santé physique des employés lié à des incidents professionnels tels qu'un accident, des troubles musculo-squelettiques ou une exposition à des produits chimiques dangereux.  | CLT              | ●               | Groupe       | Activités propres (employés)      |
| Autres droits liés au travail, y compris le travail forcé et le travail des enfants | Impact négatif sur les employés lié à des pratiques de travail abusives.                                                                                                                            | CLT              | ●               | Moyen-Orient | Activités propres (employés)      |

[A] Avéré [CLT] Court - Long Terme [MLT] Moyen - Long Terme

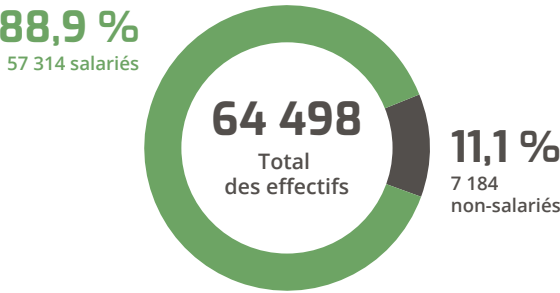
● Services & Équipement ○ Services

Description des effectifs d'Altrad par type

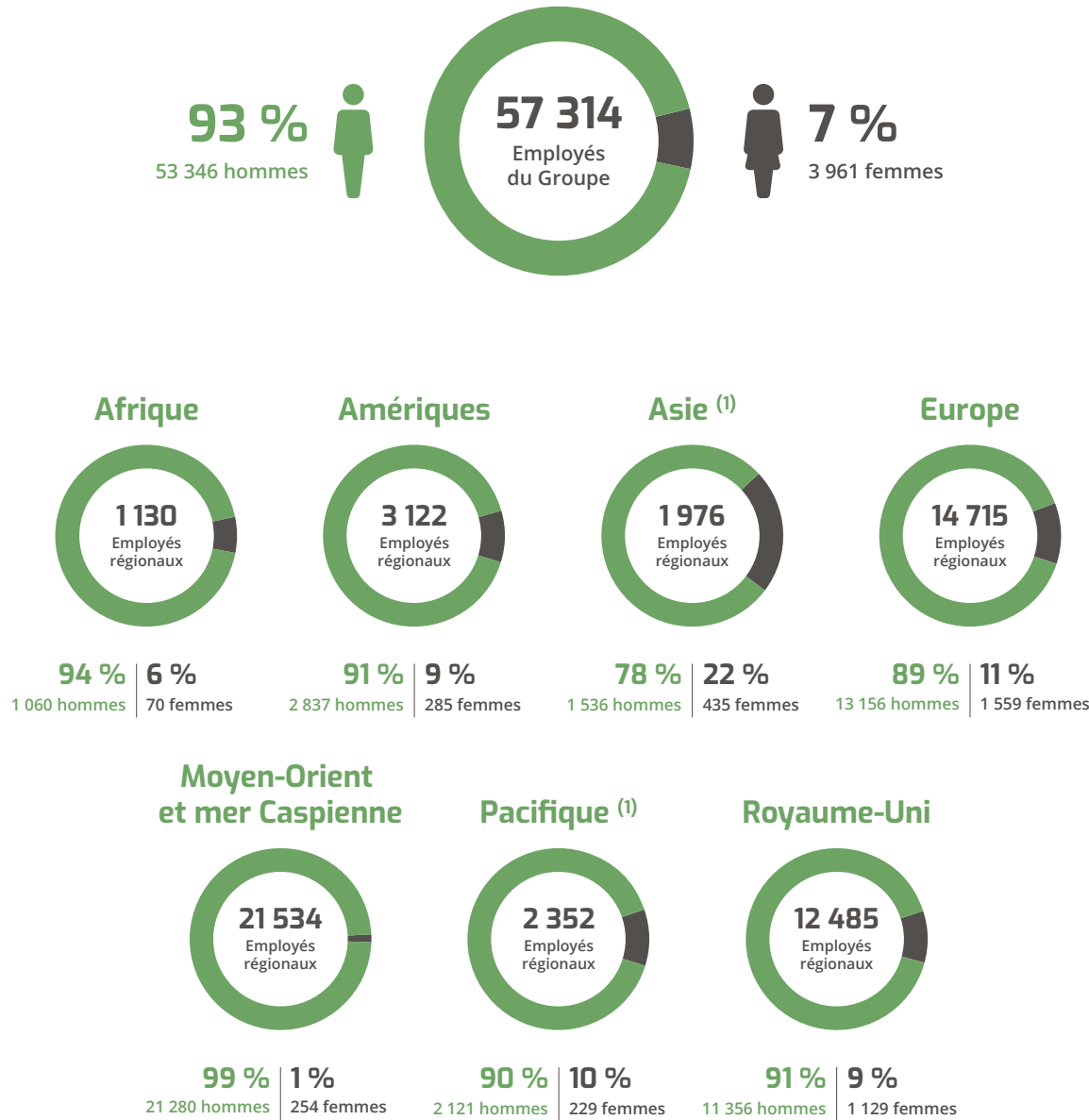
Sauf indication contraire, les effectifs d'Altrad comprennent à la fois le personnel employé et le personnel non-employé, définis comme suit :

- Employés : personnes ayant une relation contractuelle directe avec Altrad, quel que soit le type ou la durée du contrat (par exemple, contrats à durée indéterminée et à durée déterminée).
- Non-employés : personnes travaillant pour Altrad mais engagées par l'intermédiaire d'entités tierces, telles que des travailleurs temporaires fournis par des agences spécialisées ou des travailleurs indépendants (par exemple, des sous-traitants ou des consultants indépendants).

Les chiffres relatifs à l'effectif de l'entreprise se fondent sur les données au 31 août 2025. Par souci de cohérence et de comparabilité, l'effectif total de l'entreprise est publié dans les états financiers consolidés.



Répartition régionale des employés



(1) N'inclut pas les employés qui préfèrent ne pas divulguer leur genre ou qui ne l'ont pas précisé.

Tableaux des caractéristiques des effectifs

Caractéristiques des employés d'Altrad [S1-6]

| Informations sur les employés par genre | Exercice 2025 |
|-----------------------------------------|---------------|
| Homme                                   | 53 346        |
| Femme                                   | 3 961         |
| Non précisé – Ne souhaite pas divulguer | 7             |
| Non disponible                          | 0             |
| EMPLOYÉS TOTAL                          | 57 314        |



| Effectif dans les pays comptant au moins 50 employés représentant au moins 10 % de l'effectif total | 2025   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Royaume-Uni                                                                                         | 12 226 |
| Émirats arabes unis                                                                                 | 9 541  |
| France                                                                                              | 7 055  |
| Qatar                                                                                               | 5 962  |

| Informations sur les employés par type de contrat et par genre | Femme | Homme  | Non précisé – Ne souhaite pas divulguer | Non disponible | Total  |
|----------------------------------------------------------------|-------|--------|-----------------------------------------|----------------|--------|
| Nombre d'employés                                              | 3 961 | 53 346 | 7                                       | 0              | 57 314 |
| Nombre d'employés permanents                                   | 3 516 | 47 134 | 7                                       | 0              | 50 657 |
| Nombre d'employés à durée déterminée                           | 445   | 6 212  | 0                                       | 0              | 6 657  |
| Nombre d'employés à temps plein                                | 3 507 | 52 916 | 7                                       | 0              | 56 430 |
| Nombre d'employés à temps partiel                              | 454   | 430    | 0                                       | 0              | 884    |
| Nombre de employés sous contrat sans garantie d'heures         | 0     | 0      | 0                                       | 0              | 0      |

| Informations sur les employés par région | Afrique | Amériques | Asie  | Europe continentale | Moyen-Orient & mer Caspienne | Pacifique | Royaume-Uni |
|------------------------------------------|---------|-----------|-------|---------------------|------------------------------|-----------|-------------|
| Nombre d'employés à temps plein          | 1 130   | 3 107     | 1 909 | 14 373              | 21 358                       | 2 332     | 12 221      |
| Nombre d'employés à temps partiel        | 0       | 15        | 67    | 342                 | 176                          | 20        | 264         |

|                               |         |
|-------------------------------|---------|
| Départs de employés           |         |
| Nombre de départs de employés | 20 549  |
| Turnover des employés         | 35,85 % |

Le *turnover* (taux de rotation du personnel) est calculé en divisant le nombre total de départs sur la période par l'effectif moyen sur la même période. Le *turnover* du Groupe est lié à la nature de nos activités, en particulier dans la division Services où les projets des clients nécessitent la mobilisation et la démobilisation régulières d'un grand nombre de employés.

Caractéristiques du personnel non-employé d’Altrad [S1-7]

|                                                                                                                                                                       |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Nombre de non-employés dans les effectifs                                                                                                                             | 7 184 |
| Nombre de non-employés dans les effectifs – travailleurs indépendants                                                                                                 | 1 834 |
| Nombre de non-employés dans les effectifs – personnes mises à la disposition du Groupe par des entreprises exerçant principalement des « activités liées à l'emploi » | 5 350 |
| Part de l'effectif total couvert par des conventions collectives                                                                                                      | 55 %  |

Certains groupes spécifiques au sein des employés d’Altrad sont plus exposés ou vulnérables au risque d’impacts négatifs en raison de leurs caractéristiques, de leur environnement de travail ou de leurs fonctions. Sur la base des résultats de l’analyse de double matérialité d’Altrad, les impacts négatifs (et positifs) sur ces groupes vulnérables ont été identifiés dans les trois sous-thèmes suivants.

Pratiques équitables en matière d'emploi, y compris le bien-être des employés

Les risques sont plus élevés dans les pays où la liberté de réunion, de négociation ou de représentation des employés n’est pas autorisée ou encouragée par la législation locale. Les travailleurs migrants représentent un segment de la main-d’œuvre qui peut être plus vulnérable aux risques liés aux pratiques d’emploi équitables et au bien-être général dans l’environnement de travail.

Diversité, équité et inclusion

Les efforts déployés par Altrad pour élargir la diversité au-delà du genre afin d’englober le handicap, la nationalité, la religion et le milieu socio-économique ont des répercussions positives significatives sur l’ensemble de la main-d’œuvre. Ces initiatives ne se limitent pas à des actions locales isolées ; elles s’inscrivent dans une stratégie coordonnée à l’échelle du Groupe, pilotée par la *Progress Unit* « Diversité et Inclusion » d’Altrad, qui favorise la collaboration transversale entre les régions et les *Business Units*. Si la mise en œuvre peut varier en fonction du contexte local, le cadre général de diversité et d’inclusion est appliqué de manière systématique à tous les niveaux du Groupe à l’international, garantissant ainsi l’alignement avec les valeurs et les objectifs de développement durable à long terme du Groupe. Les initiatives locales, telles que le recrutement d’anciens militaires et de personnes issues de milieux défavorisés, contribuent à une plus grande inclusion et aident à remédier à la pénurie de main-d’œuvre.

Autres droits liés au travail, y compris le travail forcé et le travail des enfants

Les risques de travail forcé sont plus élevés dans les opérations qui nécessitent une main-d’œuvre importante pour un seul projet, en particulier dans les pays où la main-d’œuvre locale est insuffisante. Dans ces cas, des campagnes de recrutement sont souvent menées à l’étranger, notamment dans les régions où les populations mènent une recherche active d’opportunités de migration. Altrad se réfère à des indices de référence externes pour identifier les pays où il existe un risque de travail forcé. En 2025, l’entreprise a utilisé l’indice « Global Slavery Index » fourni par Walk Free. Selon cet indice, les cinq principaux pays dans lesquels Altrad opère et qui sont considérés comme présentant un risque plus élevé de travail forcé sont : l’Arabie saoudite, les Émirats arabes unis, le Kazakhstan, l’Azerbaïdjan et la Papouasie Nouvelle-Guinée. Dans ces pays, Altrad œuvre par l’intermédiaire de sa division Services.

Le risque de travail des enfants est plus faible en raison de la nature des activités d’Altrad. La division Services a besoin d’employés hautement qualifiés qui travaillent dans les locaux des clients, ce qui limite considérablement l’exposition aux risques liés au travail des enfants. De même, la division Équipement a également recours à une main-d’œuvre qualifiée et opère dans des pays jugés moins risqués. Pour surveiller les risques liés au travail des enfants, Altrad se réfère également à des référentiels externes. En 2025, le Groupe a utilisé l’« indice du travail des enfants » de l’UNICEF, qui mesure le pourcentage d’enfants âgés de 5 à 17 ans qui sont astreints au travail des enfants. Selon cet indice, les pays où Altrad opère et où les taux de travail des enfants dépassent le seuil de 10 % comprennent l’Angola, le Congo et le Nigeria.

Présentation générale des politiques transverses [S1-1]

Altrad prend en compte les intérêts de ses employés lors de l’élaboration de politiques pertinentes, en s’appuyant sur une concertation régulière avec les parties prenantes (voir section S1-2) et en encourageant les employés à faire connaître leurs préoccupations par le biais de divers canaux, notamment le système d’alerte, la collaboration avec les comités d’entreprise ou les représentants du personnel et les enquêtes régulières sur l’engagement des employés, menées à l’échelle mondiale et au sein des grandes entités.

Les politiques suivantes décrivent les engagements d’Altrad vis-à-vis de ses employés. La direction locale est chargée de suivre et d’évaluer l’efficacité des actions et initiatives liées aux employés qui sont définies par ces politiques et adaptées à la taille et au contexte spécifique de chaque entité. Les co-Directeurs Généraux de notre Groupe sont chargés de mettre en œuvre ces politiques à l’échelle du Groupe et de veiller à ce que les principes ESG soient intégrés dans la stratégie globale du Groupe.

La **politique HSEQ**, présentée dans la section ESRS 2 SBM-1, définit les engagements généraux du Groupe en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés.

Le **Code d’éthique et d’intégrité des affaires du Groupe** (le Code), présenté dans la section G1-1, s’applique à tous les employés et à toutes les personnes travaillant pour Altrad ou avec le Groupe. Il reflète les principes du Groupe en matière de comportement éthique et de conduite responsable des affaires, dans la mesure où ils concernent son personnel. Il donne la priorité à la sécurité sur le lieu de travail, encourage le respect des personnes et des cultures

des pays dans lesquels le Groupe opère et applique une politique de tolérance zéro en matière de discrimination fondée sur l’âge, le handicap, le genre, la religion, l’origine ethnique ou la nationalité. Les employés sont tenus de faire preuve de respect les uns envers les autres et de garantir à leurs collègues un environnement de travail sûr, exempt de toute discrimination illégale. Le Code affirme également le respect des normes internationales, notamment la Déclaration universelle des Droits de l’Homme, la Déclaration de l’Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l’OCDE. Le Groupe Altrad interdit strictement le travail des enfants et le travail forcé. Soucieux de s’assurer que chacun a bien connaissance de ces principes, le Code est signé par tous les dirigeants du Groupe, et tous les employés sont tenus de confirmer qu’ils l’ont lu avant de prendre leurs fonctions.

Le Groupe Altrad a élaboré un **livret sur la gestion des Droits de l’Homme** qui décrit ses engagements en matière de protection et de promotion des Droits de l’Homme dans l’ensemble de ses activités. Ce livret comprend une déclaration sur l’esclavage moderne qui interdit explicitement toutes les formes de travail forcé, de travail des enfants et de traite des êtres humains, conformément aux normes internationales également reprises par le Code. Le livret énonce les règles qui s’imposent contre toutes les formes de violence, de harcèlement et de discrimination, et affirme l’engagement du Groupe à garantir la santé et la sécurité de chacun, et à assurer un équilibre approprié entre vie professionnelle et vie privée et la protection des données.

Ce livret garantit aux employés des salaires adéquats et un emploi sûr, et énonce l’engagement du Groupe pour l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que d’autres objectifs plus larges en matière de diversité et d’inclusion. Ce livret comporte également une série de dispositions spécifiques visant à assurer un logement adéquat aux employés sur site d’Altrad.

Il définit neuf engagements clés :

1. Interdire toute forme de travail forcé, de travail des enfants et de traite des êtres humains.
2. Interdire toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination.
3. Garantir la santé et la sécurité personnelles, y compris l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et un logement adéquat.
4. Garantir l’emploi et le temps de travail.
5. Garantir des salaires adéquats pour tous les employés.
6. Promouvoir la diversité et l’inclusion sur le lieu de travail.
7. Respecter la liberté d’association, la négociation collective et le dialogue social.
8. Promouvoir l’amélioration et le développement des compétences par la formation.
9. Respecter la vie privée de nos employés et leurs données personnelles.

Le livret est diffusé en interne et à l’extérieur à l’intention des employés, des non-employés et des partenaires.

Comme énoncé dans la **Déclaration sur l’esclavage moderne**, présentée dans la section S2-1, le Groupe applique une politique de tolérance zéro envers toutes les formes d’esclavage moderne et exige des protections appropriées pour les non-employés. Altrad fait preuve d’une vigilance particulière lors du recrutement de travailleurs par l’intermédiaire d’agences.

Processus de dialogue avec les employés de l'entreprise [S1-2]

Le dialogue social au sein d'Altrad varie par son ampleur et par sa fréquence entre les différents niveaux local, national et régional. Conscient de l'utilité d'un tel dialogue, au même titre que la représentation syndicale, dans la promotion d'un environnement de travail collaboratif, le Groupe s'applique non seulement à faire entendre la voix de ses employés, mais aussi à l'intégrer de manière significative dans la prise de décision, conformément aux législations du travail locales et aux réglementations nationales. L'élaboration de la politique officielle de dialogue social du Groupe est pratiquement achevée.

L'approche d'Altrad est conforme aux normes de l'Organisation internationale du travail en matière de liberté d'association et de négociation collective. Dans les pays où la liberté d'association et la négociation collective sont légalement restreintes ou interdites, nous nous conformons à la loi et privilégions une communication ouverte dans le cadre de comités de dialogue social. Le Groupe surveille en permanence l'évolution des législations nationales et des conventions collectives et revoit régulièrement ses pratiques en matière de rémunération afin de rester aligné sur la norme sectorielle.

Altrad entend développer les interactions entre la direction locale et les représentants du personnel.

Chacune des entités d'Altrad engage des consultations avec ses employés avant de prendre des décisions susceptibles de l'affecter, ou au moment de prendre de telles décisions. Les régions dans lesquelles le Groupe exerce son activité ont la possibilité de définir leurs propres processus de dialogue. Ce processus peut prendre la forme de comités de employés, d'une remontée de commentaires par l'intermédiaire des supérieurs hiérarchiques, d'enquêtes sur l'engagement des employés, de réunions publiques ou d'instances formelles telles que des réunions avec les comités d'entreprise, avec les comités de dialogue social et avec les représentants du personnel.

Altrad coopère activement avec les représentants du personnel, notamment les syndicats et les comités d'entreprise choisis par les employés. Dans les pays où la liberté d'association est restreinte ou interdite par la loi, Altrad soutient d'autres formes de dialogue avec les travailleurs. Des comités d'entreprise ou des représentants du personnel sont en place, comme indiqué dans le tableau relatif à la couverture de la négociation collective et au dialogue social, couvrant 55 % des effectifs. En outre, Altrad encourage la communication directe entre la Direction et les employés. Les Directeurs Généraux et les équipes des Ressources humaines engagent régulièrement le dialogue avec le personnel par l'intermédiaire de ses organes représentatifs. Ce flux d'informations ascendant permet de garantir que les points de vue des employés et les intérêts des parties prenantes sont pris en compte dans la stratégie de l'entreprise.

Altrad utilise son intranet et son application pour faciliter la communication continue avec ses employés. Le Groupe réalise également des enquêtes régulières sur l'engagement des employés aux niveaux mondial et local, notamment l'enquête annuelle « Pulse Survey » qui établit un canal direct que peuvent employer les employés pour fait part de leurs remarques. 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, Altrad examine périodiquement les taux d'attrition et de rotation du personnel afin d'évaluer et de préserver sa capacité à retenir les talents.

Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S1-3]

Altrad a élaboré un cadre organisationnel adapté à son modèle opérationnel décentralisé. Cette structure permet une surveillance efficace des questions liées aux Droits de l'Homme et à la main-d'œuvre, tant au niveau local qu'au niveau du Groupe. Ce cadre organisationnel fonctionne à quatre niveaux complémentaires, garantissant que la responsabilité d'identifier, de traiter et de limiter les impacts négatifs potentiels est clairement attribuée et gérée de manière appropriée :

- **Sociétés opérationnelles** : La Direction des Ressources humaines de chaque filiale, sous la direction de son Directeur Général, est chargée de mettre en œuvre au niveau local des mesures conformes aux engagements d'Altrad.
- **Société de holding** : En 2023, Altrad a créé le poste de Directeur des Ressources humaines du Groupe et mis en place une *Progress Unit* dédiée aux ressources humaines qui réunit régulièrement les Directeurs des Ressources humaines des principales entités du Groupe et assure la liaison avec le réseau plus large des ressources humaines en place dans chacune des entités du Groupe. De plus, les fonctions RH et santé, sécurité, environnement, qualité et bien-être sont soutenues par un réseau de professionnels des ressources humaines et de la sécurité à tous les niveaux du Groupe.
- **Président et co-Directeurs Généraux** : Les co-Directeurs Généraux du Groupe sont chargés d'élaborer et de mettre en œuvre la stratégie à l'échelle du Groupe. Ils s'assurent que les principes ESG sont intégrés dans la stratégie globale du Groupe.
- **Direction de la Conformité** : La Direction de la Conformité supervise le processus et le système d'alerte, qui permet à tous les employés de signaler leurs préoccupations de manière confidentielle et sécurisée. Les enquêtes sur les questions relatives aux Droits de l'Homme sont menées conjointement par les équipes Conformité et Ressources humaines d'Altrad.

Le Directeur des Ressources humaines et le Directeur HSEQ du Groupe sont chacun chargés d'identifier les impacts négatifs potentiels sur le personnel dans leurs domaines respectifs. Chacun est informé par le biais de ses réseaux respectifs, qui fournissent des informations clés et pertinentes permettant une surveillance proactive et une amélioration continue.

Lorsqu'une entité locale cause ou contribue à un impact négatif significatif sur son personnel, elle est tenue de limiter ces impacts grâce à des mesures appropriées, tandis que le Groupe assure la supervision et apporte le soutien nécessaire pour garantir la mise en œuvre efficace et durable des mesures correctives.

Altrad encourage activement l'utilisation de sa ligne d'alerte interne par le biais de communiqués et de formations. Ce système permet aux employés de faire part de leurs préoccupations, notamment celles liées à la diversité et l'inclusion. Chaque alerte est rapidement évaluée et un enquêteur est désigné au niveau local ou mondial, selon la nature du problème. L'objectif est de garantir une action rapide, ce qui peut comprendre d'éventuelles sanctions et des mesures correctives le cas échéant.

Pour de plus amples informations sur le système d'alerte, veuillez vous reporter à la section G1-1 et au chapitre 3 « Gouvernance d'entreprise ».

Pratiques équitables en matière d'emploi

Soucieux de respecter les Droits de l'Homme, Altrad s'efforce de promouvoir un lieu de travail respectueux et inclusif où tous les employés et partenaires sociaux sont traités de manière équitable et éthique. Le livret sur la gestion des Droits de l'Homme du Groupe, présenté dans la section S1-1, décrit les engagements et les principes directeurs d'Altrad en matière de Droits de l'Homme, qui s'appuient sur un ensemble exhaustif de politiques transverses (voir section S1-1) et de procédures appliquées dans toutes les juridictions opérationnelles. Ces politiques traitent des aspects clés des conditions de travail, notamment le temps de travail, l'égalité des chances et les droits des travailleurs.

Chez Altrad, la sécurité de l'emploi et le temps de travail sont gérés au niveau local. Ils sont soumis à une réglementation stricte et sont supervisés conformément aux exigences légales pour les employés permanents et temporaires. Les entités locales sont également chargées de veiller au respect de la législation salariale dans leurs juridictions respectives. Compte tenu de la nature mondiale de nos activités, les niveaux de salaire varient considérablement d'une région à l'autre et d'une catégorie de travailleurs à l'autre. La rémunération est gérée de manière proactive, les équipes de direction nationales supervisant au niveau régional la mise en œuvre de la politique du Groupe en la matière.

Altrad respecte les droits à la liberté d'association et à la négociation collective. En tant que meilleure pratique pour favoriser le dialogue social et l'engagement, une communication ouverte entre la Direction et les employés est encouragée dans tous les pays, y compris dans ceux qui ne disposent pas d'une représentation officielle des employés.

Mesures liées aux pratiques d'emploi équitables [S1-4]

Comme indiqué dans le plan d'action « Garantir l'emploi et le temps de travail » de notre livret, Altrad s'efforce de garantir des horaires de travail raisonnables à tous les niveaux de l'organisation et de favoriser l'évolution de carrière à long terme grâce à des plans de succession internes.

Objectifs et indicateurs liés aux pratiques équitables en matière d'emploi

Indicateurs liés à la couverture des négociations collectives et au dialogue social [S1-8]

Chaque *Business Unit* indique au Groupe, via le processus d'enquête annuel, si elle est assujettie à une convention collective au niveau local, sectoriel ou national. Lorsqu'une *Business Unit* répond par l'affirmative, nous considérons que tous ses employés sont couverts par la convention collective. Les *Business Units* indiquent également si elles disposent d'un comité d'entreprise ou d'un organe représentatif similaire.

| Taux de couverture                          |                                                                                                                                  | 0-19 %                        | 20-39 % | 40-59 % | 60-79 % | 80-100 % |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------|---------|---------|----------|
| COUVERTURE PAR DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES | Employés – EEE (pour les pays comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif total)                        | France                        |         |         |         |          |
|                                             | Employés hors EEE (estimation pour les régions comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif total)       | Moyen-Orient et mer Caspienne |         |         |         |          |
| DIALOGUE SOCIAL                             | Représentation sur le lieu de travail EEE uniquement (pays comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif) | France                        |         |         |         |          |

Altrad n'a pas encore fixé d'objectifs mesurables en matière de dialogue social, mais suit de près l'évolution des indicateurs clés de performance.



Indicateurs de rémunération et écart de rémunération [S1-16]

Chaque entité communique le salaire horaire moyen par genre en monnaie locale, ce qui permet de calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'entité. Dans les pays comptant plusieurs entités, les résultats sont consolidés en tenant compte du poids de chaque entité.

Au niveau du Groupe, l'écart de rémunération entre les genres est publié seulement pour les pays comptant au moins 500 employés,

dont 5 % de femmes au moins. En-deçà de ces seuils, l'indicateur clé de performance est considéré comme statistiquement peu fiable en raison de la faible représentation féminine.

Lors de l'interprétation des données publiées, il importe de souligner que la majorité des femmes occupent des postes administratifs, tandis que les hommes occupent principalement des postes opérationnels, qui offrent généralement une rémunération moyenne moins élevée.

| Écart de rémunération entre les femmes et les hommes | Moyenne pondérée par pays |
|------------------------------------------------------|---------------------------|
| Angola                                               | -1,17                     |
| Australie                                            | 0,06                      |
| Belgique                                             | 0,04                      |
| Canada                                               | -0,04                     |
| France                                               | -0,04                     |
| Allemagne                                            | 0,00                      |
| Norvège                                              | 0,06                      |
| Pologne                                              | -0,11                     |
| Singapour                                            | -0,67                     |
| Thaïlande                                            | 0,27                      |
| Royaume-Uni                                          | 0,16                      |
| États-Unis                                           | 0,14                      |
| TOTAL GÉNÉRAL                                        | -0,11                     |

En ce qui concerne le ratio de rémunération annuelle totale, Altrad ne publiera pas cette information dans ses premiers états de durabilité. Cela s'explique principalement par le manque de maturité des outils de reporting centralisés pour ce type d'informations nouvellement publiées. Le Groupe améliorera progressivement son reporting en s'appuyant sur l'expérience acquise au cours de ces premières périodes de reporting.

Santé et sécurité

La culture de sécurité « One Altrad »

La gouvernance en matière de santé et de sécurité est au cœur des activités d'Altrad, ce qui traduit l'engagement du Groupe à protéger la sécurité et le bien-être de ses employés. À l'heure où le Groupe connaît une croissance organique et externe très soutenue, l'état d'esprit « One Altrad » joue un rôle capital dans la mise en œuvre d'une approche unifiée en matière de santé, de sécurité, d'environnement, de qualité et de bien-être.

Le cadre HSEQ d'Altrad comprend les éléments clés suivants :

- **Normes communes** : La gestion de la santé et de la sécurité chez Altrad repose sur neuf normes centralisées, avec des domaines prioritaires spécifiques communiqués chaque année. La plupart des activités du Groupe respectent des certifications internationales, telles que les normes ISO ou des normes locales équivalentes.
- **Conseils pratiques** : Une série d'outils pratiques sont fournis à toutes les entités afin de garantir une application cohérente à tous les niveaux du Groupe. Il s'agit notamment des normes minimales mondiales, qui unifient l'approche du Groupe sur plusieurs aspects clés tels que la gestion des incidents, la gestion des risques, la visibilité du leadership et la planification des améliorations, ainsi que les *Altrad Life-Saving Actions*, principes clés qui décrivent les actions et les comportements nécessaires

au cours d'activités identifiées à haut risque, renforçant ainsi une culture de sécurité proactive, cohérente et préventive sur tous les sites.

- **Systèmes de surveillance** : Le système « Altrad Integrated Reporting » (AIR) garantit un reporting cohérent et en temps réel des performances. Ce système effectue une identification et une analyse détaillées des tendances.
- **Processus d'assurance** : Le solide processus d'assurance interne du Groupe Altrad garantit non seulement le respect de la réglementation, mais favorise également l'amélioration continue des performances en fonction de l'évolution du profil de risque.
- **Une organisation structurée et axée sur l'apprentissage** : Une équipe dédiée de professionnels HSEQ, comprenant des responsables régionaux et des responsables opérationnels, supervise les activités du Groupe au quotidien. L'engagement de la Direction, les analyses après action et les formations ciblées renforcent une culture de responsabilité et d'amélioration continue.

Actions en lien avec la santé et la sécurité [S1-4]

Engagements des dirigeants

L'initiative *Leadership Safety Tours* d'Altrad vise à renforcer la présence des dirigeants et à démontrer leur engagement personnel via leur interaction directe avec les employés afin de réaffirmer les attentes du Groupe en matière de sécurité, promouvoir le bien-être et maintenir un bon moral, identifier et corriger les comportements à risque, reconnaître et encourager les pratiques sûres, favoriser un retour d'information ouvert – contribuant ainsi à bâtir une culture de sécurité solidaire et en amélioration continue.

L'engagement des dirigeants reste une priorité pour Altrad. Au cours de l'année écoulée, les dirigeants du Groupe ont dépassé l'objectif de 27 %, marquant une augmentation de 26 % par rapport à l'année précédente. Cette progression reflète non seulement le volume des interactions, mais aussi une amélioration notable de leur qualité et de leur profondeur.

Le programme a évolué : il ne se concentre plus uniquement sur le nombre de tournées, mais il insiste désormais sur l'engagement porteur de sens, en outillant les dirigeants pour traiter à la fois de la gouvernance, de la qualité du moral, du bien-être et de la santé sur les différents sites. Cette approche, qui s'inscrit dans un retour aux fondamentaux, consolide les bases de la culture de la sécurité.

L'efficacité des actions issues des tournées est suivie en temps réel via le système « AIR » d'Altrad. Lorsque des actions planifiées sont identifiées, elles sont enregistrées dans le système AIR et clôturées aussi rapidement que possible, les délais étant ajustés en fonction de la gravité.

Cette initiative constitue également un KPI Groupe, chaque dirigeant des *Business Units* et filiales devant réaliser chaque année un nombre de tournées convenu à l'avance, garantissant une allocation adéquate des ressources et la visibilité du leadership à tous les niveaux de l'organisation.

Altrad considère que la visibilité du leadership est essentielle pour instaurer confiance, responsabilité et engagement. En alignant constamment les paroles avec les actes, les dirigeants renforcent leur crédibilité, stimulent le moral et inspirent un sens d'unité au sein des équipes, qui sont ainsi mobilisées autour d'objectifs communs. Cette présence visible joue un rôle essentiel pour ancrer la culture de la sécurité, du bien-être et promouvoir l'amélioration continue dans l'ensemble des activités du Groupe.

Plans d'amélioration préventive

La planification des améliorations est la pierre angulaire de la culture de performance permanente d'Altrad. C'est ainsi que nous entendons transformer les observations, les enseignements tirés et les analyses de performance en actions concrètes aboutissant à des progrès mesurables.

Chaque année, l'ensemble des *Business Units* et des filiales doivent élaborer des plans structurés – alignés sur les indicateurs clés de performance – visant des aspects fondamentaux tels que la réduction des risques, l'efficacité et le renforcement de la culture. Ces plans garantissent que les engagements ne sont pas seulement identifiés, mais activement mis en œuvre.

Les plans d'action traitent généralement des problèmes a posteriori, mais Altrad adopte une approche préventive, utilisant les plans d'amélioration pour résoudre les signaux faibles et traiter les facteurs favorisant les erreurs (« pièges à erreurs ») avant qu'ils ne s'aggravent – contribuant ainsi à régler les problèmes avant qu'ils ne surviennent.

Au cours de l'année écoulée, cette approche structurée a permis de réaliser des progrès constants, les plans d'amélioration servant de mécanisme clair de responsabilisation et de suivi. Au-delà des taux de réalisation quantifiés, la priorité est donnée à la qualité et à la durabilité des résultats, afin de s'assurer que ces actions traitent les causes profondes et instaurent des changements durables.

En intégrant la planification des améliorations dans l'activité au quotidien et l'engagement du leadership, Altrad réaffirme son engagement pour l'apprentissage, l'adaptabilité et la prévention des problèmes.

Leviers culturels

Ces leviers sont mis en œuvre via une approche systémique visant à intégrer la bienveillance, la prévention et la crédibilité dans notre manière de travailler.

- **Leadership intégré et culture de la bienveillance** : Altrad souhaite évoluer d'un modèle de leadership axé uniquement sur la visibilité vers une culture de bienveillance mesurable, où l'impact du leadership est évalué non seulement par sa présence, mais par la qualité de ses interactions. Cette démarche se traduit par l'introduction d'indicateurs de maturité du leadership, notamment pour évaluer la qualité des conversations sur la sécurité et des discussions proactives sur le bien-être. La thématique du bien-être est également intégrée dans l'ensemble des *Leadership Safety Tours* et des activités d'engagement. Des échanges interrégionaux et entre pairs seront organisés pour partager les meilleures pratiques et les atouts culturels. Ce passage d'une simple *présence* à un leadership *impactant* vise à promouvoir la confiance, améliorer le bien-être et encourager la responsabilité partagée en matière de sécurité au sein des employés.
- **Réduction des risques systémiques et prévention des événements à fort potentiel** : En matière de sécurité, la priorité d'Altrad passe des statistiques de performance à la prévention des risques à fort potentiel. Cette approche donne la priorité aux quasi-accidents à fort potentiel et aux signaux faibles identifiés par le système AIR, qui sont traités avec la même rigueur que les incidents réels. Des campagnes d'apprentissage à l'échelle du Groupe sont lancées pour mesurer non seulement les améliorations, mais aussi l'efficacité des actions préventives. En renforçant le lien entre les risques locaux et le profilage des risques au niveau du Groupe, Altrad garantit l'alignement et la résilience systémique. En matière de sécurité, au-delà des simples statistiques, nous nous engageons à traiter à la source les risques les plus significatifs, ce qui nous permet de réduire la probabilité d'incidents graves.
- **Crédibilité des données, assurance et transformation digitale** : Altrad fait évoluer le système AIR vers une plate-forme fiable d'assurance et de prise de décision. Des protocoles de validation plus stricts sont appliqués pour améliorer la précision et la crédibilité des données transmises. L'efficacité accrue des outils de visualisation et de reporting permet des analyses plus claires et facilite l'interprétation des tendances. L'alignement avec la CSRD et les cadres de reporting de durabilité permet de bénéficier d'une source unique et fiable de données HSEQ et ESG factuelles. Tous ces efforts renforcent la confiance dans les données de performance et la prévention des risques et les rendent plus crédibles pour les parties prenantes internes et externes.



Étude de cas :  
ALSA, les gestes qui sauvent actualisés à travers le prisme du sport



Présentation du programme

Conçus pour réduire les risques et prévenir les incidents graves lorsqu'ils sont appliqués de manière systématique dans l'ensemble des activités, les « gestes qui sauvent » formalisés dans le cadre ALSA (*Altrad Life Saving Actions*) sont l'une des pierres angulaires de notre culture de sécurité. Fondé sur des observations réelles d'activités à haut risque et sur les tendances observées au sein du Groupe, le cadre ALSA fournit des protocoles clairs et simples qui contribuent à la protection de nos collaborateurs et de nos activités.

Au cours de l'exercice 2025, Altrad a actualisé son programme ALSA en adoptant le prisme du sport. Le rugby a été choisi comme thème pour cette actualisation, car ce sport repose sur les mêmes valeurs fondamentales que le cadre ALSA : respect, discipline, intégrité et esprit d'équipe. L'utilisation de la métaphore sportive rend les gestes qui sauvent identifiés par Altrad plus parlants pour les équipes, ce qui permet de maximiser l'impact de ce protocole en faisant appel à l'émotion, transformant la sécurité d'un concept procédural en un état d'esprit partagé.

Détails du lancement

Au cours de l'exercice 2025, soucieux de sensibiliser de nouveau ses employés partout dans le monde aux gestes qui sauvent du cadre ALSA et de stimuler leur engagement, Altrad s'est associé au Diabolos Schilde Rugby Club, un club belge dynamique et inclusif. Altrad sponsorise les Diabolocos – équipe pionnière de Mixar (*Mixed Ability Rugby*), une forme de rugby ouvert à tous. Cette équipe rassemble des femmes et des hommes, avec ou sans expérience du rugby, qui souhaitent jouer, apprendre et progresser grâce au sport, peu importe leur âge, leur niveau, ou l'existence d'un handicap.

Animée par l'inclusivité, la camaraderie et l'esprit d'équipe, elle offre un environnement sûr et accueillant pour des personnes de tous horizons, âgées de 16 ans et plus. Symbole fort d'unité et de passion partagée, les Diabolocos montrent que le sport peut favoriser le sentiment d'utilité et d'appartenance au sein de communautés diverses.

Pour donner vie à cette vision, une campagne vidéo professionnelle a été produite en collaboration avec les Diabolocos. On y voit les joueurs en pleine séance d'entraînement, se soutenir mutuellement et mener des actions avec discipline et concentration. Ces visuels percutants ont été associés aux messages ALSA pour renforcer la comparaison : tout comme le rugby exige préparation et vigilance envers ses coéquipiers, la sécurité au travail repose sur la cohérence des actions et la responsabilité mutuelle.

Objectifs et impact

L'objectif est de rendre instinctifs les gestes qui sauvent. Tout comme les athlètes s'entraînent jusqu'à ce que leurs réflexes deviennent naturels, Altrad souhaite que les employés pratiquent les comportements ALSA jusqu'à ce qu'ils deviennent des habitudes quotidiennes automatiques – des choix instinctifs qui les protègent eux-mêmes ainsi que leurs collègues.

Cette collaboration a insufflé une nouvelle énergie aux ALSA. Ces messages simples et accessibles ont rendu chaque geste qui sauve plus facile à comprendre et à appliquer. L'alignement des ALSA avec les valeurs fondamentales du rugby – discipline, préparation, esprit d'équipe, respect et intégrité – met en évidence la manière dont la sécurité au travail reflète les instincts et la rigueur exigés sur le terrain.

L'association entre ALSA et les Diabolocos démontre la puissance créative du collectif et l'importance de soutenir des projets locaux. Cette campagne a non seulement renforcé notre culture de la sécurité, mais elle a de plus créé des liens avec la communauté élargie. Elle constitue désormais un modèle pour montrer la manière dont Altrad peut diffuser des messages essentiels de sécurité de manière innovante, motivante et significative.

Objectifs et indicateurs liés à la santé et à la sécurité  
Objectifs liés à la santé et à la sécurité [S1-5]

Nous poursuivrons la mise en œuvre des actions visant à atteindre une réduction annuelle de 5 % du taux de fréquence total des blessures enregistrables (TRIFR).

Démarche de définition des objectifs

Le Groupe fixe chaque année une série d'objectifs de performance en fonction de l'évolution des profils de risques, de la performance, de la maturité et des moyens de chaque *Business Unit* et de chaque filiale. Ces objectifs prennent en compte les principes de la politique HSEQ et des objectifs plus larges du Groupe en matière de développement durable, ce qui favorise l'amélioration continue au sein de l'organisation.

Fondée sur des données probantes, la définition des objectifs est informée par des indicateurs de performance en temps réel et par des données pertinentes provenant de sources internes et externes afin d'assurer précision et fiabilité. La collaboration avec les *Business Units* et les filiales garantit que les objectifs restent réalistes, atteignables et conformes au processus SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Pertinent et Temporellement défini).

L'ensemble des objectifs sont définis par rapport aux valeurs de référence au début de l'exercice et suivis via des points de contrôle structurés. Il s'agit par exemple d'une réalisation à 100 % des plans d'amélioration (objectif absolu), d'une augmentation de la visibilité du leadership par des engagements mesurables (objectif d'activité), et d'une réduction du TRIFR d'un pourcentage défini (objectif relatif). Tous les objectifs doivent être atteints au cours de l'exercice.

Suivi et contrôle des performances

Altrad définit une série d'indicateurs clés (KPI) pour mesurer et améliorer sa performance en matière de santé et de sécurité à l'échelle du Groupe. La réalisation de ces objectifs est suivie mensuellement via le système AIR, les résultats étant examinés à la fois au niveau opérationnel et par la Direction.

L'efficacité du système AIR dépend de l'exactitude des données transmises à des dates précises par l'ensemble des *Business Units* et des filiales. Cette approche structurée permet d'identifier rapidement les tendances, les risques émergents et les changements significatifs. En cas d'écart par rapport aux progrès attendus,

des actions correctives et des mesures de soutien peuvent être déployées rapidement afin de maintenir l'alignement avec les objectifs du Groupe.

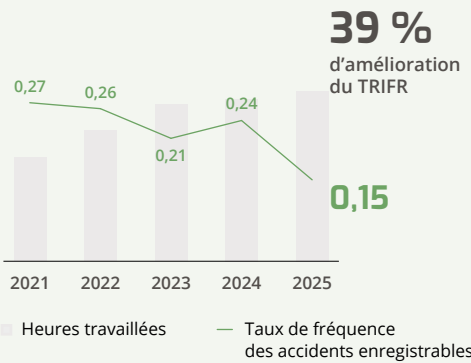
Le contrôle régulier des performances permet de garantir que les responsabilités sont assumées à tous les niveaux, ce qui encourage une culture d'amélioration continue. Les enseignements tirés de ce suivi permettent non seulement de mesurer les progrès vers la réalisation des objectifs annuels, mais aussi d'orienter la planification future, de s'assurer que les objectifs restent pertinents, fondés sur des données probantes et adaptés à l'évolution des profils de risques.

Indicateurs liés à la santé et à la sécurité [S1-14]

| Principaux indicateurs pour les employés de l'entreprise                                                                           | Exercice 2025 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Nombre de décès liés à des blessures ou maladies professionnelles :                                                                | 0             |
| Nombre d'accidents de travail enregistrables :                                                                                     | 113           |
| Taux d'accidents du travail enregistrables (TRIFR) pour les employés de l'entreprise                                               | 0,15          |
| Pourcentage d'employés couverts par un système de gestion santé & sécurité conforme aux exigences légales et/ou normes reconnues : | 85 %          |

Les données relatives aux heures travaillées et aux incidents de sécurité présentées dans ce graphique concernent les effectifs de l'entreprise, employés et non-employés. Nous entendons continuer à surveiller et à publier les heures travaillées et le TRIFR pour les effectifs de l'entreprise en tant qu'informations complémentaires, conformément à notre reporting annuel historique.

Gros plan sur l'évolution du Taux de fréquence des accidents enregistrables



- Au cours de l'exercice 2025, le TRIFR a connu une amélioration de 39 % par rapport à l'année précédente à la même période. Bien que 2024 ait enregistré une hausse statistique sans précédent, les enseignements tirés et les actions mises en œuvre en réponse ont permis des améliorations significatives à l'échelle du Groupe.
- Ce retournement remarquable témoigne de l'engagement, de la responsabilité et de la détermination de nos employés à renforcer la culture de sécurité d'Altrad. Le défi consiste désormais à maintenir ce niveau de performance et à garantir que les améliorations obtenues soient intégrées de manière systématique dans l'ensemble de nos activités.

Diversité, inclusion et égalité des chances

La diversité reflète l'éventail très large d'expériences humaines, d'identités et de perspectives influencées par des facteurs tels que l'origine, la nationalité, le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'appartenance à une organisation politique ou religieuse, ou à un groupe minoritaire. Elle ne s'y limite pas mais englobe toute la richesse des différences individuelles.

L'inclusion consiste à bâtir une culture d'entreprise où chacun se sent respecté, accepté et encouragé à réaliser son plein potentiel. Elle invite à favoriser un environnement où chacun se sent libre d'exprimer sa véritable identité et où ses qualités singulières sont reconnues, valorisées et célébrées.

Altrad a la conviction qu'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive stimule l'innovation, la résilience et la réussite dans la durée. La diversité permet d'accéder à un vivier plus large de talents, renforce

l'engagement et la rétention des employés et favorise l'intégration de points de vue variés – ce qui permet de maximiser ainsi la valeur et le potentiel de notre personnel. Surtout, notre engagement pour la diversité et l'inclusion va au-delà de la conformité ou des indicateurs : il s'agit de créer des opportunités équitables pour que chacun puisse s'épanouir.

Cette approche reflète les valeurs fondamentales d'Altrad et est formalisée dans le Code d'éthique et d'intégrité des affaires du Groupe. Ce Code affirme l'engagement indéfectible du Groupe contre toute discrimination – notamment fondée sur le genre, l'âge, le handicap, la religion, l'origine ethnique ou la nationalité – et applique cette norme à toutes les parties prenantes. Pour de plus amples informations sur le Code d'intégrité et d'éthique des affaires, veuillez vous référer à la section G1-1.

La démarche d'Altrad en matière de diversité et d'inclusion est également guidée par sa **politique de tolérance zéro contre** toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement. Cette politique s'applique à tous les employés, quel que soit leur statut contractuel, ainsi qu'aux personnes travaillant pour Altrad, sur un site Altrad, sous contrat avec un employé Altrad, ou dans le cadre d'une relation commerciale avec Altrad. Elle garantit le droit des employés et partenaires de signaler leurs préoccupations via le processus d'alerte interne sans crainte de menaces ou de représailles, sous réserve que le signalement soit fait de bonne foi. La politique définit la discrimination comme le fait d'« établir des distinctions inacceptables entre individus fondées sur la race, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, l'état de santé, les handicaps physiques, mentaux/intellectuels ou sensoriels de longue durée, la langue, l'âge, la religion, l'opinion politique, ou l'origine nationale ou sociale, telles que protégées par les lois et réglementations applicables ».

Nous invitons les employés à s'associer encore davantage à cette démarche en souscrivant à notre engagement DEI – « *Let's fly together* ». Cet engagement, qui traduit notre volonté de garantir que chacun se sente en sécurité, reconnu et valorisé chez Altrad, jette les bases d'un environnement inclusif.

### Actions liées à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances [S1-4]

Altrad a mis en œuvre une série d'initiatives visant à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, notamment la création d'une *Progress Unit* Diversité et Inclusion, l'organisation d'événements de sensibilisation et de programmes de formation, ainsi que des mesures pratiques telles que la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés aux tailles et morphologies féminines.

Après les acquisitions réalisées récemment par le Groupe, Altrad est désormais présent dans 51 pays et s'est doté d'une main-d'œuvre caractérisée par une grande diversité d'expertises industrielles et de contextes culturels. Nous nous félicitons de cette diversité qui constitue un atout et un moteur clé de partage des connaissances et des meilleures pratiques.

Étant donné notre présence dans des secteurs traditionnellement masculins, nous travaillons activement à attirer davantage de candidates et à soutenir leur développement professionnel. De fait, Altrad a entrepris de perfectionner sa stratégie mondiale pour promouvoir le recrutement des femmes à tous les niveaux, activités, entités et métiers.

Créée en 2022 et portée par notre co-Directeur Général Groupe, la *Progress Unit* Diversité et Inclusion est devenue l'un des piliers de la stratégie Diversité et Inclusion d'Altrad. Son action se concentre sur une meilleure représentation de la diversité au sein de ses filiales. Cette unité dédiée est à l'origine de plusieurs initiatives clés : élaboration de la vision d'Altrad en matière de diversité et définition des objectifs de genre à l'échelle du Groupe ; création et lancement de programmes de formation et d'éducation à l'échelle du Groupe, ainsi que d'un effort de communication et d'une série d'événements de sensibilisation.

Au cours de l'exercice 2025, nous avons notamment fait appel à un intervenant externe au Séminaire annuel à Montpellier (400 participants) ; lancé un cours en ligne sur le leadership inclusif pour les dirigeants du Groupe ; et diffusé des newsletters et des podcasts trimestriels. Ces efforts ont été complétés par diverses initiatives aux niveaux régional et local.

L'engagement d'Altrad pour la diversité lui a valu d'obtenir la certification de l'EDSP, organisation qui favorise la diversité des fournisseurs en aidant les entreprises issues de minorités ethniques à obtenir des contrats auprès de grandes entreprises.

Les enjeux de l'égalité des genres et de la parité salariale sont abordés par les directeurs généraux en collaboration avec les ressources humaines. Bien que la représentation globale des femmes demeure relativement faible au sein du Groupe, Altrad s'emploie avec les parties prenantes concernées à identifier et à mettre en œuvre des solutions. À cet effet, Altrad a entrepris de déployer une initiative à l'échelle du Groupe pour améliorer le reporting interne lié au genre. Cette initiative vise à élargir la collecte de données afin de mieux comprendre la performance d'Altrad en matière de diversité de genre.

À l'avenir, Altrad s'engage à poursuivre ces efforts pour mieux mesurer la diversité de genre dans l'ensemble du Groupe, grâce notamment à des indicateurs tels que le nombre d'employés par catégorie (effectifs) et la participation aux formations. Le Groupe entend poursuivre ses efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans toutes leurs dimensions et pour lancer de nouvelles initiatives alignées sur sa vision.

### Formation et développement

En accord avec ses valeurs, Altrad veille à offrir un accès équitable aux opportunités de formation et d'évolution de carrière à l'ensemble de ses collaborateurs. Soucieux de promouvoir activement l'égalité des chances, le Groupe s'efforce de lever les obstacles et de favoriser des environnements d'apprentissage inclusifs où chacun peut s'épanouir et progresser.

Altrad est en effet convaincu de l'importance de proposer des formations et un développement efficaces pour maintenir un niveau élevé d'expertise technique et garantir la qualité des produits et des services qu'il propose. Ce constat s'applique tant à la Division Services, où une main-d'œuvre qualifiée dotée du savoir-faire adéquat est au cœur de la valeur ajoutée du Groupe, qu'à la Division Équipement, qui assure systématiquement un très haut niveau de qualité pour nos clients.

### L'engagement du Groupe à assurer une formation d'excellence

Altrad a investi dans la mise en place, à tous les niveaux du Groupe, de centres de formation internes dédiés à l'amélioration et des compétences de ses collaborateurs et à leur reconversion. Certains de ces centres assurent même la formation de travailleurs externes à l'entreprise, ce qui montre l'engagement d'Altrad à élever les standards de l'industrie dans son ensemble.

Au-delà des compétences simplement techniques, ces programmes de formation développent également les aptitudes managériales et encouragent des comportements de leadership alignés sur les valeurs d'Altrad.

### Construire l'avenir

Soucieux de préparer l'avenir, le Groupe s'emploie activement à intégrer des formations sur les technologies digitales et l'intelligence artificielle. Par ailleurs, le Groupe a déjà pris une série d'initiatives pour rendre les expériences d'apprentissage plus dynamiques et interactives, modernisant les méthodes traditionnelles par un engagement et une adaptabilité accrues.

Le Groupe investit en permanence dans ses collaborateurs et dans la modernisation de son approche de la formation, ce qui lui permet de s'assurer que sa main-d'œuvre reste hautement qualifiée, adaptable et prête pour l'avenir. Altrad consolide ainsi sa place de leader en termes de qualité, de sécurité et d'innovation dans l'ensemble de ses prestations.

### Étude de cas : Accompagner les collaborateurs en situation de handicap chez Altrad Endel Présentation du programme



Chez Altrad Endel, la promotion de la diversité et de l'inclusion n'est pas seulement un engagement – c'est un pilier de notre culture d'entreprise et la traduction concrète des valeurs du Groupe. La promotion de l'égalité des chances et le soutien aux collaborateurs en situation de handicap est une priorité pour le Groupe, et notre programme vise à garantir leur maintien dans l'emploi. Cette démarche implique une démarche active de reconnaissance de leur handicap, de soutien à leur évolution professionnelle et une collaboration étroite avec les collaborateurs, les managers, les équipes RH et les médecins du travail afin d'identifier et de mettre en œuvre des solutions adaptées. Nous facilitons également l'accès à différentes ressources, telles que le cofinancement par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour les aménagements de poste et les programmes de formation. Ces efforts permettent de maintenir l'engagement et l'autonomie des collaborateurs en situation de handicap, et leur donnent les moyens de s'accomplir.

Nous associons également nos efforts à ceux d'organismes institutionnels, comme Cap Emploi (réseau d'organismes exerçant une mission de service public en charge de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi des personnes

en situation de handicap) et les services de santé au travail, afin de renforcer notre approche et de garantir que chaque collaborateur bénéficie du soutien nécessaire pour réussir.

### Détails du lancement

Depuis 2012, Altrad Endel a signé une série d'accords avec les organisations syndicales pour faire progresser l'inclusion du handicap au sein de l'entreprise. Ces accords offrent à la fois un cadre et des financements pour des mesures telles que les aménagements de poste et les formations de reconversion. Altrad Endel maintient depuis quatre ans un taux d'emploi de personnes en situation de handicap supérieur au seuil légal français de 6 %. Ce taux se situait à 7,5 % en 2024.

Par ailleurs, Altrad Endel soutient également les collaborateurs en situation de handicap en leur proposant jusqu'à sept jours d'absence autorisés par an pour répondre aux besoins médicaux liés à leur situation. Cette politique s'applique également aux collaborateurs aidants familiaux de personnes en situation de handicap.

Le Responsable RSE et Référent Handicap d'Endel joue un rôle clé dans l'accompagnement des collaborateurs, des managers et des équipes RH face aux enjeux liés à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il collabore avec les médecins du travail, qui jouent un rôle essentiel dans la mise en place de mesures efficaces de maintien dans l'emploi.

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 7,5 % enregistré en 2024 concerne majoritairement les collaborateurs opérationnels – soudeurs, tuyauteurs et techniciens en robinetterie – qui apportent activement leur expertise aux projets des clients. Bien que le handicap puisse nécessiter des aménagements de tâches ou une reconversion, il ne constitue pas un obstacle à la réalisation d'un travail utile et valorisant.

### Objectifs et impact

L'engagement d'Altrad a pour but de démontrer que la diversité est une source d'innovation et de force pour le Groupe, et que l'innovation ne se limite pas à la technologie – elle concerne aussi l'humain et l'inclusion. Un exemple concret : l'utilisation d'un exosquelette a permis à l'un de nos soudeurs de reprendre son activité après un long arrêt médical. Cette solution innovante a non seulement facilité sa réintégration, mais elle a aussi donné une illustration concrète de notre engagement en faveur de l'inclusion et du bien-être de nos collaborateurs.

Il importe de souligner que les collaborateurs en situation de handicap font souvent preuve d'une remarquable capacité d'adaptation. De fait, malgré les contraintes médicales, ils trouvent des moyens de poursuivre leurs activités. Source d'inspiration pour nos équipes, leur résilience est une richesse pour notre environnement de travail.

Les efforts d'Altrad Endel pour promouvoir un avenir plus durable et inclusif donnent un exemple fort à l'ensemble des filiales du Groupe. Cette démarche démontre que chacun, quelles que soient ses aptitudes, a le potentiel nécessaire pour apporter une contribution significative à l'entreprise et à la communauté.



Étude de cas :  
Programme de bourses Altrad – Donner aux filles des collaborateurs les clés de la réussite grâce à l'éducation  
Présentation du programme



Le programme de bourses d'Altrad dans la région Moyen-Orient traduit la conviction du Groupe que chaque jeune fille mérite d'avoir la chance d'apprendre, de grandir et de diriger. Il donne non seulement aux futures générations de femmes les moyens de poursuivre leurs études et d'apporter une contribution significative à la société, mais il resserre également les liens entre le Groupe Altrad et ses équipes, en inspirant à ses collaborateurs un sentiment de fierté et en renforçant leur motivation et leur sentiment d'appartenance. En investissant aujourd'hui dans les filles de ses collaborateurs, Altrad leur donne les clés de la réussite et prépare une main-d'œuvre plus inclusive pour demain.

Samir Chopra, Directeur Général d'Altrad Services Middle East, expose la vision globale du Groupe : « Cette initiative encourage la diversité de genre dans la région. De plus, une fois qu'elles seront diplômées, nous offrirons à ces jeunes femmes des opportunités de travailler avec nous. »

Détails du lancement

Depuis son lancement en octobre 2023, le programme de bourses Altrad est devenu une expression forte de l'engagement du Groupe en faveur de l'éducation, de l'égalité des genres et du bien-être de ses collaborateurs. Conçue

pour soutenir les filles des collaborateurs employés de longue date par le Groupe, et qui connaissent des difficultés financières, cette initiative s'inscrit dans les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, notamment ceux qui visent à promouvoir une éducation de qualité et l'égalité des genres. Ce programme montre notre conviction que nous devons d'abord assumer nos responsabilités vis-à-vis de notre propre communauté – les personnes qui contribuent chaque jour à notre réussite. Le Groupe espère que les bénéficiaires des bourses rejoindront Altrad une fois diplômées.

Objectifs et impact

Notre objectif est d'exprimer notre gratitude et de donner de l'espoir aux familles qui contribuent depuis longtemps à la réussite du Groupe. Les *Business Units* du Moyen-Orient encouragent activement leurs collaborateurs à postuler au programme pour leurs filles. Au-delà des aides financières qu'elles apportent, ces bourses montrent l'engagement d'Altrad envers ses collaborateurs les plus fidèles.

Au cours de l'exercice 2025, 26 jeunes filles issues de différents pays du Moyen-Orient ont bénéficié de ces bourses. Au Qatar, la *Business Unit* d'Altrad a ainsi parrainé neuf jeunes filles, celle des Émirats arabes unis huit, l'Inde six, et les autres ont été soutenues par les entités du Groupe en Arabie saoudite, à Bahreïn et à Oman. Les retours des équipes de direction, des collaborateurs et des familles concernées ont été extrêmement positifs. Pour les bénéficiaires, la bourse est bien plus qu'un soutien financier – c'est une source de fierté et de motivation.

Objectifs et indicateurs liés à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances

Objectifs liés à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances [S1-5]

Altrad entend favoriser un environnement inclusif qui soutient chacun, quels que soient ses aptitudes, origines ethniques, pratiques culturelles, croyances religieuses, orientations sexuelles, tranches d'âge, situations de neurodiversité et milieux socio-économiques.

Ces dernières années, une attention particulière a été portée à la promotion de la diversité de genre, Altrad se donnant pour ambition d'atteindre une représentation féminine de 15 % dans l'ensemble du Groupe d'ici à 2035. Pour garantir une progression régulière, des objectifs intermédiaires ont été fixés : 9 % d'ici à août 2027 et 13 % d'ici à fin 2030. Ces objectifs ambitieux ont été définis par la Direction afin que chaque entité se donne les moyens concrets de promouvoir la diversité de genre. Dans le cadre du reporting annuel des effectifs, l'ensemble des *Business Units* doivent fournir au niveau Groupe des données sur la répartition femmes/hommes, en précisant le type de contrat et la fonction de chacun.

À la clôture de l'exercice 2025, la représentation féminine s'élevait à 6,91 %. Bien que le nombre de femmes ait augmenté de 500 sur la période, la représentation féminine globale est restée stable depuis 2023 (6,91 % contre 6,76 %).

Indicateurs liés à la diversité (S1-9)



7 % de  
représentation  
féminine

Objectif : 15 % d'ici à 2035, via des initiatives spécifiques par région.

| Répartition par genre                           | Hommes  | Femmes | Total |
|-------------------------------------------------|---------|--------|-------|
| Employés de l'encadrement supérieur (en nombre) | 74      | 6      | 80    |
| Employés de l'encadrement supérieur (en %)      | 92,50 % | 7,50 % |       |

Les employés de l'encadrement supérieur sont définis par le Groupe comme N-1 par rapport à la Direction, tels que définis à la section Gouvernance du présent rapport.

Répartition des collaborateurs par tranche d'âge

|                 | Nombre | Pourcentage |
|-----------------|--------|-------------|
| Moins de 30 ans | 9 592  | 17 %        |
| 30 à 50 ans     | 33 855 | 59 %        |
| Plus de 50 ans  | 13 867 | 24 %        |
| Total           | 57 314 | 100 %       |

Indicateurs liés aux heures de formation <sup>(1)</sup>

|                                    | Hommes  | Femmes | Non précisé – Ne souhaite pas divulguer | Non disponible | Total     |
|------------------------------------|---------|--------|-----------------------------------------|----------------|-----------|
| Nombre total d'heures de formation | 996 981 | 52 256 | 26                                      | 29 402         | 1 078 665 |
| Nombre moyen d'heures de formation | 18,69   | 13,19  | 3,71                                    | 0,00           | 18,82     |

Entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière

|                          | Hommes | Femmes |
|--------------------------|--------|--------|
| Nombre d'entretiens      | 21 188 | 1 875  |
| Pourcentage d'entretiens | 40 %   | 47 %   |

Personnes en situation de handicap [S1-12]

|                                                | Exercice 2025 |
|------------------------------------------------|---------------|
| Collaborateurs en situation de handicap (en %) | 0,81 %        |

Autres droits liés au travail, dont travail forcé et travail des enfants (S1-17)

Veuillez vous référer à :

- La section SBM-3 de l'ESRS S1 pour les informations sur les IRO matériels en lien avec cette thématique.
- La section S1-3 pour les processus de remédiation des impacts négatifs et les canaux permettant au personnel de faire part de ses préoccupations.
- La section S1-1 pour les politiques correspondantes.

Indicateurs liés aux incidents présumés de discrimination (S1-17)

|                                                                                                                           | Exercice 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Nombre d'incidents présumés de discrimination                                                                             | 23            |
| Nombre de plaintes présumées déposées via les canaux internes permettant au personnel de faire part de ses préoccupations | 163           |

Altrad surveille les violations potentielles liées aux discriminations et au harcèlement au travail. Si ces cas entraînent des amendes, des pénalités ou des compensations, l'impact financier est évalué et géré conformément aux procédures de conformité normalisées d'Altrad.

Sur la base de nos outils actuels de reporting, aucun montant financier n'a à notre connaissance été versé à la suite d'incidents présumés de discrimination au cours de l'exercice 2025.

Aucun incident grave lié aux droits humains impliquant la main-d'œuvre d'Altrad n'a été signalé au cours de la période.

(1) D'après l'analyse de double matérialité (DMA), les heures de formation ne sont pas considérées comme matérielles ; ces informations sont donc fournies à titre volontaire.

# Conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2)

Groupe international opérant dans de nombreux pays et secteurs, Altrad a pleinement conscience de l'importance des conditions de travail ainsi que de la santé et de la sécurité des travailleurs à tous les niveaux de sa chaîne de valeur. Ces enjeux font l'objet d'une attention particulière, le Groupe prenant toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques, protéger les personnes et promouvoir des pratiques responsables dans l'ensemble de ses activités.

## Impacts, risques et opportunités [SBM-3]

Le tableau ci-dessous présente les impacts, risques et opportunités matériels liés aux travailleurs de la chaîne de valeur d'Altrad, tels qu'identifiés lors de la dernière évaluation de double matérialité.

| Enjeux matériels                                                                                     | Description IRO                                                                                                                                                                                                                            | Impact/<br>Horizon<br>temporel | Type<br>d'activité | Périmètre                     | Dans la chaîne<br>de valeur           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Conditions de travail de la chaîne de valeur notamment du point de vue de la santé et de la sécurité | Impact négatif sur les travailleurs des fournisseurs et sous-traitants en raison de conditions de travail dangereuses, pouvant entraîner des accidents du travail et des maladies professionnelles.                                        | CMT                            | ●                  | Groupe                        | Amont (fournisseurs & sous-traitants) |
| Conditions de travail de la chaîne de valeur notamment du point de vue de la santé et de la sécurité | Impact négatif sur le bien-être et la sécurité des travailleurs en raison d'un emploi précaire, d'un mauvais équilibre vie professionnelle/vie privée et d'heures de travail excessives dans le cadre de la sous-traitance et des projets. | A                              | ○                  | Moyen-Orient, Afrique du Nord | Amont (fournisseurs & sous-traitants) |

[A] Avéré [CMT] Court - Moyen Terme

● Services & Équipement ○ Services

Les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur identifiés dans notre analyse de double matérialité concernent uniquement les fournisseurs de premier rang, qui sont principalement situés en Asie (Chine, Inde, Arabie Saoudite, Émirats arabes unis et Qatar).

Les risques les plus significatifs concernent le travail des enfants et le travail forcé ou obligatoire, principalement chez les fournisseurs chinois et indiens.

## Politiques relatives aux conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur [S2-1]

### Engagements de la politique du Groupe en matière de droits humains

Les politiques d'Altrad en matière de santé, sécurité et bien-être pour ses collaborateurs, présentées dans la section S1-1, prévoient une série d'engagements qui s'appliquent également aux travailleurs temporaires et aux sous-traitants de sa chaîne de valeur.

La politique de tolérance zéro contre les discriminations, la violence et le harcèlement s'applique également aux travailleurs de la chaîne de valeur. Cette politique renvoie les partenaires à la Politique de dénonciation (« *Whistleblowing Policy* ») d'Altrad (présentée en détail dans la section G1), qui permet aux collaborateurs de faire part de leurs préoccupations et interdit strictement toute forme de menace ou de représailles contre ceux qui utilisent de bonne foi le processus interne de dénonciation. Pour plus de détails sur cette politique, veuillez consulter la section Diversité, inclusion et égalité des chances dans la section S1.

La Déclaration contre l'esclavage moderne repose sur le Code d'intégrité et d'éthique des affaires d'Altrad. Elle affirme le respect du Groupe pour tous les individus et son refus de tolérer toute

violation des droits humains dans ses activités ou ses chaînes d'approvisionnement. Les allégations d'abus font l'objet d'enquêtes approfondies. Pour répondre à ces risques, Altrad a renforcé ses processus de vigilance raisonnable pour les fournisseurs – notamment les sous-traitants et consultants – afin de garantir que tous les nouveaux partenaires commerciaux respectent son engagement envers la dignité humaine.

Au cours de l'exercice 2025, nous avons réalisé une enquête anti-esclavage moderne auprès de l'ensemble des entités nouvellement intégrées au Groupe ainsi que celles situées dans des pays à risque, afin de garantir la conformité avec notre Déclaration contre l'esclavage moderne. Ces enquêtes seront suivies d'audits sur site dans les années à venir.

Altrad ne tolère pas le travail forcé et exige des protections appropriées pour les travailleurs intérimaires. Tout travail doit être volontaire, non contraint, et les travailleurs doivent être libres de partir à tout moment et percevoir l'intégralité de leur rémunération pour le travail accompli. Ces engagements figurent dans les clauses des contrats avec les fournisseurs. Les filiales du Groupe Altrad ont modifié leurs clauses contractuelles standards pour les agences d'intérim afin de les aligner sur la législation britannique visant à lutter contre l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act 2015*). Ces agences doivent informer Altrad de tout cas connu d'esclavage moderne dans leurs chaînes d'approvisionnement et coopérer aux audits sur leurs pratiques commerciales exigés par Altrad. Les fournisseurs qui enfreignent ces obligations verront leurs contrats résiliés. La Déclaration contre l'esclavage moderne d'Altrad fait également référence aux canaux de dénonciation (« *whistleblowing channels* »). Pour plus de détails, veuillez vous référer à la section S1-1.

Altrad surveille en permanence l'efficacité de ses mesures et envisage d'introduire des indicateurs clés de performance (KPI) à cette fin. Cette politique est conforme à la Modern Slavery Act 2015 britannique et à la Loi française sur le devoir de vigilance (2017), et sa mise en œuvre relève de la responsabilité de la Direction.

Le Code d'intégrité et d'éthique des affaires, présenté dans la section G1-1, comporte des dispositions spécifiques relatives aux conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur. Il souligne l'importance du respect mutuel des personnes et des cultures, ainsi que le devoir de tous les partenaires du Groupe Altrad de traiter autrui avec respect et de garantir un environnement de travail sûr, exempt de discrimination fondée sur l'âge, le handicap, le genre, la religion, l'origine ethnique ou la nationalité.

## Achats responsables

Altrad opère dans les secteurs de l'industrie et de la construction, qui connaissent de rapides évolutions et où l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail – en particulier dans la chaîne de valeur amont – revêt une importance de plus en plus essentielle. Dans ce contexte, et en réponse à la demande croissante de pratiques commerciales éthiques et durables, le Groupe a lancé en 2025 sa Politique d'achats responsables (*Responsible Procurement Policy* – RPP), renouvelant ainsi son attachement aux normes ESG.

La Politique d'achats responsables, qui s'applique à l'ensemble des fournisseurs, est supervisée au plus haut niveau par les co-Directeurs Généraux du Groupe. Les fournisseurs sont tenus de se conformer pleinement aux réglementations applicables et d'adopter les normes d'éthique les plus rigoureuses, en s'engageant notamment en matière de droits humains et de pratiques commerciales transparentes, honnêtes et éthiques. Ils doivent également respecter l'ensemble des réglementations de lutte contre la corruption. Altrad entend vérifier que les fournisseurs respectent sa politique anti-corruption ou qu'ils ont mis en place des politiques équivalentes. Les fournisseurs sont tenus d'appliquer des normes au moins équivalentes à celles du Groupe.

Altrad s'engage à fournir des canaux de signalement sécurisés – assistance téléphonique, courriels sécurisés et plate-forme en ligne – permettant de signaler des incidents, de manière anonyme pour ceux qui le souhaitent. Ces systèmes sont accessibles à tous les employés, fournisseurs et autres parties prenantes.

Le Groupe propose en permanence des formations et actions de sensibilisation, comportant des outils adaptés, pour garantir que tous les partenaires commerciaux respectent ses normes éthiques et environnementales. Au cours de l'exercice 2026, nous réaliserons des évaluations régulières des fournisseurs pour vérifier la conformité, effectuer des audits et analyser les données afin de définir des objectifs identifiables et orienter le développement stratégique. Toute infraction aux principes d'Altrad en matière de droits humains, de gouvernance d'entreprise, d'intégrité et d'éthique entraîne de sévères conséquences. Les fournisseurs doivent informer Altrad de toute violation de la politique ; les infractions peuvent entraîner des amendes ou, dans certains cas, la rupture des relations contractuelles. À notre connaissance, nous n'avons reçu aucune notification de violation de la politique au cours de l'exercice 2025.

Au-delà des aspects liés aux travailleurs, la Politique d'achats responsables comporte également des objectifs environnementaux liés aux émissions de GES, aux déchets, aux achats et à l'efficacité énergétique. Pour de plus amples informations sur les engagements climatiques, voir la section E1-1.

## Processus de remédiation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations [S2-2 & S2-3]

La politique de dénonciation d'Altrad, présentée dans la section G1-1, stipule que l'ensemble des parties prenantes externes qui sont en relation avec le Groupe (clients, cocontractants, fournisseurs, intermédiaires, apporteurs d'affaires, organismes de certification et sous-traitants) ont la possibilité d'utiliser ses canaux pour faire part de leurs préoccupations.

## Actions liées aux conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur [S2-4]

Pour faire respecter ses engagements, Altrad s'est associé à un fournisseur spécialisé afin de transmettre à ses partenaires sa Politique d'achats responsables, accompagnée d'un questionnaire d'évaluation des fournisseurs. Ce questionnaire, transmis par le biais d'une plate-forme digitale externe dédiée aux chaînes d'approvisionnement durables, comporte une série de questions sur des sujets tels que les droits humains, le travail des enfants, l'éthique et les certifications environnementales. L'objectif est d'atteindre un taux de réponse de 100 %. Les certifications des fournisseurs seront vérifiées pour en garantir l'authenticité. En fonction des réponses, les fournisseurs seront classés en rouge, orange ou vert : Rouge (non conforme) : exclusion du panel fournisseurs. Orange : accompagnement pour améliorer la performance en matière de durabilité. Les entités partenaires ont été informées de cette initiative fin août 2025, et le Groupe leur a transmis la Politique d'achats responsables et le questionnaire en octobre 2025. Le processus d'achats responsables sera pleinement mis en œuvre à partir de l'exercice 2026 : application des classifications fournisseurs, lancement des actions correctives, intégration des critères de durabilité dans les décisions d'achat.

Comme indiqué dans son livret sur la gestion des droits humains du Groupe, et conformément à son engagement en faveur des droits humains – notamment la lutte contre la traite des êtres humains, le travail forcé et le travail des enfants – Altrad entend renforcer sa politique de lutte contre l'esclavage moderne. Pour ce faire, le Groupe entend :

- Communiquer les directives du Groupe à l'ensemble des partenaires de la chaîne d'approvisionnement.
- Renforcer la politique de dénonciation et les procédures « *Speak-up* ».
- Réaliser des audits sur site.

## Objectifs et indicateurs liés aux conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur [S2-5]

Soucieux d'améliorer les conditions des travailleurs à tous les niveaux de sa chaîne d'approvisionnement, Altrad a entrepris de fixer une série d'objectifs à court et moyen terme à partir des priorités suivantes :

- Atteindre un taux de réponse de 100 % au questionnaire d'achats responsables.
- Contacter l'ensemble des fournisseurs pour confirmer leur adhésion aux directives énoncées dans la Politique d'achats responsables d'Altrad.
- Vérifier l'authenticité et la validité des certificats de durabilité fournis par les fournisseurs.
- Documenter et suivre les non-conformités identifiées via les réponses au questionnaire ; les cas graves de non-conformité pourront entraîner la rupture de la relation commerciale.

## Protection des informations des clients (ESRS S4)

Compte tenu de la dépendance croissante aux outils numériques et aux données dans les activités d’Altrad, la protection des informations des clients est une priorité. Le Groupe met en œuvre des mesures robustes pour garantir une gestion sécurisée des données, prévenir les violations potentielles et intégrer des pratiques responsables dans l’ensemble de ses activités.

### Impacts, risques et opportunités [SBM-3]

Le tableau ci-dessous présente les impacts, risques et opportunités matériels liés aux clients, tels qu’identifiés lors de la dernière analyse de double matérialité.

| Enjeux matériels                   | Description IRO                                                                                                                 | Impact/<br>Horizon<br>temporel | Type<br>d'activité | Périmètre                                | Dans la chaîne<br>de valeur |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------------------------------------|-----------------------------|
| Vie privée des utilisateurs finaux | Risque d’atteinte à la vie privée affectant les clients, entraînant des conséquences juridiques et des dommages réputationnels. | MT                             | ●                  | Royaume-Uni, France, Émirats arabes unis | Aval                        |

[MT] Moyen Terme

● Services & Équipement

Notre analyse de double matérialité a identifié les atteintes à la vie privée comme le risque le plus important pour les clients et les utilisateurs finaux. En pratique, ce risque fait référence à des incidents tels que la perte ou le vol d’un ordinateur, dont les données stockées pourraient être utilisées de manière abusive. Ce risque, qui revêt une gravité particulière pour les clients des secteurs de la défense et du nucléaire, pourrait avoir des conséquences très importantes pour la réputation du Groupe.

### Politiques relatives à la protection des informations des clients [S4-1]

Deux politiques – la Politique IT de sécurité des informations et la Politique IT de contrôle d’accès – inspirent les efforts d’Altrad pour garantir que l’ensemble des données placées sous sa responsabilité soient sécurisées et accessibles uniquement au personnel autorisé. Ces deux politiques stipulent que la sécurité des informations – en particulier des données personnelles, sensibles et critiques – est une composante essentielle de la bonne gouvernance informatique. Elles reposent toutes deux sur la certification *Cyber Essentials* établie par le gouvernement britannique et conçue par le centre national britannique de la cybersécurité (*National Cyber Security Centre*). La Politique IT de contrôle d’accès se concentre sur les identifiants utilisateurs et la sécurité des comptes, tandis que la Politique IT de sécurité des informations définit les directives pour l’utilisation des données, la gestion du matériel et les pratiques globales de protection des informations.

### Politiques IT de sécurité des informations et de contrôle d’accès

Ces deux politiques visent à protéger les informations, les données et les systèmes du Groupe en garantissant leur confidentialité, leur intégrité et leur disponibilité. Elles permettent une bonne gestion de la fonction de sécurité, ce qui conditionne la confiance des clients,

des parties prenantes et des partenaires en assurant la résilience de l’infrastructure informatique et telecommunications, et protège ainsi les intérêts commerciaux du Groupe. Ces politiques empêchent l’utilisation abusive des systèmes d’information, appliquent les normes ISO/IEC 27001 et NIS2 pour la gestion des actifs et assurent la mise en œuvre efficace des contrôles réglementaires, et contribuent ainsi à réduire les risques pour l’entreprise. Elles favorisent également la mise en place d’une culture de bonnes pratiques en matière de sécurité grâce à des directives claires et un support permanent.

Ces deux politiques s’appliquent à toute personne associée à Altrad auxquelles la Direction des systèmes d’information a accordé un accès aux identifiants, appareils, systèmes et données du Groupe. Elles sont supervisées et approuvées par le DSI du Groupe.

Elles établissent un cadre complet pour la gestion des risques liés à l’informatique et télécommunications et garantissent une utilisation sécurisée et responsable des technologies à tous les niveaux du Groupe. Elles précisent les procédures de reporting et d’évaluation des risques sur les données, l’équipe IT évaluant chaque cas pour recommander les mesures correctives qui s’imposent. Ces politiques couvrent également la gestion des accès, notamment les processus d’approbation et de suppression d’accès, les protocoles d’authentification par mot de passe, la destruction des données et la surveillance des comptes utilisateurs. Les catégories d’utilisateurs et l’utilisation acceptable des systèmes IT d’Altrad sont définies par des règles claires, et l’utilisation responsable et sécurisée des technologies fondées sur l’intelligence artificielle est encadrée par des directives spécifiques.

Ces politiques sont révisées et mises à jour chaque année, ou selon les besoins, et sont alignées sur les principes énoncés dans le processus annuel de certification Cyber Essentials.

### Relations avec les clients

La confiance est la clé de relations solides et durables avec les clients, et la confidentialité des données est donc un aspect fondamental de nos opérations. Cette confidentialité est généralement régie par des documents contractuels tels que des accords de confidentialité (NDA), des contrats-cadres de services ou des lettres de mission, qui intègrent souvent des clauses détaillées concernant le traitement et le stockage des données de nos clients et le contrôle d’accès à ces données. Même lorsqu’elle n’est pas explicitement mentionnée, nous assurons systématiquement la confidentialité des données de nos clients dans toutes nos collaborations, et nos équipes sont formées pour appliquer des protocoles stricts.

Les clients peuvent faire part de leurs éventuelles préoccupations ou de leurs questions relatives à la confidentialité des données via différents canaux de communication, notamment leur interlocuteur principal ou nos chefs de projet dédiés. Le cas échéant, ces préoccupations sont transmises au Responsable de la protection des données (DPO) ou à l’équipe juridique, ce qui permet de garantir une approche cohérente et conforme.

Lorsque nos clients ont des exigences spécifiques, notamment dans les secteurs de la défense ou du nucléaire, nous mettons en œuvre des mesures supplémentaires de segmentation des données, notamment des contrôles d’accès personnalisés et des journaux d’audit.

### Actions liées à la protection des informations des clients [S4-4]

Le cadre actuel de cybersécurité d’Altrad associe une protection robuste des données, des contrôles d’accès stricts et une surveillance continue des menaces pour sécuriser notre infrastructure digitale.

Ce cadre prévoit un chiffrage conforme aux standards du secteur, une authentification multifactorielle et des protocoles d’accès basés sur les rôles. Une équipe dédiée à la sécurité des informations IT travaille en collaboration avec un centre d’opérations de sécurité (SOC) disponible 24h/24 et 7j/7 pour détecter les menaces et y apporter une réponse à l’aide d’outils avancés et d’analyses. Le cadre assure également la surveillance des schémas d’accès pour détecter les changements suspects de localisation ou de comportement des utilisateurs, ainsi que la maintenance des contrôles d’accès aux systèmes et aux informations. La sensibilisation à la sécurité est régulièrement renforcée par des audits et par la formation des employés, tandis que des sauvegardes chiffrées garantissent une récupération rapide en cas d’incident contre la sécurité informatique.

Les actions et les politiques sont développées ou mises à jour à chaque fois qu’apparaît une nouvelle menace ou obligation de conformité, ou en réponse aux besoins internes.

Au cours de l’exercice 2025, Altrad a déployé des solutions avancées de détection et de réponse aux cybermenaces pour identifier les vulnérabilités, les menaces et les modifications non autorisées dans son infrastructure numérique.

À partir de l’exercice 2026, en plus de l’analyse du réseau pour détecter les vulnérabilités et corriger les failles, Altrad utilisera cette solution avancée pour prévenir les incidents. Ce système renforcé, qui offre une meilleure protection contre les logiciels malveillants (malwares) et l’hameçonnage (*phishing*), intègre des fonctionnalités de détection proactive des menaces et de remédiation automatisée.



# 4.4 Gouvernance



## Conduite des affaires (ESRS G1)

Altrad a la conviction qu’une culture éthique forte est essentielle non seulement pour garantir la conformité aux réglementations internationales, mais aussi pour construire un avenir meilleur et une entreprise durable. Notre culture repose sur un ensemble de valeurs partagées qui sont scrupuleusement respectées à tous les niveaux du Groupe.

Bien que l’expression de cette culture puisse varier en fonction des contextes locaux, les principes fondamentaux qui la sous-tendent – intégrité, respect des droits humains, équité sociale, protection de l’environnement et lutte contre la corruption – demeurent constants et non négociables.

Les clients et les partenaires du Groupe attendent des normes de conduite exemplaires, et Altrad répond à cette attente par une approche éthique intégrée, transparente et responsable dans toutes ses activités. Cet engagement se traduit par une **politique stricte de tolérance zéro** envers toute forme de comportement non éthique, y compris la corruption, la discrimination, les pratiques sociales abusives ou les violations des droits fondamentaux.

Pour de plus amples informations sur la gouvernance générale de la conduite des affaires chez Altrad, veuillez vous reporter à la section ESRS 2 GOV-1.

### Impacts, risques et opportunités [SBM-3]

Le tableau suivant répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la conduite des affaires qu’Altrad a identifiés et évalués comme matériels à la suite de l’analyse de double matérialité récemment réalisée.

| Enjeux matériels                         | Description IRO                                                                                                    | Impact/<br>Horizon<br>temporel | Type<br>d’activité | Périmètre | Dans la chaîne<br>de valeur               |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|-----------|-------------------------------------------|
| Culture d’entreprise,<br>dont corruption | Risques réputationnels et juridiques liés à des incidents de corruption.                                           | LT                             | ●                  | Groupe    | Aval & activités propres                  |
| Relations avec<br>les fournisseurs       | Impact positif sur les fournisseurs grâce à des pratiques d’achats responsables renforcées.                        | A                              | ●                  | Groupe    | Amont<br>(fournisseurs et sous-traitants) |
| Relations avec<br>les fournisseurs       | Impact négatif sur les fournisseurs en raison de retards de paiement entraînant des perturbations opérationnelles. | A                              | ●                  | Groupe    | Amont<br>(fournisseurs et sous-traitants) |
| Relations avec<br>les fournisseurs       | Risque de retards de paiement aux fournisseurs entraînant des perturbations opérationnelles.                       | MLT                            | ●                  | Groupe    | Amont                                     |

[A] Avéré [MLT] Moyen - Long Terme [LT] Long Terme

● Services & Équipement

### Politiques liées à la conduite des affaires et système de gestion de la conformité [G1-1] Politiques de conduite des affaires et Code de conduite

Le Code d’intégrité et d’éthique des affaires du Groupe Altrad reflète les valeurs fondamentales du Groupe – respect, courage, solidarité, humilité et convivialité – ainsi que son ambition de promouvoir une culture éthique forte et unifiée dans toutes les entités. Ce cadre s’appuie sur un large ensemble de politiques, dont la Politique anti-corruption et sur la Politique de dénonciation (*whistleblowing*). Ces politiques sont complétées par des procédures opérationnelles telles que la cartographie des risques, la procédure *Know Your Partner* et des outils internes d’orientation qui aident les parties prenantes à identifier et signaler tous les cas de non-conformité. Le Code est aligné sur les principes de la Déclaration universelle des Droits de l’Homme et de la Déclaration de l’Organisation internationale du travail (OIT).

Le Code et ses politiques associées sont contraignants pour toutes les parties prenantes – employés, contractants, fournisseurs, partenaires et tiers – et s’appliquent systématiquement à l’ensemble des activités du Groupe partout dans le monde. Ils établissent des mécanismes formels de contrôle et de formation pour détecter les conflits d’intérêts, sensibiliser à la corruption et aux abus de pouvoir, promouvoir des pratiques commerciales équitables, guider la sélection de fournisseurs conformes et fournir des canaux sécurisés pour signaler toute conduite non éthique présumée.

Le Code stipule que le Groupe Altrad peut seulement entrer en relation d’affaires avec des tiers de confiance ayant fait l’objet d’un processus obligatoire de validation. Les activités des intermédiaires du Groupe Altrad doivent faire l’objet d’une vérification minutieuse préalable, formellement approuvée et documentée conformément aux procédures du Groupe. Les fournisseurs, sous-traitants, clients et intermédiaires doivent être traités de manière éthique et équitable.

Le Comité d’éthique du Groupe Altrad assume la responsabilité globale du Code et de sa révision périodique, tandis que le Directeur de la conformité (CCO) supervise sa mise en œuvre. Le Département de la Conformité, la Direction du Groupe et les Responsables Conformité locaux collaborent pour garantir la diffusion et l’application efficaces du Code. Altrad adopte une approche robuste et proactive en matière de conduite des affaires. Le Code et les valeurs fondamentales du Groupe sont mis à la disposition du public sur le site web d’Altrad.

Le Comité d’éthique du Groupe se réunit chaque trimestre pour évaluer les risques émergents et, le cas échéant, adapter la stratégie de conformité du Groupe. Fidèle à son engagement pour l’application des normes internationales, le Groupe veille au respect du *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)*, du *UK Bribery Act (UKBA)* et des huit piliers de la loi française Sapin II <sup>(1)</sup>. Pour garantir le respect strict et systématique des pratiques anti-corruption dans toutes les entités du Groupe, chacune des filiales Altrad dispose des ressources nécessaires – financières et documentaires – pour obtenir individuellement la certification ISO 37001. Cette approche décentralisée assure la mise en œuvre homogène et efficace du cadre anti-corruption du Groupe.

(1) Code de conduite, système d’alerte, cartographie des risques de corruption, gestion des risques des tiers, contrôles comptables, sensibilisation et formation, mesures disciplinaires, suivi et évaluation du programme anti-corruption.

### Gouvernance de la conformité et délégation de responsabilités

La hiérarchie de conformité d’Altrad est conçue pour assurer une supervision effective et un alignement 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 Directeur de la conformité, qui est directement rattaché à la Direction, dirige la conception et la mise en œuvre du système de gestion de la lutte contre la corruption. Il informe le Conseil d’administration des sujets clés liés à la conformité sur une base trimestrielle.
- Le Responsable Conformité assiste le Directeur de la conformité en assurant la gestion du Département de la conformité du Groupe et en veillant à la bonne exécution du programme et des procédures. Il supervise également le travail des Responsables Conformité régionaux (RCO) et locaux (LCO). Les RCO supervisent la mise en œuvre du programme de conformité et gèrent les LCO dans la zone qui leur est assignée.
- Le Comité d’éthique local (LEC) contrôle la conformité au niveau local, tandis que le LCO et ses adjoints assurent la mise en œuvre des procédures.

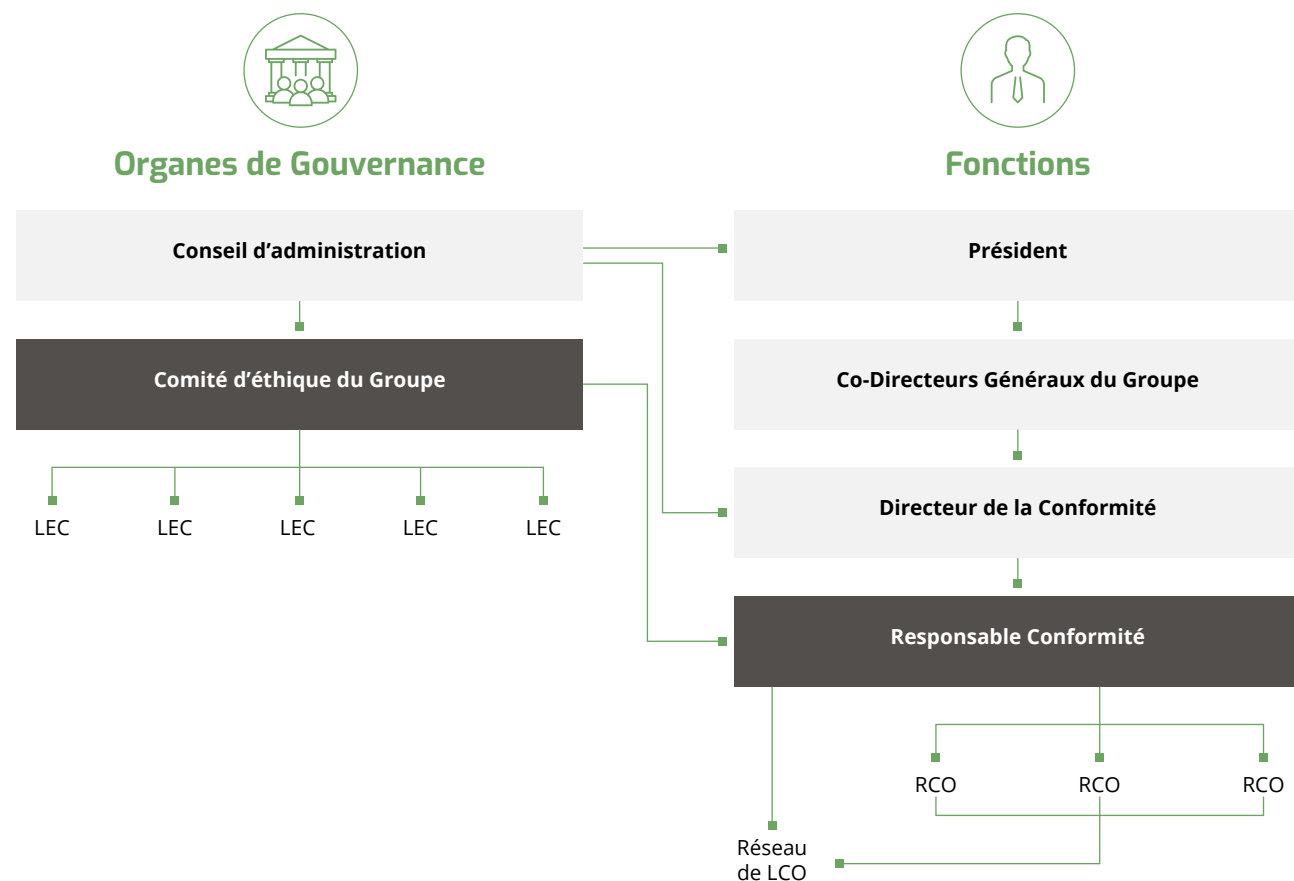
Ces équipes effectuent des évaluations des risques afin de pallier les difficultés et garantir que les normes anti-corruption et éthiques sont bien respectées dans l’ensemble des entités. De plus, les fonctions locales supervisent l’application et/ou la mise en œuvre de la norme ISO 37001 « Système de management anti-corruption ».

Cependant, il existe un lien étroit entre les filiales et l’équipe de direction au niveau Groupe. Chaque LCO entretient un lien direct avec son RCO et le Responsable Conformité, qui est membre du Comité d’éthique du Groupe.

Cette approche renforce la responsabilité et garantit que les objectifs de conformité sont alignés à la fois sur les exigences réglementaires locales et sur les normes éthiques globales d’Altrad.

Altrad réalise en permanence des audits pour assurer la cohérence et l’attribution des responsabilités et dispense régulièrement des formations aux équipes conformité, aux membres des Comités d’éthique et aux employés occupant des fonctions à risque.

Le programme de conformité prévoit également des évaluations des risques liés aux tiers par le biais des processus de vigilance raisonnable définis dans la procédure *Know Your Partner* (KYP). Cette approche à plusieurs niveaux garantit la bonne intégration des pratiques éthiques à tous les niveaux de l’organisation. La procédure KYP est pleinement intégrée à nos politiques les plus sensibles, telles que la Politique d’achats du Groupe Altrad.



### Mécanismes du système de gestion de la conformité

Le système de gestion de la conformité d'Altrad repose sur des principes fondamentaux d'intégrité opérationnelle et d'éthique. Il intègre également les exigences réglementaires locales conformément au cadre normatif de la norme ISO 37001. Cet engagement est exprimé au plus haut niveau du Groupe et se décline à travers l'ensemble des niveaux hiérarchiques.

Pour garantir un cadre de conformité robuste, nous appliquons des mesures structurées et cohérentes dans l'ensemble de nos activités :

- **Engagement explicite de la Direction et du personnel à risque :** L'ensemble des responsables et des employés identifiés comme « personnel à risque » <sup>(1)</sup> doivent signer l'ensemble des documents de conformité attestant de leur adhésion aux politiques du Groupe. Les politiques de conformité sont également signées par les membres du Conseil d'administration. Cette exigence favorise une culture de responsabilité et de conduite exemplaire et garantit la cohérence des normes à tous les niveaux de leadership. Le personnel à risque inclut tous les cadres dirigeants et toute personne assumant principalement des fonctions administratives ou d'encadrement, ainsi que les employés et les responsables qui :
  - Seraient susceptibles d'être impliqués dans les scénarios de risque identifiés dans la cartographie des risques.
  - Sont en contact avec des tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires, autorités publiques, etc.).

- Participent à la mise en œuvre du programme de conformité et/ou peuvent contribuer à sa promotion en interne.
- Sont impliqués dans des activités d'import/export ou exposés à un risque de sanctions.
- **Supervision de la chaîne de valeur :** La procédure *Know Your Partner* permet à Altrad d'assurer un contrôle rigoureux de ses relations contractuelles. Cette procédure impose :
  - L'intégration de clauses éthiques dans les contrats.
  - La communication aux tiers de documents tels que « *Nos attentes envers les fournisseurs* », qu'ils sont tenus de signer pour attester de leur alignement avec nos normes éthiques.
- **Des audits internes :** Des procédures d'audit sont en place pour vérifier que les clients et fournisseurs opèrent conformément aux principes de conformité d'Altrad, assurant ainsi le respect des normes éthiques à tous les niveaux de la chaîne de valeur.
- **La mise à profit des bonnes pratiques :** Le Groupe déploie les meilleures pratiques émanant de ses entités pour répondre aux exigences de gestion de la conformité prévues par les ESRS. Par exemple, les sessions de formation Anti-Corruption, inspirées des initiatives réussies déjà mises en place dans certaines divisions (voir section G1-3), garantissent cohérence et conformité à tous les niveaux du Groupe.

Cette approche holistique et souple traduit l'engagement fort d'Altrad pour une conduite des affaires éthique, en conformité avec les normes internationales et avec les attentes de ses parties prenantes.

### Plate-forme de conformité

Le Groupe Altrad utilise un système de gestion de la conformité pour centraliser et rationaliser ses processus de conformité. Cette plate-forme prend en charge toute une série de fonctionnalités et fait partie intégrante de nos procédures de conformité.

À l'heure actuelle, la plate-forme de conformité d'Altrad héberge :

- L'ensemble des politiques du Groupe, largement diffusées par le biais de campagnes de signatures.
- Un outil de due diligence des tiers, qui permet d'enregistrer et de contrôler les tiers.
- Une ligne d'alerte anonyme accessible par téléphone et par courrier électronique ou via le site web d'Altrad.
- 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, comportant des contrôles des connaissances pour s'assurer que les employés comprennent pleinement ce qui est attendu d'eux.

### Culture de la conformité et communication en la matière

Altrad emploie de nombreux canaux pour promouvoir sa culture forte de la conformité dans l'ensemble de ses activités. L'une de ces méthodes consiste en communications sur les politiques clés au personnel à risque et souligne leur caractère indispensable via la plate-forme de conformité.

Ces politiques sont également accessibles à tous les employés par le biais d'un site SharePoint dédié. Pour renforcer la sensibilisation, des affiches informant les employés de l'existence du dispositif interne d'alerte sont diffusées dans toutes nos filiales.

L'équipe Conformité joue un rôle actif de sensibilisation. Elle présente les résultats des efforts d'Altrad lors des événements du Groupe, notamment lors des réunions clés de la Direction et des séminaires annuels. L'un des principaux outils utilisés par le cadre de conformité est la cartographie des risques de corruption. Cette cartographie doit être révisée tous les trois ans, mais les *Business Units* doivent évaluer chaque année si une mise à jour est nécessaire en fonction de l'évolution des risques. Cette approche garantit que les évaluations des risques restent pertinentes et réactives.

En outre, chaque *Business Unit* du Groupe doit chaque année organiser au moins quatre réunions du Comité d'éthique pour renforcer la supervision éthique.

Pour accroître la visibilité et l'importance du programme anti-corruption, chaque Directeur Général est tenu de soutenir et promouvoir publiquement le programme au moins deux fois par an, par exemple lors d'événements internes, de réunions de direction ou de communications institutionnelles. Ces interventions indiquent la marche à suivre au plus haut niveau et favorisent activement une culture forte d'intégrité dans chaque entité.

### Formation à la conformité

La formation est une pierre angulaire du système de gestion de la conformité. Obligatoire pour le personnel à risque, elle garantit que les employés sont bien préparés à respecter les normes de conformité. En complément des modules d'e-learning, des sessions en présentiel sont organisées au moins une fois tous les trois ans. L'ensemble des employés suivent une formation anti-corruption, en particulier les responsables, afin d'assurer un comportement exemplaire au quotidien.

Ce programme de formation s'articule autour de trois objectifs clés :

1. Gérer efficacement les programmes de conformité.
2. Comprendre les lois et réglementations applicables.

### 3. Favoriser une culture d'intégrité et d'éthique.

Les supports de formation sont élaborés par le Département de la conformité, et chaque session se termine par un contrôle des connaissances pour vérifier la bonne compréhension de la formation.

Chaque société du Groupe doit soumettre un plan de formation conformité, validé par son Comité d'éthique local. Les Responsables conformité locaux (LCO) sont chargés de dispenser et de promouvoir des formations spécifiques. Le Département de la conformité propose un éventail de modules de formation anti-corruption.

- Lorsqu'elles sont dispensées localement, ces sessions se concentrent sur des exemples pratiques et expliquent les politiques du Groupe dans leur contexte.
- Lorsqu'elles sont dispensées par le Département de la conformité, la formation est adaptée pour inclure des exemples locaux pertinents de lutte contre la corruption.

Le réseau des LCO du Groupe effectue régulièrement une actualisation des connaissances du personnel à risque tout au long de l'année. Le personnel à risque est également inscrit sur la plate-forme de conformité du Groupe, où il peut accéder à des modules d'*e-learning* sur des sujets liés à la corruption.

En moyenne, 7 539 employés appartiennent à la catégorie du personnel à risque, et leur taux moyen de participation aux formations d'*e-learning* est de 74,55 %.

Par ailleurs, le Département de la conformité forme les LCO et le personnel à risque lors de visites dans les filiales. Ces sessions intègrent des exemples issus de la cartographie des risques de corruption, garantissant pertinence et application pratique.

Altrad utilise un réseau de communication robuste pour sensibiliser chacun aux enjeux de la conformité à tous les niveaux de l'organisation. Les LCO forment tous les nouveaux employés dans leurs trois premiers mois suivant leur embauche, et le personnel à risque bénéficie également tous les trois ans d'une mise à jour de leur formation.

Le Département de la conformité a entrepris d'élaborer une méthodologie pour consolider les données de taux de participation aux sessions en présentiel au niveau du Groupe.

Les efforts permanents de communication, via des réunions régulières, des séminaires et des visites de sites, contribuent à l'ancrage de ces valeurs à tous les niveaux du Groupe. Le Groupe organise également des sessions courtes et ciblées, appelées « *Compliance Moments* », pour entretenir l'engagement et veiller à ce que chacun reste sensibilisé aux enjeux de la conformité.

En outre, les entités sont encouragées à intégrer des enjeux de la conformité dans les réunions du Conseil d'administration, les séminaires commerciaux et les événements managériaux afin de maintenir les considérations éthiques au cœur des discussions.

### Procédure d'alerte

Le Groupe enquête sur les incidents liés à la conduite des affaires rapidement, de manière indépendante et objective.

Mise à la disposition du public sur notre site web, notre Politique de dénonciation énonce les procédures à employer pour lancer une alerte, notamment via la plate-forme de conformité mentionnée plus haut. Cette politique, qui comporte un lien direct permettant à toute personne souhaitant exprimer une préoccupation de lancer une alerte de manière simple et transparente. Des affiches avec un code QR donnant directement accès au système d'alerte sont distribuées dans tout le Groupe.

La Procédure d'enquêtes internes définit les attentes du Groupe concernant les enquêtes internes et les instructions pour les enquêteurs.

(1) Le personnel à risque peut comprendre, sans s'y limiter, les fonctions et les Directions suivantes : Direction générale, responsable ou superviseur, quel que soit son niveau hiérarchique, achats, logistique, chaîne d'approvisionnement, ventes, marketing, relations externes, finance, juridique, conformité, ressources humaines, formation, santé, sécurité, qualité, ingénierie, informatique et représentation du personnel.



Les lanceurs d'alerte peuvent transmettre l'alerte à leur supérieur hiérarchique, au Département de la conformité, au LCO ou à une autorité externe. Ils peuvent le faire oralement, par courriel ou par le biais d'une ligne d'assistance téléphonique, en utilisant soit la plate-forme en ligne dédiée, soit la plate-forme Integrity.

Nous respectons toutes les lois sur la protection des données lors du traitement des signalements, et les lanceurs d'alerte ont la possibilité de rester anonymes.

Le tri des nouveaux cas est effectué par le Responsable Conformité. À l'issue d'une enquête, l'enquêteur rédige un rapport détaillant les mesures prises et l'ensemble des faits et preuves recueillis.

Le rapport formule des recommandations sur les actions à entreprendre, les éventuelles 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 des contrôles supplémentaires.

Sur la base de ces constatations, il est ensuite décidé 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 du Groupe et en lien avec la Direction, s'assure de la bonne mise en œuvre des actions convenues pour résoudre l'alerte, comme indiqué dans le rapport d'enquête officiel.

Le système d'alerte est partie intégrante de notre programme de conformité. Il garantit l'efficacité des programmes adoptés et répond à une obligation légale à plusieurs égards, notamment en vertu de :

- La loi française Sapin II (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique).
- Le *UK Bribery Act* du 8 avril 2010 (*UKBA*).
- La Directive européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et la réglementation nationale adoptée en conséquence.

Altrad met tout en œuvre pour garantir la confidentialité des faits signalés, de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées par l'alerte et de tout tiers mentionné, ainsi que des informations recueillies dans le cadre de l'enquête.

Toute personne qui dépose un signalement en toute bonne foi et sans en tirer de bénéfice direct (même si les faits s'avèrent inexacts ou ne justifient aucun suivi) bénéficie d'une protection légale contre toute forme de représailles. Tout employé du Groupe Altrad impliqué dans des représailles contre un lanceur d'alerte fera l'objet d'une action disciplinaire. Pour de plus amples informations sur notre procédure de dénonciation, veuillez vous reporter à la section Gouvernance.

### Prévention de la corruption [G1-3]

Placée au cœur du modèle économique d'Altrad, la prévention de la corruption traduit notre engagement de longue date pour une conduite éthique. Notre Programme anti-corruption (*Anti-Bribery and Corruption*, ABC) s'articule autour des huit piliers de la loi Sapin II, ce qui nous permet de suivre une approche globale, reposant sur des bases juridiques solides, en matière d'intégrité et de conduite éthique.

Au cœur de ce programme se trouve la Politique anti-corruption, qui reflète l'engagement d'Altrad à mener ses activités avec intégrité, dans le respect des réglementations nationales et internationales, et en cohérence avec ses valeurs fondamentales : respect, courage,

solidarité, humilité et convivialité. Le Directeur de la conformité (CCO) assure la mise en œuvre de la Politique anti-corruption, qui s'applique à l'ensemble des entités du Groupe et peut être consultée sur la plate-forme de conformité et le site web du Groupe.

Le Code d'intégrité et d'éthique des affaires du Groupe, ainsi que les politiques qui en découlent, établissent une position de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. Toutes les activités doivent être menées de manière transparente et éthique.

La Politique anti-corruption pose une série d'exigences de la part de tous les employés, partenaires, contractants et représentants tiers d'Altrad :

- Le respect des politiques et des exigences anti-corruption.
- La tenue précise et transparente des registres financiers.
- Le respect de l'intégrité à tous les niveaux de leurs relations, notamment en ce qui concerne les cadeaux, l'hospitalité (repas, invitations, événements), les dons, les parrainages et les partenariats.

Les employés doivent déclarer et documenter les invitations ou cadeaux, respecter la politique du Groupe en matière de cadeaux et d'hospitalité, et s'abstenir de toute pratique comptable « hors livres ». Les supérieurs hiérarchiques sont responsables de la formation et de la conformité de leurs équipes. La politique décrit les règles relatives à l'acceptation ou à la distribution de cadeaux et d'hospitalité.

Cette politique est alignée sur les normes et réglementations internationales, notamment la loi française Sapin II, le *UK Bribery Act 2010* et le *Foreign Corrupt Practices Act* des États-Unis.

Le Programme anti-corruption est dirigé par le Directeur de la conformité, le Responsable Conformité et le Comité d'éthique du Groupe, qui définissent l'orientation stratégique du Groupe en matière de conformité. Les Responsables conformité régionaux (RCO), en collaboration avec les Responsables conformité locaux (LCO), assurent un soutien quotidien, des conseils et une supervision pour garantir une mise en œuvre efficace du Programme anti-corruption au niveau local. Veuillez vous reporter à la section G1-1 pour de plus amples informations sur la gouvernance de la conformité et la délégation des responsabilités.

### Principales mesures et application

Pour garantir l'efficacité du programme, Altrad a mis en place un dispositif comportant les éléments suivants :

- Des audits internes et externes pour vérifier la conformité.
- Des formations obligatoires anti-corruption pour les employés et leurs supérieurs hiérarchiques.
- Une procédure de dénonciation permettant à chacun de faire part de ses préoccupations de manière confidentielle.
- Des examens de gouvernance continus, une cartographie des risques et des évaluations des risques, en particulier dans les régions à haut risque, afin de détecter et de traiter les comportements répréhensibles.

Les sessions de formation sont adaptées aux contextes locaux et peuvent comporter des exemples issus de la cartographie des risques de corruption de la filiale afin d'en assurer la pertinence et l'application pratique.

Toute violation de la Politique anti-corruption peut entraîner des sanctions disciplinaires, un licenciement et/ou des poursuites judiciaires. Altrad applique strictement une politique de tolérance zéro et collabore, le cas échéant, avec les autorités pour traiter les violations rapidement et en toute transparence.

Au cours de l'exercice 2025, Altrad n'a été reconnu coupable d'aucune violation des lois anti-corruption.

### Cartographie des risques de corruption

Conçu en accord avec les huit piliers de la loi Sapin II, le processus de cartographie des risques de corruption d'Altrad est la pierre angulaire de son cadre de conformité. Il vise à identifier, évaluer et atténuer les risques de corruption dans l'ensemble des entités du Groupe. Pour les entreprises nouvellement acquises, la cartographie des risques de corruption est l'une des premières actions de conformité entreprises par le Comité d'éthique local (LEC).

Nous commençons par identifier les processus métier et les scénarios de risque. Ensuite, nous évaluons les niveaux de risque et décidons des plans d'action nécessaires. Chaque entité élabore un plan d'action local, validé annuellement par le LEC. Ce plan doit être aligné sur un plan d'action approuvé au niveau du Groupe.

Les LCO, soutenus par le LEC, assurent la mise en œuvre et le suivi de ces plans, garantissant une approche cohérente et efficace de la gestion des risques de corruption dans toute l'organisation.

### Relations avec les fournisseurs et pratiques de paiement [G1-2 et G1-6]

Altrad gère plusieurs centres de chaîne d'approvisionnement en Europe et en Asie, gérés par une division centrale des achats en France. Nous entendons créer de nouveaux centres dans le monde afin de couvrir 100 % de notre empreinte géographique.

Altrad est résolu à entretenir des relations solides et positives avec ses fournisseurs. Le Groupe s'efforce en permanence d'améliorer ses processus pour garantir la rapidité et l'efficacité des transactions. L'intensification de ces efforts permettra de renforcer la confiance des fournisseurs tout en préservant la solide réputation d'Altrad dans le secteur.

### Vigilance raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement [G1-2]

Nous entendons établir des partenariats commerciaux éthiques et conformes aux lois et aux politiques du Groupe avec tous nos fournisseurs. La réalisation d'une vigilance raisonnable sur tous les partenaires potentiels avant d'établir une relation commerciale garantit leur alignement avec les valeurs et les normes du Groupe. Ce principe est intégré dans notre Politique d'achats responsables, décrite dans la section S2-1.

Notre processus rigoureux de vigilance raisonnable démontre l'engagement d'Altrad à travailler uniquement avec des tiers de confiance. En outre, le Groupe respecte strictement toutes les réglementations applicables en matière de sanctions et de contrôle des exportations, y compris celles imposées par l'UE, la France et d'autres juridictions, le cas échéant. Les fournisseurs sont tenus

d'appliquer des normes au moins équivalentes à celles du Groupe. Cette approche garantit que les valeurs d'Altrad se reflètent sur l'ensemble de son réseau de partenaires et de parties prenantes.

Altrad applique une Politique Groupe sur les sanctions et le contrôle des exportations depuis 2019. Au cours de l'exercice 2025, nous avons poursuivi l'évaluation mondiale des risques liés aux contrôles des exportations et aux sanctions afin de garantir que notre cadre de conformité reste efficace et conforme à des exigences réglementaires et à des contraintes géopolitiques en constante évolution.

### Pratiques de paiement [G1-6]

Altrad a pleinement conscience de l'impact négatif que les retards de paiement peuvent avoir sur les fournisseurs, ce qui peut représenter un risque pour le Groupe compte tenu notamment des perturbations opérationnelles qui peuvent en résulter.

Les fournisseurs doivent être traités avec respect, et les conditions de paiement sont clairement communiquées par les filiales opérationnelles à leurs fournisseurs. Pour garantir des paiements ponctuels, les filiales gèrent leurs propres paiements fournisseurs conformément aux indicateurs convenus lors du cycle budgétaire.

Les pratiques de paiement peuvent être adaptées à différents types de fournisseurs – par exemple les petites et moyennes entreprises – grâce à un processus agile qui donne aux filiales opérationnelles l'autonomie nécessaire pour ajuster leur approche. Cette flexibilité prend en compte le profil du fournisseur, la nature de la relation, les conditions de paiement convenues et les impacts potentiels des pratiques de paiement sur les fournisseurs.

En raison de la nature décentralisée du reporting sur ce sujet, le Groupe ne dispose actuellement pas d'indicateurs consolidés conformes aux exigences ESRS.

Nous surveillons activement et collaborons avec les fournisseurs clés pour anticiper les risques. Le cas échéant, nous offrons flexibilité et soutien, notamment aux fournisseurs les plus dépendants vis-à-vis de nous. À l'avenir, nous envisageons des mesures à plus long terme telles que la diversification et des partenariats renforcés pour sécuriser les chaînes d'approvisionnement critiques.

Les retards de paiement sont identifiés et traités au niveau local par les filiales. L'ensemble des fournisseurs ont accès à leurs interlocuteurs dédiés et peuvent discuter directement des questions de paiement avec la filiale concernée. Les retours des fournisseurs sont également examinés lors des évaluations commerciales, ce qui nous aide à identifier les problèmes potentiels et à garantir que nos pratiques de paiement restent équitables et favorables.



## 4.5 Rapport d'assurance sur le développement durable

### Rapport du Commissaire aux comptes chargé de la mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Altrad Investment Authority

Exercice clos le 31 août 2025

À l'Assemblée générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de Commissaire aux comptes chargé de la mission de certification des informations en matière de durabilité. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 août 2025 et incluses dans la section 4 du rapport de gestion du groupe ci-après le « Rapport de durabilité ».

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce, Altrad Investment Authority SAS est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation du groupe. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du Code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- La conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par Altrad Investment Authority SAS pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail ;
- La conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce, y compris avec les ESRS ; et
- Le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de Commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « *Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852* ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Altrad Investment Authority SAS dans le rapport sur la gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

#### Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Altrad Investment Authority SAS, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Altrad Investment Authority SAS en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

### Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Altrad Investment Authority pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail

#### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- Le processus défini et mis en œuvre par Altrad Investment Authority SAS lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- Les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

#### Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Altrad Investment Authority SAS avec les ESRS.

Concernant la consultation du Comité Social et Economique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail, nous vous informons que cette obligation a été respectée.

#### Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans la section 4.1. *Informations générales [ESRS 2] – Double matérialité [IRO]* du Rapport de durabilité, sur l'approche retenue pour couvrir les enjeux relatifs à la chaîne de valeur.

#### Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Altrad Investment Authority SAS pour déterminer les informations publiées.

#### Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées dans la section 4.1. *Informations générales [ESRS 2] – Implication des parties prenantes [SBM-2]* du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par l'entité pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et/ou les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par l'entité, compte tenu notamment de la multiplicité de ses activités ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans la section 4.1. *Informations générales [ESRS 2] – Implication des parties prenantes [SBM-2]* du Rapport de durabilité, notamment, en ce qui concerne les modalités de collecte des intérêts et des points de vue des parties prenantes mises en place par l'entité ainsi que les engagements pris par l'entité auprès de employés, clients, autorités locales, communautés locales, investisseurs et fournisseurs dans le cadre de la démarche.

#### Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées dans les sections 4.1. *Informations générales [ESRS 2] – Nos impacts matériels risques et opportunités [SBM-3]* et 4.1. *Informations générales [ESRS 2] – Double matérialité [IRO]* du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 du Rapport de durabilité.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place par l'entité pour déterminer ses impacts et ses dépendances, qui peuvent être source de risques ou d'opportunités, notamment le dialogue mis en œuvre, le cas échéant, avec les parties prenantes.



Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO.

Nous avons pris connaissance de la cartographie réalisée par l'entité des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette cartographie avec notre connaissance de l'entité et, le cas échéant, avec les analyses de risques menées par les entités du groupe.

Nous avons :

- apprécié l'approche descendante utilisée par l'entité pour recueillir les informations au titre des filiales ;
- apprécié la manière dont l'entité a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité avec les analyses sectorielles disponibles ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités actuels et potentiels identifiés par l'entité, notamment ceux qui lui sont spécifiques, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS avec notre connaissance de l'entité ;
- apprécié comment l'entité a pris en considération les différents horizons temporels notamment s'agissant des enjeux climatiques ;
- apprécié si l'entité a pris en compte les risques et opportunités pouvant découler d'événements à la fois passés et futurs du fait de ses activités propres ou de ses relations d'affaires, y compris les actions entreprises pour gérer certains impacts ou risques ;
- apprécié si l'entité a tenu compte de ses dépendances aux ressources naturelles, humaines et/ou sociales dans l'identification des risques et opportunités.

### Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées dans la section 4.1. *Informations générales [ESRS 2] – Double matérialité [IRO] Étape 3 : Évaluation des impacts, des risques et des opportunités* du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont l'entité a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- Au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- Au titre des informations spécifiques à l'entité.

### Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce, y compris avec les ESRS.

#### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- Les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- La présentation de ces informations en garantissant la lisibilité et la compréhensibilité ;
- Le périmètre retenu par Altrad Investment Authority SAS relativement à ces informations est approprié ; et
- Sur la base d'un échantillon, fondé sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

### Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons effectuées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, d'omissions ni d'incohérences significatives concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité aux exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris aux normes ESRS.

#### Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations présentées dans la section 4.1 « *Informations générales [ESRS 2] – Base générale de préparation [BP-1]* » ainsi que dans l'Annexe 4 du Rapport de durabilité, relatives aux difficultés rencontrées au titre de la première année d'application dans la collecte de certaines données.

Ces difficultés concernent notamment : l'approche différenciée retenue pour les périmètres de certaines informations sociales, environnementales et relatives à la conduite des affaires ; les limites méthodologiques affectant le calcul des émissions de gaz à effet de serre, y compris l'indisponibilité de données pour certaines catégories du scope 3 ; les restrictions de périmètre dans le calcul de l'indicateur de rémunération ; ainsi que l'omission de certains points de données.

### Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

### Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées à la section 4.2 *Environnement* du Rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes concernées, en particulier, la direction « climat », nous avons apprécié si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : atténuation du changement climatique, efficacité énergétique, énergies renouvelables ou autres ;
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section *Changement climatique* [ESRS E1] de la section environnementale des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission gaz à effet de serre :

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- Nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2.
- Concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
  - La justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
  - Le processus de collecte d'informations,
- Nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- Nous nous sommes entretenus avec la direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur le bilan d'émissions de gaz à effet de serre ;
- Pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- En ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
  - Par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
  - Nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ou s'il y a eu des changements depuis la période précédente, et si ces changements sont appropriés ;
- Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

### Informations fournies en application des normes sociales (ESRS S1, S2 et S4)

#### Informations fournies en application de la norme sociale ESRS S1

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (ESRS S1) figurent à la section 4.3 *Social* du Rapport de durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées (direction des ressources humaines, direction HSE, direction RSE) :
  - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans l'état de durabilité,
  - examiner la documentation sous-jacente disponible ;
  - mettre en œuvre des procédures visant à vérifier la correcte consolidation de ces données
- apprécier si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : la diversité et un environnement inclusif, la santé et la sécurité et le dialogue social, la rémunération.
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section Effectifs de l'entreprise [ESRS S1] de la section Sociale des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.



Nous avons par ailleurs :

- pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées, étant précisé que nous n'avons pas revu l'efficacité opérationnelle de ces contrôles,
- examiné le périmètre géographique/juridique sur lequel les informations ont été établies ;
- apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par la Société pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard des ESRS S1 et, le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- comparer les informations publiées aux éléments figurant dans les comptes consolidés, les données internes à l'entité en lien avec la comptabilité tel que notamment les états de gestion, et aux autres publications relatives à ces sujets que nous aurions pu identifier ;
- défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée en lien avec les évolutions de l'activité ;
- examiné, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes.

Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

Informations fournies en application de la norme relative à la conduite des affaires (ESRS G1)

Les informations publiées au titre de la conduite des affaires figurent à la section 4.4 Gouvernance du Rapport de durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées (direction de compliance, direction Achats) :
  - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans l'état de durabilité,
  - examiner la documentation sous-jacente disponible ;
  - mettre en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
  - apprécier si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : le système d'alertes, les relations avec les fournisseurs, la formation des collaborateurs exposés à des risques spécifiques.
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section *Conduite des affaires [ESRS G1]* de la section Gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

Nous avons par ailleurs :

- pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées, étant précisé que nous n'avons pas revu l'efficacité opérationnelle de ces contrôles,
- examiné le périmètre géographique/juridique sur lequel les informations ont été établies ;
- apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par la Société pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard des ESRS G1 ;
- défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée en lien avec les évolutions de l'activité ;
- examiné, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes, ;

Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Non-conformité

Nous vous informons que nous n'avons pas pu effectuer le contrôle des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 août 2025 qui doivent figurer, en application de l'article L. 233-28-4 dans une section spécifique du rapport de gestion du groupe dans la mesure où ces informations ne figurent pas dans le rapport de gestion du groupe.

En application de la loi, nous vous signalons que le non-établissement des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 août 2025 constitue une violation des dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce.

Neuilly-sur-Seine, le 4 décembre 2025

Le Commissaire aux comptes

Grant Thornton

Membre français de Grant Thornton International

Helmi Ben Jezia

Associé

4.6 Annexes

Annexe 1 : Incorporation des informations au moyen de renvois (ESRS 2 – BP-2 §16)

Le tableau ci-après présente la liste des informations obligatoires intégrées dans l'état de durabilité de l'entreprise par renvoi :

| Exigence de publication ou point de données | Incorporation au moyen de renvois                                                                             | Renvoi                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESRS 2 – GOV-1                              | Rôle et composition des organes de gouvernance                                                                | Gouvernance d'entreprise                                                                                                                                    |
| ESRS 2 – GOV-2                              | Implication des organes de gouvernance dans les enjeux ESG                                                    | Gouvernance d'entreprise                                                                                                                                    |
| ESRS 2 – GOV-5                              | Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité                   | Gouvernance d'entreprise, audit interne                                                                                                                     |
| ESRS 2 – SBM-1                              | Description du modèle économique, répartition du chiffre d'affaires et des effectifs                          | Rapport d'activité                                                                                                                                          |
| ESRS 2 – IRO-1                              | Présentation du Comité de pilotage ESG                                                                        | Gouvernance d'entreprise                                                                                                                                    |
| ESRS 2 – IRO-1                              | Mise à jour de l'évaluation de la gestion des risques                                                         | Gestion des risques                                                                                                                                         |
| E1 – SMB-3                                  | Description de la capacité à ajuster ou adapter la stratégie et le modèle économique au changement climatique | Rapport d'activité : Feuille de route ESG, vision et convictions en matière de développement durable et entretien avec les co-Directeurs Généraux du Groupe |
| S1 – 3                                      | Système d'alerte                                                                                              | Gouvernance d'entreprise                                                                                                                                    |

Annexe 2 : Tableau de correspondance de la vigilance raisonnable

| Éléments clés du processus de vigilance raisonnable                                               | Emplacement dans le rapport de développement durable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Intégration de la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique | Implication des organes de gouvernance dans les enjeux ESG [GOV-2]<br>Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Collaboration avec les parties prenantes concernées                                               | Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]<br>Processus de dialogue avec les employés [S1-2]<br>Vigilance raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement [G1-2]                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Identification et évaluation des impacts négatifs                                                 | Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Mesures prises pour traiter ces impacts négatifs                                                  | Actions liées à l'atténuation du changement climatique [E1-3]<br>Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S1-3]<br>Actions liées aux pratiques d'emploi équitables [S1-4]<br>Actions liées à la santé et sécurité [S1-4]<br>Actions liées à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances [S1-4]<br>Actions liées aux conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur [S2-4]<br>Actions liées à la protection des informations des clients [S4-4]<br>Prévention de la corruption [G1-3]<br>Vigilance raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement [G1-2] |
| Suivi de l'efficacité de ces efforts et communication                                             | Objectifs et indicateurs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'énergie [E1]<br>Objectifs et indicateurs liés aux pratiques équitables en matière d'emploi [S1]<br>Objectifs et indicateurs liés à la santé et à la sécurité [S1]<br>Objectifs et indicateurs liés à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances [S1]<br>Indicateurs liés à la formation et au développement (non matériel) [S1]<br>Objectifs et indicateurs liés aux conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur [S2-5]                                                                                                                                          |

### Annexe 3 : Exigence de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise (ESRS 2 – IRO-2)

Le tableau ci-après couvre à la fois la liste des points de données dérivés d'autres législations européennes et leur emplacement dans l'état de durabilité, ainsi que la liste des exigences de publication respectées sur la base des résultats de l'analyse de double matérialité (DMA).

| Exigence de publication                                                                                                                    | Point de données dérivé d'autres législations européennes                            | Autres législations européennes            | Renvoi/Section                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| [BP-1] – Base générale de préparation de l'état de durabilité de l'entreprise                                                              |                                                                                      |                                            | Base générale de préparation                                                                                      |
| BP-2 – Publication d'informations relatives à des circonstances particulières                                                              |                                                                                      |                                            | Publication d'informations relatives à des circonstances particulières [BP-2]                                     |
| GOV-1 – Rôle des organes administratifs, de gestion et de surveillance                                                                     | 21 (d) – Ratio de diversité femmes/hommes au sein du Conseil d'administration        | Règlement de référence SFDR                | Rôle et composition des organes de gouvernance [GOV-1]                                                            |
|                                                                                                                                            | 21 (e) – Part d'administrateurs indépendants au sein du Conseil d'administration     | Règlement de référence                     | Rôle et composition des organes de gouvernance [GOV-1]                                                            |
| GOV-2 – Informations fournies aux organes administratifs, de gestion et de surveillance et sujets de développement durable abordés par eux |                                                                                      |                                            | Implication des organes de gouvernance dans les enjeux ESG [GOV-2]                                                |
| GOV-3 – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation                                             |                                                                                      |                                            | Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [GOV-3]                    |
| GOV-4 – Déclaration sur la vigilance raisonnable                                                                                           | 30 – Déclaration sur la vigilance raisonnable                                        | SFDR                                       | Déclaration sur la vigilance raisonnable [GOV-4]                                                                  |
| GOV-5 – Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de développement durable                             |                                                                                      |                                            | Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité [GOV-5]               |
| SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur                                                                                   | 40 (d) i – Implication dans des activités liées aux combustibles fossiles            | SFDR<br>Pilier 3<br>Règlement de référence | Non pertinent                                                                                                     |
|                                                                                                                                            | 40 (d) ii – Implication dans des activités liées à la production chimique            | SFDR<br>Règlement de référence             | Non pertinent                                                                                                     |
|                                                                                                                                            | 40 (d) iii – Implication dans des activités liées aux armes controversées            | SFDR<br>Règlement de référence             | Non pertinent                                                                                                     |
|                                                                                                                                            | 40 (d) iv – Implication dans des activités liées à la culture et production de tabac | Règlement de référence                     | Non pertinent                                                                                                     |
|                                                                                                                                            |                                                                                      |                                            |                                                                                                                   |
| SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes                                                                                    |                                                                                      |                                            | Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]                                                           |
| SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique                           |                                                                                      |                                            | Nos impacts, risques et opportunités matériels [SBM-3]                                                            |
| IRO-1 – Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels                           |                                                                                      |                                            | Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1] |
| IRO-2 – Exigences de publication dans les ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise                                          |                                                                                      |                                            | Informations couvertes par le présent état de durabilité [IRO-2]                                                  |

| Exigence de publication                                                                                                                | Point de données dérivé d'autres législations européennes                                                                    | Autres législations européennes            | Renvoi/Section                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE                                                                                                             |                                                                                                                              |                                            |                                                                                                                                                         |
| E1-1 – Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique                                                                  | 14 – Plan de transition pour atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050                                                    | Loi européenne sur le climat               | Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]                                                                                   |
|                                                                                                                                        | 16 (g) – Entreprises exclues des indices alignés sur Paris                                                                   | Pilier 3<br>Règlement de référence         | Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]                                                                                   |
| ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique                |                                                                                                                              |                                            | Impacts risques et opportunités liés au climat [SBM-3]                                                                                                  |
| ESRS 2 IRO-1 – Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés au climat |                                                                                                                              |                                            | Processus d'analyse de double matérialité [ESRS 2-IRO-1]<br>Identification et évaluation des impacts, risques et opportunités liés au climat [E1 IRO-1] |
| E1-2 – Politiques liées à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique                                                     |                                                                                                                              |                                            | Gestion et responsabilité de la stratégie environnementale [E1-2]                                                                                       |
| E1-3 – Actions et ressources en lien avec les politiques climatiques                                                                   | 34 – Objectifs de réduction des émissions de GES                                                                             | SFDR<br>Pilier 3<br>Règlement de référence | Actions liées à l'atténuation du changement climatique [E1-3]                                                                                           |
|                                                                                                                                        |                                                                                                                              |                                            |                                                                                                                                                         |
| E1-5 – Consommation d'énergie et mix énergétique                                                                                       | 38 – Consommation d'énergie provenant de sources fossiles ventilée par source (secteurs à fort impact climatique uniquement) | SFDR                                       | Consommation énergétique [E1-5]                                                                                                                         |
|                                                                                                                                        | 37 – Consommation et mix énergétique                                                                                         |                                            |                                                                                                                                                         |
|                                                                                                                                        | 40 à 43 – Intensité énergétique associée aux activités dans les secteurs à fort impact climatique                            |                                            |                                                                                                                                                         |
| E1-6 – Émissions brutes de GES (Scopes 1, 2, 3) et totales                                                                             | 44 – Émissions brutes de GES (Scopes 1, 2, 3) et totales                                                                     | SFDR<br>Pilier 3<br>Règlement de référence | Inventaire carbone d'Altrad [E1-6]                                                                                                                      |
|                                                                                                                                        | 53 à 55 – Intensité des émissions brutes de GES                                                                              | SFDR<br>Pilier 3<br>Règlement de référence | Inventaire carbone d'Altrad [E1-6]                                                                                                                      |
| E1-7 – Suppressions de GES et projets d'atténuation financés par des crédits carbone                                                   | 56 – Absorptions de GES et crédits carbone                                                                                   | Loi européenne sur le climat               | Non applicable                                                                                                                                          |
| E1-8 – Tarification du carbone                                                                                                         |                                                                                                                              |                                            | Non matériel                                                                                                                                            |
| E1-9 – Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat        | 66 – Degré d'exposition du portefeuille aux risques physiques liés au climat                                                 | Règlement de référence                     | Entrée en vigueur progressive                                                                                                                           |
|                                                                                                                                        | 66 (a) – Ventilation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique                                           | Pilier 3                                   | Entrée en vigueur progressive                                                                                                                           |
|                                                                                                                                        | 66 (c) – Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel                                            | Pilier 3                                   | Entrée en vigueur progressive                                                                                                                           |
|                                                                                                                                        | 67 (c) – Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique       | Pilier 3                                   | Entrée en vigueur progressive                                                                                                                           |
|                                                                                                                                        | 69 – Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat                                                     | Règlement de référence                     | Entrée en vigueur progressive                                                                                                                           |

| Exigence de publication                                                                                                   | Point de données dérivé d'autres législations européennes                                                                                                                  | Autres législations européennes | Renvoi/Section                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------|
| E2 – POLLUTION                                                                                                            |                                                                                                                                                                            |                                 |                                                         |
| E2-4 – Pollution de l'air, de l'eau et du sol                                                                             | 28 – Quantité de chaque polluant figurant à l'annexe II du règlement E-PRTR (Registre européen des rejets et des transferts de polluants) émis dans l'air, l'eau et le sol | SFDR                            | Non matériel                                            |
| E3 – RESSOURCES HYDRIQUES ET MARINES                                                                                      |                                                                                                                                                                            |                                 |                                                         |
| E3-1 – Politiques liées aux ressources hydriques et marines                                                               | 9– Ressources hydriques et marines                                                                                                                                         | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 13 – Politiques en la matière                                                                                                                                              | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 14 – Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers                                                                                                          | SFDR                            | Non matériel                                            |
| E3-4 – Consommation d'eau                                                                                                 | 28 (c) – Volume total d'eau recyclée et réutilisée en lien avec les activités propres de l'entreprise                                                                      | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 29 – Consommation d'eau totale en m³ par rapport au chiffre d'affaires net généré par les activités propres de l'entreprise                                                | SFDR                            | Non matériel                                            |
| E4 – BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈME                                                                                           |                                                                                                                                                                            |                                 |                                                         |
| ESRS 2 – IRO 1 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique | 16 (a) i – Liste des sites matériels dans les activités propres précisant les activités affectant négativement les zones sensibles pour la biodiversité                    | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 16 (b) – Impacts négatifs significatifs identifiés concernant la dégradation des terres, la désertification ou l'imperméabilisation des sols                               | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 16 (c) – Opérations affectant des espèces menacées                                                                                                                         | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 24 (b) – Pratiques ou politiques de gestion durable des terres/ agriculture                                                                                                | SFDR                            | Non matériel                                            |
| E4-2 – Politiques liées à la biodiversité et aux écosystèmes                                                              | 24 (c) – Pratiques ou politiques durables pour les océans/mers                                                                                                             | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 24 (d) – Politiques pour lutter contre la déforestation                                                                                                                    | SFDR                            | Non matériel                                            |
| E5 – ÉCONOMIE CIRCULAIRE                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                 |                                                         |
| E5-5 – Flux de ressources sortants                                                                                        | 37 (d) – Déchets non recyclés                                                                                                                                              | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 39 – Déchets dangereux                                                                                                                                                     | SFDR                            | Non matériel                                            |
|                                                                                                                           | 39 – Déchets radioactifs                                                                                                                                                   | SFDR                            | Non matériel                                            |
| S1 – EMPLOYÉS DE L'ENTREPRISE                                                                                             |                                                                                                                                                                            |                                 |                                                         |
| ESRS 2 SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes                                                            |                                                                                                                                                                            |                                 | Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2] |
| ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique   | 14 (f) – Risque de travail forcé                                                                                                                                           | SFDR                            | Impacts, risques et opportunités [SBM-3]                |
|                                                                                                                           | 14 (g) – Risque d'exploitation d'enfants par le travail                                                                                                                    | SFDR                            | Impacts, risques et opportunités [SBM-3]                |
| S1-1 – Politiques relatives aux effectifs propres                                                                         | 20 – Engagements à mener une politique en matière des Droits de l'Homme                                                                                                    | SFDR                            | Présentation générale des politiques transverses [S1-1] |
|                                                                                                                           | 21 – Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail                      | Règlement de référence          | Présentation générale des politiques transverses [S1-1] |



| Exigence de publication                                                                                                                                                                                                                         | Point de données dérivé d'autres législations européennes                                                                               | Autres législations européennes | Renvoi/Section                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S1-1 – Politiques relatives aux effectifs propres                                                                                                                                                                                               | 22 – Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains                                                                  | SFDR                            | Présentation générale des politiques transverses [S1-1]<br>Livret sur la gestion des droits humains                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                 | 23 – Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail                                                             | SFDR                            | Présentation générale des politiques transverses [S1-1]                                                                                                                                                                               |
| S1-2 – Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts                                                                                                                                        |                                                                                                                                         |                                 | Processus de dialogue avec le personnel [S1-2]                                                                                                                                                                                        |
| S1-3 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations                                                                                                         | 32 (c) – Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes concernant les questions de personnel                                  | SFDR                            | Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S1-3]                                                                                             |
| S1-4 – Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions |                                                                                                                                         |                                 | Mesures liées aux pratiques d'emploi équitables [S1-4]<br>Actions en lien avec la santé et la sécurité [S1-4]<br>Actions en lien avec la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances [S1-4]                                       |
| S1-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels                                                                                      |                                                                                                                                         |                                 | Objectifs et indicateurs en lien avec les pratiques d'emploi équitables<br>Objectifs et indicateurs en lien avec la santé et la sécurité.<br>Objectifs et indicateurs en lien avec la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances |
| S1-6 – Caractéristiques des employés de l'entreprise                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                         |                                 | Caractéristiques des employés de l'entreprise [S1-6]                                                                                                                                                                                  |
| S1-7 – Caractéristiques des non-employés assimilés au personnel de l'entreprise                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                         |                                 | Caractéristiques des employés de l'entreprise [S1-7]                                                                                                                                                                                  |
| S1-8 – Couverture des négociations collectives et dialogue social                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                         |                                 | Objectifs et indicateurs en lien avec les pratiques équitables en matière d'emploi                                                                                                                                                    |
| S1-9 – Indicateurs de diversité                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                         |                                 | Objectifs et indicateurs liés à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances                                                                                                                                                    |
| S1-10 – Salaires décents                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                         |                                 | Non publié pour l'exercice 2025                                                                                                                                                                                                       |
| S1-11 – Protection sociale                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                         |                                 | Non matériel                                                                                                                                                                                                                          |
| S1-12 – Personnes handicapées                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                         |                                 | Objectifs et indicateurs liés à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances                                                                                                                                                    |
| S1-13 – Indicateurs de la formation et du développement des compétences                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                         |                                 | Formation et développement (non matériel)                                                                                                                                                                                             |
| S1-14 – Indicateurs de santé et de sécurité                                                                                                                                                                                                     | 88 (b) et (c) – Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail                                                           | SFDR<br>Règlement de référence  | Objectifs et indicateurs liés aux pratiques d'emploi équitables<br>Objectifs et indicateurs liés à la santé et sécurité                                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                 | 88 (b) – Nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnels d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise |                                 | Non matériel                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                 | 88 (e) – Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies                                           | SFDR                            | Entrée en vigueur progressive                                                                                                                                                                                                         |



| Exigence de publication                                                                                                                                                                                                                                               | Point de données dérivé d'autres législations européennes                                                                                                 | Autres législations européennes | Renvoi/Section                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S1-15 – Congé familial                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                           |                                 | Entrée en vigueur progressive                                                                                                             |
| S1-16 – Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)                                                                                                                                                                                    | 97 (a) – Écart de rémunération entre femmes et hommes non corrigé                                                                                         | SFDR<br>Règlement de référence  | Objectifs et indicateurs en lien avec les pratiques équitables en matière d'emploi                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                       | 97 (b) – Ratio de rémunération excessif des PDG                                                                                                           | SFDR                            | Non matériel                                                                                                                              |
| S1-17 – Cas, plaintes et impacts graves sur les Droits de l'Homme                                                                                                                                                                                                     | 103 (a) – Cas de discrimination                                                                                                                           | SFDR                            | Objectifs et indicateurs liés à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                       | 104 (a) – Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE                    | SFDR<br>Règlement de référence  | Objectifs et indicateurs liés à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances                                                        |
| S2 – TRAVAILLEURS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                           |                                 |                                                                                                                                           |
| ESRS 2 SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                           |                                 | Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]                                                                                   |
| ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique                                                                                                                                               | 11 (b) – Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur                                            | SFDR                            | Impacts, risques et opportunités [SBM-3]                                                                                                  |
| S2-1 – Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur                                                                                                                                                                                                   | 17 – Engagements à mener une politique en matière des Droits de l'Homme                                                                                   | SFDR                            | Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [S2-1]                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                       | 18 – Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur                                                                                         | SFDR                            | Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [S2-1]                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                       | 19 – Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail     | Règlement de référence          | Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [S2-1]                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                       | 19 – Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE | SFDR<br>Règlement de référence  | Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [S2-1]                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                           |                                 |                                                                                                                                           |
| S2-2 – Dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                           |                                 | Non matériel                                                                                                                              |
| S2-3 – Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations                                                                                                                             |                                                                                                                                                           |                                 | Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S2-3] |
| S2-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions | 36 – Problèmes et incidents en matière de Droits de l'Homme liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval                                                | SFDR                            | Actions relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [S2-4]                                                                          |
| S2-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels                                                                                                            |                                                                                                                                                           |                                 | Objectifs et indicateurs en lien avec les travailleurs de la chaîne de valeur [S2-5]                                                      |

| Exigence de publication                                                                                                                                                                                                                                                         | Point de données dérivé d'autres législations européennes                                                                                                 | Autres législations européennes | Renvoi/Section                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                           |                                 |                                                                                                                   |
| S3-1 – Politiques relatives aux communautés affectées                                                                                                                                                                                                                           | 16 – Engagements à mener une politique en matière des Droits de l'Homme                                                                                   | SFDR                            | Non matériel                                                                                                      |
| S3-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions                                       | 17 – Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE | SFDR<br>Règlement de référence  | Non matériel                                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 36 – Problèmes et incidents en matière de Droits de l'Homme                                                                                               | SFDR                            | Non matériel                                                                                                      |
| ESRS S4: CLIENTS ET UTILISATEURS FINAUX                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                           |                                 |                                                                                                                   |
| ESRS 2 SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                           |                                 | Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]                                                           |
| ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                           |                                 | Impacts, risques et opportunités [SBM-3]                                                                          |
| S4-1 – Politiques liées aux clients et aux utilisateurs finaux                                                                                                                                                                                                                  | 16 – Politiques liées aux consommateurs et utilisateurs finaux                                                                                            | SFDR                            | Politiques relatives à la protection des informations des clients [S4-1]                                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 17 – Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE                         | SFDR<br>Règlement de référence  |                                                                                                                   |
| S4-2 – Dialogue avec les consommateurs et les utilisateurs finaux                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                           |                                 | Non matériel                                                                                                      |
| S4-3 – Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations                                                                                                                     |                                                                                                                                                           |                                 | Non matériel                                                                                                      |
| S4-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et les utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et les utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions | 35 – Problèmes et incidents en matière de Droits de l'Homme                                                                                               | SFDR                            | Actions [S4-4]                                                                                                    |
| G1 – CONDUITE DES AFFAIRES                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                           |                                 |                                                                                                                   |
| ESRS 2 GOV-1 – Rôle des organes administratifs, de gestion et de surveillance                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                           |                                 | Rôle et composition des organes de gouvernance [GOV-1]                                                            |
| ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                           |                                 | Impacts, risques et opportunités [SBM-3]                                                                          |
| ESRS 2 IRO-1 – Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                           |                                 | Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1] |
| G1-1 – Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise                                                                                                                                                                                                   | 10 (b) – Convention des Nations unies contre la corruption                                                                                                | SFDR                            | Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 10 (d) – Protection des lanceurs d'alerte                                                                                                                 | SFDR                            |                                                                                                                   |

| Exigence de publication                                            | Point de données dérivé d'autres législations européennes                                                      | Autres législations européennes | Renvoi/Section                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| G1-2 – Gestion des relations avec les fournisseurs                 |                                                                                                                |                                 | Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement [G1-2] |
| G1-3 – Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin |                                                                                                                |                                 | Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin [G1-3]                                 |
| G1-4 – Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin            | 24 (a) – Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption | SFDR<br>Règlement de référence  | Prévention de la corruption [G1-3]                                                                 |
|                                                                    | 24 (b) – Normes en matière de lutte contre la corruption et les actes de corruption                            | SFDR                            |                                                                                                    |
| G1-6 – Pratiques de paiement                                       |                                                                                                                |                                 | Pratiques de paiement [G1-6]                                                                       |
| G1-5 – Influence politique et activités de lobbying                |                                                                                                                |                                 | Non matériel                                                                                       |

Annexe 4 : Collecte des données et détails des méthodes utilisées

Limitations

Les données suivantes n'ont pas pu être estimées et sont donc absentes de ce rapport.

G1-6 – Pratiques de paiement : En raison de la nature décentralisée du reporting sur ce sujet, le Groupe ne dispose actuellement pas d'indicateurs consolidés conformes aux exigences ESRS.

S1-10 – Salaires adéquats et S1-16 – Ratio annuel de rémunération totale – Cela s'explique principalement par le manque de maturité des outils de reporting centralisés pour ce type d'informations nouvellement publiées.

Le Groupe entend améliorer progressivement son reporting en s'appuyant sur l'expérience acquise au cours de ces premières périodes de reporting et travailler à la publication future de données consolidées, comparables et fiables.

E1 – Informations environnementales  
Évaluation des émissions de GES

Le calcul des émissions de GES (Scopes 1, 2 et 3) du Groupe Altrad repose sur les principes, exigences et recommandations des normes GHG Protocol Corporate Standards.

Périmètre de consolidation

Altrad consolide toutes les émissions de GES des entités sur lesquelles il exerce un contrôle opérationnel. L'ensemble des acquisitions effectuées récemment sont incluses au prorata de leur date d'intégration officielle dans le Groupe, en cohérence avec le périmètre du reporting financier.

Facteurs d'émission appliqués

Les facteurs d'émission de l'ADEME ont été utilisés pour calculer les émissions. Il s'agit de la base de données de l'Agence Française de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie. Les facteurs d'émission sont régulièrement mis à jour ; la version 23.7 a été utilisée pour le calcul de l'exercice 2025.

Méthode de calcul

Scope 1 : Le Scope 1 désigne toutes les émissions directes de GES provenant de sources détenues ou contrôlées par Altrad, à savoir, les émissions de carbone liées à la consommation d'énergie (carburant, gaz...) pour chauffer et refroidir les bâtiments, ainsi que les émissions de nos différents véhicules (possédés et loués). Les émissions sont calculées en multipliant la consommation d'énergie par les facteurs d'émission correspondants.

Scope 2 : Le Scope 2 désigne les émissions indirectes liées à l'électricité, la chaleur ou la vapeur achetées par le Groupe, nous utilisons deux méthodologies :

- Fondées sur la localisation : Utilisation des facteurs d'émission nationaux basés sur le mix électrique du pays, issus de la base ADEME.
- Fondées sur les données de marché : Lorsque la source d'électricité est garantie par contrat avec le fournisseur, nous utilisons les facteurs d'émission fournis par les fournisseurs d'énergie et la base ADEME pour le mix résiduel.

Pour ces deux méthodes, les émissions de GES sont calculées en multipliant la quantité d'énergie achetée par le facteur d'émission spécifié.

Scope 3 : Conformément au GHG Protocol, le Groupe a examiné les catégories du Scope 3 et mis en œuvre les efforts nécessaires pour collecter des données précises et fiables pour les huit catégories suivantes jugées pertinentes pour nos activités :

| N° | Catégorie                                                                                              | Description                                                                                                                                                                                   | Méthodologie de calcul                                                                                                     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Biens et services achetés                                                                              | L'ensemble des produits et services acquis par le Groupe qui ne sont pas inclus dans d'autres catégories                                                                                      | Méthode basée sur les dépenses (dépenses × facteur d'émission)                                                             |
| 2  | Biens d'investissement                                                                                 | Achat d'actifs immobilisés (bâtiments, véhicules)                                                                                                                                             | Surface du bâtiment (m²) ou nombre et type de véhicules × facteur d'émission                                               |
| 3  | Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les Scopes 1 et 2) | Émissions liées aux combustibles et à l'énergie achetés                                                                                                                                       | Données d'activité (ex. consommation de carburant, kWh) × facteur d'émission amont                                         |
| 4  | Transport et distribution en amont                                                                     | Transport et distribution des produits entre les fournisseurs et les opérations du Groupe, hors véhicules déjà inclus dans le Scope 1. Comprend également le transport entre les sites Altrad | Distance parcourue, tonnes-kilomètres ou données de dépenses × facteur d'émission ou émissions fournies par le fournisseur |
| 5  | Déchets produits lors de l'exploitation                                                                | Élimination et traitement des déchets                                                                                                                                                         | Quantité de déchets, procédé de traitement × facteur d'émission                                                            |
| 6  | Déplacements professionnels                                                                            | Tous les déplacements professionnels des employés (avion, train, voiture)                                                                                                                     | Distance parcourue, mode de transport × facteur d'émission                                                                 |
| 9  | Transport et distribution en aval                                                                      | Transport/distribution de produits vendus                                                                                                                                                     | Distance parcourue, tonnes-kilomètres ou données de dépenses × facteur d'émission ou émissions fournies par le fournisseur |
| 15 | Investissements                                                                                        | Coentreprises sans contrôle – ni financier ni opérationnel                                                                                                                                    | Données d'émissions × part de participation                                                                                |

Les émissions de Scope 3 sont calculées à partir de données primaires couvrant la chaîne de valeur du Groupe, à l'exception des biens et services achetés, qui sont évalués à partir de données monétaires.

Catégories jugées non applicables à notre modèle économique :

- Catégorie 10 : Transformation des produits vendus.
- Catégorie 14 : Franchises.

En raison de la taille, de la complexité et de la nature décentralisée de nos activités, la collecte complète des données pour l'exercice 2025 n'a pas pu être réalisée pour les catégories suivantes :

- Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail des employés.
- Catégorie 8 : Actifs loués en amont.
- Catégorie 11 : Utilisation des produits vendus.
- Catégorie 12 : Traitement en fin de vie des produits vendus.
- Catégorie 13 : Actifs loués en aval.

Ces catégories seront réexaminées dans les années à venir et nous entendons continuer à améliorer l'exhaustivité et la précision de nos données de Scope 3. Durant cette période de reporting, nos efforts de collecte de données se sont concentrés en priorité sur la catégorie Scope 3 n° 1 (biens et services achetés).

Estimations

Certains points de données liés aux déplacements professionnels et au fret ont pu être estimés. L'ensemble des estimations se sont avérées nécessaires en raison de la brièveté de la période de collecte et du calendrier de disponibilité des données à la date de reporting. Pour les biens et services achetés, les émissions ont été calculées en utilisant la méthode basée sur les dépenses. Des données collectées portent sur environ 87 % du montant total des dépenses du Groupe. Pour les 13 % restants, qui présentent des caractéristiques similaires aux données collectées, les émissions ont été estimées par extrapolation linéaire. Ces estimations reposent sur les meilleures informations disponibles et sur les méthodologies conformes aux principes de fiabilité et de transparence de la CSRD. Toute correction ultérieure sera publiée conformément à nos contrôles internes de qualité des données et aux exigences de la CSRD en matière d'exhaustivité et de précision.

S1- Informations sociales

- **Effectif** : nombre de personnes employées par l'entité déclarante, publié à la fin de la période de reporting. L'effectif inclut les employés permanents, temporaires, à temps plein et à temps partiel.
- **Employés permanents** : personnes sous contrat à durée indéterminée avec l'entité déclarante.
- **Employés temporaires** : personnes sous contrat à durée déterminée ou basé sur un projet avec l'entité déclarante.
- **Employés à temps plein** : employés travaillant le nombre d'heures standard fixé par l'entité déclarante.
- **Employés à temps partiel** : employés travaillant moins que le nombre d'heures standard fixé par l'entité déclarante.
- **Nombre de employés ayant quitté l'entreprise** : nombre de employés dont le contrat a pris fin au cours de l'exercice (entre le 1<sup>er</sup> septembre de l'année N-1 et le 31 août de l'année N), quelle qu'en soit la raison (démission, retraite, licenciement, fin de contrat temporaire...).

- **Nombre de employés en situation de handicap** : nombre de employés ayant officiellement déclaré un handicap à leur employeur, conformément aux réglementations locales.
- **Rémunération horaire brute moyenne** : montant brut total versé aux employés pendant l'exercice, divisé par le nombre moyen de employés présents pendant la même période, puis divisé par le total des heures travaillées. L'exercice 2025 marque la première année de reporting pour certains sujets, tels que l'écart salarial entre les sexes. Chaque entité déclarante a appliqué sa propre méthodologie pour calculer l'écart salarial en monnaie locale, permettant des comparaisons au niveau local mais limitant la comparabilité entre entités. Le Groupe entend harmoniser cette définition au cours de l'exercice 2026.
- **Écart de rémunération entre femmes et hommes** : chaque entité publie la rémunération horaire moyenne par sexe en monnaie locale, ce qui permet de calculer l'écart de rémunération au niveau de l'entité. Dans les pays comptant plusieurs entités, les résultats sont consolidés en tenant compte du poids de chaque entité.  
  
Au niveau du Groupe, l'écart de rémunération est publié uniquement pour les pays comptant au moins 500 employés et affichant une représentation féminine d'au moins 5 %. En deçà de ces seuils, l'indicateur clé de performance est considéré comme statistiquement peu fiable en raison de la faible représentation féminine.  
  
Lors de l'interprétation des données publiées, il importe de souligner que la majorité des femmes occupent des postes administratifs, tandis que les hommes occupent principalement des postes opérationnels, qui offrent généralement une rémunération moyenne moins élevée.
- **Effectif moyen pendant la période de référence** : moyenne des effectifs des 12 mois de la période de reporting (employés permanents + temporaires).
- **Non-employés – Indépendants** : nombre de personnes indépendantes travaillant pour l'entité déclarante au 31 août de l'exercice (consultants indépendants et situations similaires).
- **Non-employés – Temporaires (intérimaires)** : nombre de personnes employées par une société spécialisée dans la fourniture de ressources humaines (ordinairement agences d'intérim).
- **Rôle de Direction** : employés au niveau de la direction définis par le Groupe comme N-1 par rapport à la Direction, tel que défini dans la section Gouvernance du présent rapport. Cette catégorie regroupe les membres de la Direction, du Comité exécutif et les responsables de *Business Units*.
- **Nombre total de employés couverts par une convention collective** : employés travaillant dans des entités déclarantes ayant indiqué être soumis à une convention collective (au niveau entreprise, secteur ou national).
- **Nombre de employés couverts par des représentants du personnel** : employés travaillant dans des entités déclarantes ayant indiqué disposer d'un comité d'entreprise ou d'un conseil incluant des représentants des employés.

# GLOSSAIRE

**Backlog** : Valeur des travaux futurs sécurisés restant à réaliser.

**Notation BBB-** : Notation de crédit de catégorie « investment grade » attribuée à Altrad par S&P Global.

**CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)** : Directive de l'Union européenne imposant un renforcement du reporting en matière de durabilité et de critères ESG.

**EBITDA** : Indicateur de performance opérationnelle avant intérêts, impôts, dépréciations et amortissements.

**ESG** : Critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance utilisés pour évaluer la performance durable d'une organisation.

**FFR (Fédération Française de Rugby)** : Organisation chargée de la gestion et du développement du rugby en France.

**Coffrage & étalement** : Structures temporaires utilisées pour soutenir les ouvrages de construction.

**Émissions de gaz à effet de serre (GES)** : Émissions contribuant au changement climatique, classées selon les Scopes 1, 2 et 3.

**Santé & Sécurité (HSE)** : Politiques, procédures et pratiques visant à garantir la sécurité et le bien-être des collaborateurs.

**Ingénierie de maintenance** : Expertise technique visant à assurer la fiabilité et la performance à long terme des équipements industriels.

**Analyse de matérialité** : Processus d'identification des enjeux ESG ayant l'impact le plus significatif sur l'organisation et ses parties prenantes.

**NZR (New Zealand Rugby)** : L'une des plus grandes organisations sportives de Nouvelle-Zélande, responsable de la gestion et du développement du rugby à tous les niveaux sur l'ensemble du territoire.

**Carnet de commandes** : Chiffre d'affaires futur confirmé provenant de contrats signés.

**Protection passive contre l'incendie** : Systèmes destinés à prévenir ou à ralentir la propagation du feu dans les installations industrielles ou les ouvrages de construction.

**Cartographie des risques** : Identification et évaluation des principaux risques internes et externes.

**Systèmes d'échafaudage** : Structures d'accès modulaires permettant de travailler en hauteur en toute sécurité.

**Émissions de Scope 1 / 2 / 3** : Catégories d'émissions de gaz à effet de serre couvrant respectivement les émissions directes, celles liées à l'énergie achetée et celles de la chaîne de valeur.

**Feuille de route de durabilité** : Plan stratégique à long terme visant à réduire les impacts environnementaux et à renforcer la performance ESG.

**Taux de fréquence des accidents enregistrables (TRIFR)** : Indicateur clé de santé et sécurité mesurant la fréquence des incidents du travail enregistrables.

**Énergies de transition** : Technologies énergétiques émergentes, telles que l'hydrogène et la capture du carbone.

**Création de valeur** : Contribution apportée aux clients, aux collaborateurs, à l'environnement et à la société à travers les activités de l'organisation.

Avertissements : Les clichés utilisés dans ce rapport ont été pris en respect des normes et conditions sanitaires en vigueur au moment de leur réalisation. Certaines photographies utilisées ont fait l'objet de retouches.

La couverture de ce rapport a été réalisée à l'aide d'une intelligence artificielle.

Photos :

P. Bruynooghe – P. Eranian – R. Martin-Grisoni – A. Martineau – R. Sprang – Trendy palace photography – L. Taieb – Altrad Adyard – Altrad Arnholdt Altrad Coffrage et Étalement – Altrad Dessa – Altrad Endel – Altrad Équipement – Altrad Mostostal – Altrad Plettac Mefran – Altrad Prezicon – Altrad Prezioso Altrad RMD New Zealand – Altrad Services – Altrad Services APAC – Altrad Services Benelux – Altrad Sparrows – By courtesy of EDF Energy France Rugby (Fédération Française de Rugby), MHR (Montpellier Hérault Rugby) – DR.

Photothèque :

AdobeStock Blue planet studio – Fabio – Ingusk – Kalyakan – Nightman1965 – Photocreo Bednarek – Reinhard Marscha Depositphotos – Gettyimages.

Création de contenu et réalisation : Ruban Blanc – [www.rubanblanc.fr](http://www.rubanblanc.fr)



**ALTRAD GROUP**

**150, rue Le Pérugin – 34000 Montpellier – France**

**[www.altrad.com](http://www.altrad.com)**