



MANAGEMENT DES DROITS HUMAINS

RESPECT DE LA DIGNITE ET DES DROITS
DE L'HOMME
JANVIER 2026



TABLE DES MATIERES

01

ALTRAD

Notre Vision, Impact et Valeurs.

02

NOS ENGAGEMENTS

Assumer nos responsabilités, en donnant à chacun les moyens d'agir et en instaurant un changement positif.

03

EVALUATION INTERNE

Evaluer l'impact de nos pratiques de travail sur la performance du groupe et sur le bien-être sociétal.

04

ATTENUATION PROACTIVE DES RISQUES

Les risques identifiés et les zones d'action.

05

NOTRE PLAN D'ACTION

La structure de gouvernance et les actions de gestion des risques et du changement.

06

DONNEES & REPORTING

Collecter et rapporter les données visant à suivre les améliorations et garantir la transparence.

ALTRAD



“NOTRE OBJECTIF EST DE CONSTRUIRE UN MONDE DURABLE, EN NOUS EFFORCANT DE CREER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET DIVERSIFIE, ET D'APPORTER UNE CONTRIBUTION POSITIVE PAR LE BIAIS DE NOS ACTIVITES AFIN DE CREER UN HERITAGE SIGNIFICATIF POUR LA SOCIETE »

MOHED ALTRAD
FONDATEUR ET PRESIDENT

NOS VALEURS



RESPECT

Nous traitons les personnes avec considération, indépendamment de leur position. Nous menons nos activités conformément aux normes exemplaires de transparence, d'intégrité et d'honnêteté. Notre responsabilité envers l'ensemble de nos collaborateurs et de notre environnement de travail est particulièrement importante à nos yeux.



SOLIDARITY

La solidarité est ici synonyme de travail d'équipe, de fiabilité et de confiance. Nous collaborons aux différents projets que nous entreprenons ensemble, en partageant à la fois des idées et des opportunités, des connaissances et des ressources. Nous nous soutenons et nous défendons mutuellement. Nous favorisons toujours des relations ouvertes et participatives et plaçons l'intérêt général avant les intérêts particuliers.



COURAGE

Nous sommes désireux de dépasser les limites et d'aller au-delà des frontières. Nous avons la volonté d'explorer des voies innovantes en termes de réflexion et de réalisations. Par conséquent ce que nous faisons n'est pas chose facile : nous sommes des entrepreneurs, nous prenons des risques et nous nous remettons en cause en permanence. Notre objectif est de toujours obtenir le meilleur résultat malgré les difficultés.



HUMILITE

Nous sommes ouverts à tous les points de vue et sommes convaincus que nous pouvons apprendre de n'importe qui, n'importe où. Nous agissons et nous menons toujours nos activités dans un esprit d'intégration. De la même manière, nous apprenons à la fois de nos erreurs et de nos réussites, et surtout, nous ne sous-estimons jamais nos concurrents. Pour chaque projet, nous cherchons à établir un retour d'expérience transparent afin d'atteindre nos objectifs et de nous améliorer continuellement.



CONVIVALITE

Chaque jour, nous essayons de créer un environnement de travail qui reflète l'esprit même de nos équipes; basé sur l'engagement et l'ouverture d'esprit. Ensemble, nous savons partager et collaborer dans un esprit de convivialité. Nous célébrons également nos succès et conjugons l'excellence opérationnelle avec un travail d'équipe transversal, ce qui nous permet de produire des idées et des résultats de très grande qualité.

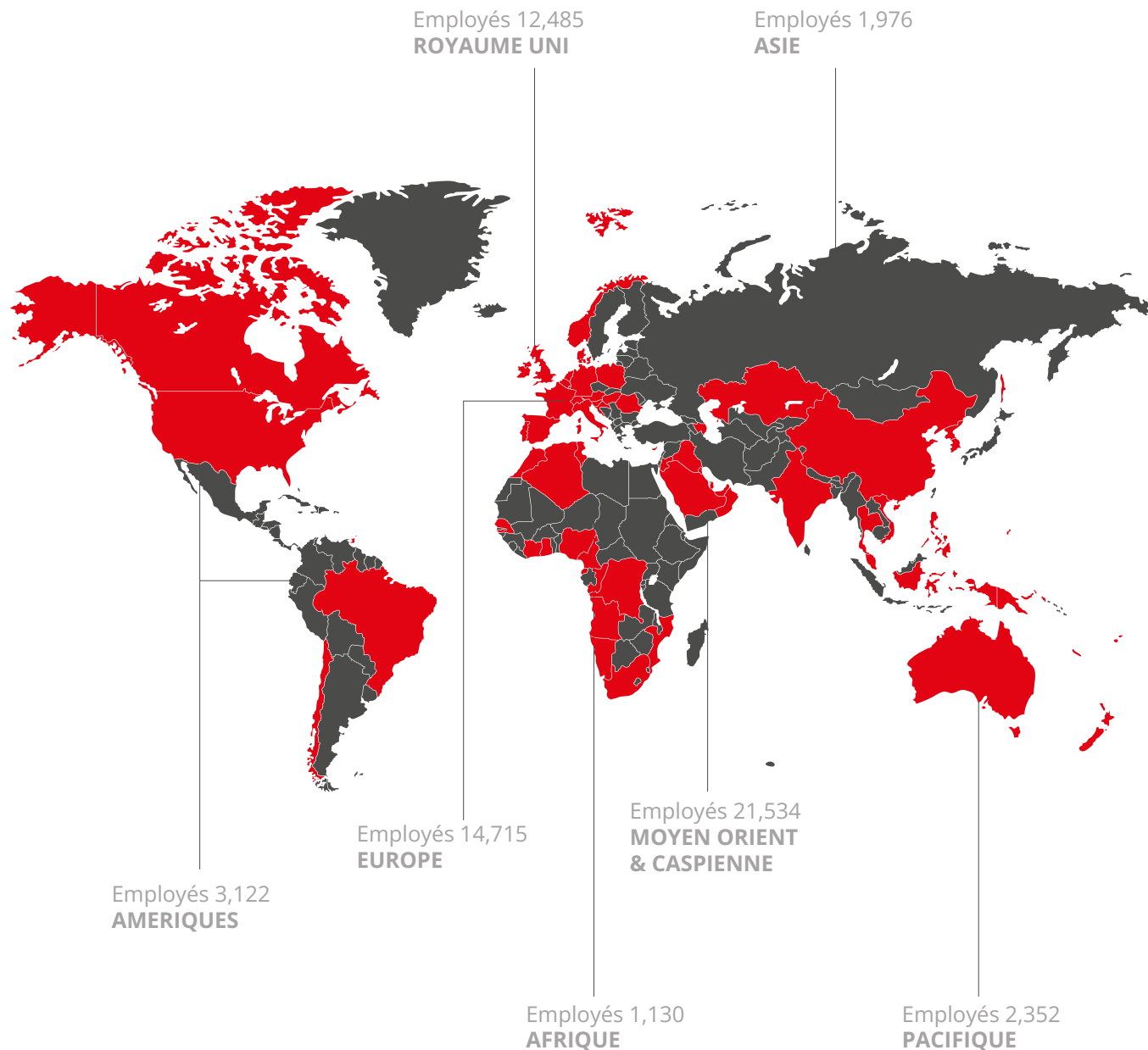
ALTRAD

ALTRAD EST UN LEADER MONDIAL DANS LA PRESTATION DE SERVICES DESTINES A UN LARGE EVENTAIL DE SECTEURS INDUSTRIELS.

LE GROUPE EST EGALEMENT UN LEADER DANS LA FABRICATION ET LA DISTRIBUTION D'EQUIPEMENTS POUR LE MARCHE DE LA CONSTRUCTION ET DU BATIMENT.

57,314 Employés
51 Pays

* Année fiscale 2025



NOS ENGAGEMENTS

CHEZ ALTRAD, NOUS ENGAGEONS A DEFENDRE LES DROITS HUMAINS EN PROMOUVANT UN LIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET INCLUSIF, OU TOUS LES EMPLOYES ET PARTENAIRES SOCIAUX SONT TRAITES DE MANIERE EQUITABLE ET ETHIQUE.



EN TANT QU'EMPLOYEUR RESPONSABLE ET MEMBRE ENGAGE DE LA SOCIETE, NOUS ADHERONS A :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme.
- Les principes exposés dans les conventions de base de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

EN TANT QU'ORGANISATION DONT LE SIEGE EST EN FRANCE, NOUS NOUS CONFORMONS AUX REGLEMENTATIONS EUROPEENNES ET LES INTEGRONS DE MANIERE PROACTIVE:

- La directive sur le reporting et la durabilité des entreprises (CSRD).
- Les normes " European Sustainability Reporting Standards (ESRS) en complément de l'adhésion aux réglementations locales par chaque filiale.

Ces engagements guident nos actions et garantissent que nous remplissons les critères les plus exigeants en termes de responsabilité des entreprises et de transparence.

EVALUATION INTERNE

ALTRAD identifie les risques liés aux droits humains via des systèmes internes et des évaluations robustes

Continuellement, nous évaluons nos process internes afin de s'assurer que nous satisfaisons aux standards les plus élevés, et nous avons conduit les actions suivantes afin de nous aligner avec les attentes européennes et internationales :

- **2022** - Cartographie des risques mondiale.
- **2025** - Suite à collecte et analyse des informations en 2024, le Groupe a conduit son évaluation de Double Matérialité en 2025, identifiant les impacts, risques et opportunités (IROs) dans sa chaîne de valeur.

Cette évaluation nous permet d'apprécier deux aspects importants :

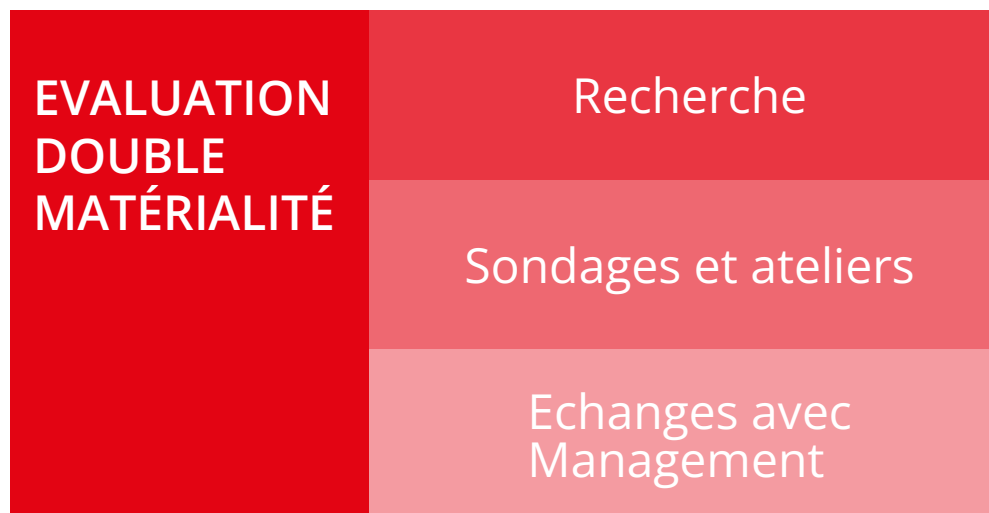
3. Comment les préoccupations liées aux droits humains peuvent impacter notre travail chez ALTRAD.
4. Comment nos opérations peuvent affecter la société et l'environnement.

En étudiant les deux perspectives, nous obtenons une vue complète de l'impact en général ainsi que de l'importance financière de chaque élément, nous permettant de prendre des décisions en connaissance de cause et de manière responsable.

77 éléments RSE

10 Chapitres ESRS

Impacts, risques, et opportunités identifiés pour chaque sujet



EVALUATION INTERNE

2022

Cartographie des Risques RSE

La cartographie élaborée en 2022 a identifié trois zones à "haut risque" :

Gestion RH

Sécurité et Santé

Formation

2025

Evaluation Double Matérialité

«Sécurité et Santé identifié avec un impact de première importance :

Santé et Sécurité

Les autres catégories en lien avec "Personnel de l'entreprise" ont un impact soit positif soit négatif.

S1 – Personnel de l'entreprise

Dans le cadre de notre stratégie RSE et nos engagements en tant qu'employeur responsable; concernant les droits humains, ALTRAD va suivre et rapporter les informations requises dans la catégorie ESRS S1 « Personnel de l'entreprise ». Les résultats de l'exercice de Double Matérialité conduit en 2025 pour le groupe pour la catégorie ESRS S1 sont les suivants .

ESRS S1 – PROPRE PERSONNEL

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)

ATTENUATION PROACTIVE DES RISQUES

AFIN D'ASSURER UN MONITORING ROBUSTE, L'IDENTIFICATION ET LE MANAGEMENT DE RISQUES POTENTIELS, ALTRAD MET EN PLACE LES MANDATS SUIVANTS, GARANTISSANT LE RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES PRATIQUES ETHIQUES :

01

INTERDIRE LE TRAVAIL FORCE SOUS TOUTES SES FORMES, LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LA TRAITE DES ETRES HUMAINS.

02

INTERDIRE TOUTE FORME DE VIOLENCE, HARCELEMENT ET TOUT TYPE DE DISCRIMINATION.

Que ce soit basé sur l'origine, la nationalité, le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, ou l'affiliation à une organisation politique, religieuse, syndicale ou un groupe représentant une minorité.

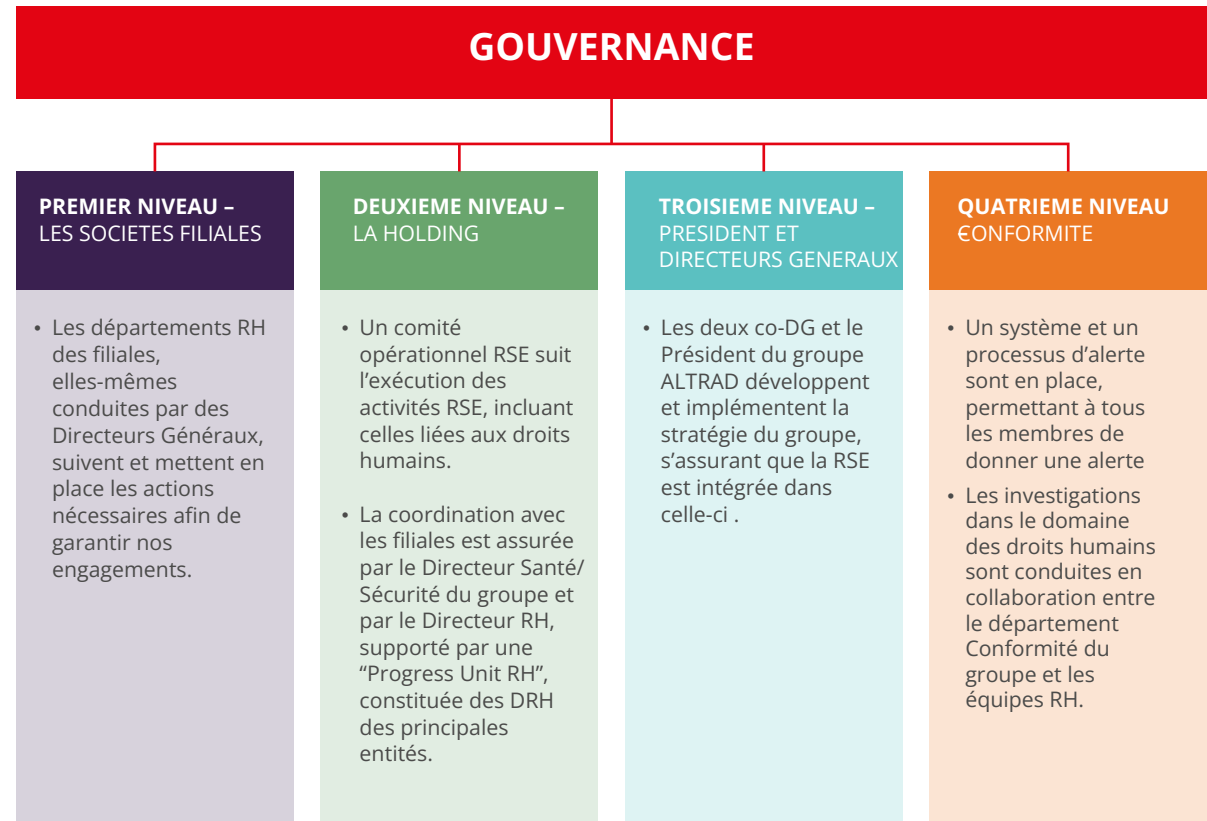
03

PRENDRE LES MESURES NECESSAIRES AFIN DE GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DECENTES:

- A. Garantir la santé et la sécurité, inclus l'équilibre vie privée-vie professionnelle et le logement adéquat.
- B. Garantir l'emploi et le temps de travail.
- C. Assurer des salaires minimum adéquats à tous les employés.
- D. Promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, et monitorer l'égalité salariale .
- E. Respecter la liberté d'association, la négociation collective et le dialogue social en général.
- F. Promouvoir le développement des compétences à travers la formation.
- G. Respecter la vie privée de nos employés et la protection de leurs données personnelles.

NOTRE PLAN D'ACTION GOUVERNANCE

AFIN DE GERER LES RISQUES, NOUS AVONS MIS EN PLACE UNE GOUVERNANCE CONCUE POUR GARANTIR NOTRE ENGAGEMENT DE DEVELOPPER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX, INCLUSIF, OU TOUS LES INDIVIDUS SONT TRAITES DE MANIERE EQUITABLE ET ETHIQUE, EN LIEN AVEC NOTRE ENGAGEMENT POUR LES DROITS HUMAINS.



Notre gouvernance est supportée par des systèmes et processus, qui capturent et suivent les évolutions via des mesures spécifiques.

- **Air System**

ALTRAD Global reporting system utilisé pour le rapport non-financier. Toutes les entités reportent annuellement les données.

- **Enquêtes employés**

Conduites au niveau Mondial ou local; le feedback du personnel est collecté à intervalles réguliers sur des sujets larges.

NOTRE PLAN D'ACTION

01 INTERDIRE LE TRAVAIL FORCE SOUS TOUTES SES FORMES, LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LA TRAITE DES ETRES HUMAINS.

NOS ENGAGEMENTS

Nous sommes engagés à éradiquer toute forme d'esclavage, exploitation des enfants et traite des êtres humains.

- Nous assurons une conformité totale avec les standards de l'OIT dans tous les pays où nous opérons, même dans ceux qui n'ont pas ratifié les conventions en question.
- Nous interdisons l'emploi d'employés de moins de 15 ans, et garantissons un âge minimal de 18 ans pour les métiers dangereux.
- Nous sommes particulièrement vigilants à l'encontre du travail forcé, en particulier dans les régions avec présence de travailleurs migrants. Nous exigeons que tout travail soit volontaire, avec liberté pour le personnel de quitter son emploi à tout moment avec la rémunération due payée en totalité, aligné avec les pratiques de travail équitables du groupe ALTRAD.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

- Mai 2022: Lancement d'une auto-évaluation sur l'esclavage moderne pour les filiales ALTRAD, afin d'identifier les risques potentiels et les actions préventives.
- Enquête envoyée à 65 Business Units: Focus sur les recrutements à l'étranger, recrutement local, méthodes de recrutement et l'utilisation de sous-traitants.

NOUS ALLONS:

Renforcer la politique anti-esclavage moderne du groupe avec des recommandations à communiquer aux partenaires de la Supply Chain.

- Renforcement de la politique d'alerte et des procédures "Speak-up".
- Un suivi de l'évaluation de 2022, incluant les sociétés acquises récemment et des audits à conduire sur site.

STANDARDS DE REFERENCE

- Modern Slavery Act 2015.
- Loi française relative au devoir de vigilance (Mars 2017).
- OIT Convention sur l'âge minimum N°138.
- UNICEF Child Labor Index.
- Walk Free Modern Slavery Index.
- ALTRAD Modern Slavery Statement.
- ALTRAD Code d'éthique et d'intégrité des affaires.

NOTRE PLAN D'ACTION

02 INTERDIRE TOUTE FORME DE VIOLENCE, HARCELEMENT ET TOUT TYPE DE DISCRIMINATION.

NOS ENGAGEMENTS

Nous ne tolérons aucune forme de violence, harcèlement, ou toute discrimination qu'elle soit basée sur l'origine, la nationalité, le genre, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle, ou bien l'affiliation à un groupe politique, religieux, syndical ou un groupe minoritaire.

- Attentes: Tous les employés et partenaires doivent respecter les autres et garantir un environnement de travail sûr et non discriminatoire, tel que décrit dans notre code d'éthique et d'intégrité des affaires.
- Actions en tant qu'employeur responsable: ALTRAD opère une politique de zéro-tolérance envers toute forme de violence, harcèlement et discrimination sur le lieu de travail, et traite tous les incidents sérieusement, et investigue rapidement toutes les allégations.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

- Processus d'alerte:
 - Des alertes peuvent être faites sur les comportements discriminatoires ou l'exploitation au travail, contraires aux valeurs du groupe.
 - Lanceurs d'alerte: Tous les employés, anciens employés, candidats et tout partenaire.
 - Reporting: Les alertes sont gérées via une plateforme dédiée et reçues par le département conformité et investiguées selon nos process.
 - Politique zero-tolérance publiée

NOUS ALLONS:

- Continuer la formation de nos employés concernant le dispositif d'alerte.
- Communiquer de manière régulière afin d'informer nos employés sur les procédures et leur importance.

STANDARDS DE REFERENCE

- OIT Convention sur les discriminations (N°111).
- OIT Convention sur les violences et le harcèlement (N° 190).
- Déclaration Universelle des Droits de l'homme.
- Procédure interne d'alerte.
- ALTRAD Code d'éthique et d'intégrité des affaires.

NOTRE PLAN D'ACTION

03A GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ, INCLUS L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE ET LE LOGEMENT ADÉQUAT.

NOS ENGAGEMENTS

Nous sommes pleinement engagés à développer un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous les employés et partenaires.

- **Nous unifions** des cultures sécuritaires d'origines différentes dans un esprit "One ALTRAD".
- « **Santé et Sécurité** » n'est pas uniquement une liste de valeurs mais un état d'esprit fondamental qui conduit le comportement et les décisions de tous les employés.
- **Nous promouvons** l'équilibre vie professionnelle-vie privée et sommes engagés à assurer un logement adéquat, sûr et confortable à nos employés lorsque le logement est fourni par l'employeur.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

- Neuf standards centraux et un focus spécifique annuel sont communiqués.
- Des Standards Minimum Mondiaux sont publiés, unifiant l'approche concernant les domaines clés, incluant le management des incidents, le management des risques, la visibilité du leadership et la planification de l'amélioration.
- AIR (ALTRAD Integrated Reporting 2023, AIR) System développé et déployé, suivant la performance Santé et Sécurité, et donnant des analyses détaillées.
- Réduction significative des incidents et amélioration générale des indicateurs de sécurité.

NOUS ALLONS:

- Continuer la mise en place d'actions visant à réduire annuellement de 5% l'indicateur Total Recordable injury frequency rate (TRIFR).
- Assurer le déploiement de nos actions et culture au sein des entreprises récemment acquises.

STANDARDS DE REFERENCE

- HSEQ-W Policy Statement.
- ALTRAD HUB Standards.
- ALTRAD Technical Guidance.
- ALTRAD Integrated Reporting System (AIR) ... (p18).
- ALTRAD Life Saving Actions.
- OIT Convention sur la santé et la sécurité des travailleurs (N°155).
- SDG – Objectif 3 – Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

NOTRE PLAN D'ACTION

03B GARANTIR L'EMPLOI ET LE TEMPS DE TRAVAIL.

NOS ENGAGEMENTS

Nous aspirons à créer un environnement de travail favorisant le développement et la promotion interne.

- Nous assurons des heures de travail raisonnables à travers l'organisation.
- Nous développons activement des carrières à long terme pour notre personnel et promovons les successions internes.
- Nous prohibons les contrats temporaires de long terme.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

- Options de travail flexible: ALTRAD offre des options de travail flexible telles que le télétravail ou les heures flexibles de travail, lorsque cela s'avère possible pour le poste occupé.
- Conformité avec les réglementations locales est suivie en termes de respect des heures et des congés.
- Proportion de travailleurs temporaire: Un suivi régulier de la proportion de travailleurs externes est organisé afin d'assurer un répartition adéquate.
- Stabilité Financière: ALTRAD continue de délivrer une croissance commerciale et financière qui permet de garantir l'emploi actuel et futur.

NOUS ALLONS:

- Améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle à travers des initiatives telles que des programmes de bien-être, management du stress et politiques favorables à la famille.
- Développer le reporting d'indicateurs dans ce domaine, identifier les zones d'amélioration et prendre les contre-mesures nécessaires.

STANDARDS DE REFERENCE

- SDG Objectif 8 – Croissance économique soutenue, partagée et durable.

NOTRE PLAN D'ACTION

03C ASSURER DES SALAIRES MINIMUM ADÉQUATS À TOUS LES EMPLOYÉS.

NOS ENGAGEMENTS

Nous nous conformons aux réglementations locales relatives au salaire minimum, aux réglementations sur les contributions sociales ; et nous assurons un rémunération équitable basée sur les conditions locales de marché:

- Nous garantissons un versement dans les délais de la paye des employés.
- Nous mettons en place toutes les actions visant à l'égalité salariale pour nos employés.
- Nous nous assurons de la compétitivité de notre structure de rémunération afin de garantir la stabilité de nos effectifs.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

- Nous suivons les changements législatifs et les accords collectifs afin d'assurer la conformité de nos rémunérations avec les minimums légaux et les réglementations d'assurances sociales.
- Nous conduisons des benchmarks réguliers de nos rémunérations avec les standards de notre industrie, l'intégrant dans nos décisions liées aux recrutements et rétentions.
- Nous promovons, au-delà des pratiques du marché, un principe « gagnant-gagnant » de la rémunération, afin d'assurer que chaque employé bénéficie de la performance financière.
- Le système d'alerte permet aux employés de soumettre une plainte relative aux paiements des salaires.

NOUS ALLONS:

- Développer et communiquer une politique dédiée.

STANDARDS DE REFERENCE

- Déclaration des droits de l'homme (Article 25).
- Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

NOTRE PLAN D'ACTION

03D PROMOUVOIR
LA DIVERSITÉ ET
L'INCLUSION SUR
LE LIEU DE
TRAVAIL, ET
MONITORER
L'ÉGALITÉ
SALARIALE.

NOS ENGAGEMENTS

"Let's Fly Together" notre serment DEI reflète notre engagement à assurer que chacun chez ALTRAD se sente en sécurité, visible et valorisé; créant les fondations pour un environnement inclusif:

- **Promotion de la diversité de genres:**
 - OBJECTIF: 15% de représentation des femmes à travers le groupe en 2035, avec des objectifs intermédiaires de 9% en Août 2027 et 13% fin 2030.
- **Inclusion au-delà de la diversité des genres:**
 - OBJECTIF: Nous visons à développer un environnement inclusif qui supporte les personnes en situation de handicap, les personnes d'origine diverses ethniques, les pratiques culturelles, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la neurodiversité et les origines socioéconomiques.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

Progress Unit mise en place en 2022 et sponsorisée par la Direction Générale, avec des membres issus des filiales du groupe, afin de promouvoir la diversité et l'inclusion.

- Développement de la vision ALTRAD concernant la diversité et définition d'objectifs quantifiés en terme de diversité de genres.
- Développement et lancement de programmes de formation au niveau du groupe.
- Développement et lancement d'une série d'événements et de communication.
- Obtention du certificat EDSP (European Supplier Diversity Programme).

NOUS ALLONS:

- Elargir la collecte de données pour mesurer la diversité de genres à travers le groupe, incluant des indicateurs d'effectif et de formation.
- Monitorer les écarts de rémunération hommes/femmes.
- Continuer nos efforts afin de promouvoir la diversité et l'inclusion dans tous ses aspects et lancer des initiatives alignées à notre vision.

STANDARDS DE REFERENCE

- OIT Convention sur l'égalité des rémunérations (N°100).
- SDG – Objectif 5 – Egalité entre les sexes.
- ESDP.
- Notre Serment Diversité et Inclusion.

NOTRE PLAN D'ACTION

03E RESPECTER LA LIBERTE D'ASSOCIATION, LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LE DIALOGUE SOCIAL.

NOS ENGAGEMENTS

Nous adhérons en respectant la liberté d'association et la négociation collective, et reconnaissons l'importance du dialogue social.

- **Coopération avec les représentants:** Travailler de manière coopérative avec les syndicats et comités d'entreprises choisis par les employés.
- **Négociation Collective:**
 - Suivre le cadre légal de chaque pays.
 - S'assurer que les négociations sont justes, constructives et conduites de bonne foi .
 - S'assurer de l'implémentation des accords collectifs signés.
- **Représentation alternative:** Nous supportons des méthodes alternatives de représentation ou implication des travailleurs là où la liberté d'association est restreinte ou interdite par la loi.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

- **Nous revoyons régulièrement** et mettons à jour nos pratiques alignées avec le droit du travail au niveau mondial, tenant compte de la croissance constante de notre groupe. Par exemple en 2024, l'établissement d'un comité d'entreprise représentant toutes les filiales françaises.
- **Nous promouvons** un environnement de dialogue social basé sur la communication interne et directe des managers.
- **Le processus d'alerte** permet aux membres de rapporter toute action allant à l'encontre de la liberté d'association.
- Politique relative au dialogue social publiée.

NOUS ALLONS:

- Confirmer notre engagement grâce à une politique dédiée et améliorer la collecte d'indicateurs permettant la mise en place de contremesures.

STANDARDS DE REFERENCE

- OIT Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (N°98).
- OIT Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (N°87).

NOTRE PLAN D'ACTION

03F PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES À TRAVERS LA FORMATION.

NOS ENGAGEMENTS

Nous nous engageons à permettre à chacun de nos employés de réaliser son plein potentiel dans le groupe en :

- Priorisant la formation, le perfectionnement et la reconversion professionnelle.
- Utiliser les qualifications, compétences et expérience comme base de recrutement, nomination et promotion.
- Promouvoir l'emploi des jeunes via des programmes de formation professionnelle, apprentissage et programmes d'accueil de jeunes diplômés.

Le groupe ALTRAD Group est aussi engagé dans la promotion des communautés locales via trois principes clefs :

- Transfert des connaissances au personnel local.
- Proposer des programmes de développement des compétences.
- Créer les conditions pour développer les talents locaux dans les régions développées. ou en voie de développement.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

Nous promovons les initiatives visant au développement et à l'intégration. Par exemple:

- Plus d'1 million d'heures de formation organisées durant l'année fiscale 2025 à travers le groupe.
- Nous supportons l'apprentissage grâce à des initiatives locales.

NOUS ALLONS:

- Améliorer le détail du reporting dans ce domaine, afin de s'assurer que l'effort de formation est aligné avec nos priorités et stratégie.
- Développer les initiatives d'école de formation du type 'Ecole des Métiers' ou « ALTRAD Academy » .
- Accélérer les activités transversales via une Progress Unit Formation

STANDARDS DE REFERENCE

- OIT Convention sur la mise en valeur des ressources humaines (N°142).
- SDG – Objectif 4 – Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité.

NOTRE PLAN D'ACTION

03G RESPECTER LA
VIE PRIVÉE DE NOS
EMPLOYÉS ET LA
PROTECTION DE
LEURS DONNÉES
PERSONNELLES.

NOS ENGAGEMENTS

Nous garantissons le respect de la vie privée de nos employés et de leurs données personnelles conformément aux standards internationaux.

- **Conformité:** S'assurer que toutes les données personnelles sont gérées, enregistrées et traitées en totale conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et tout autre standard international ...
- **Mesures de protection des données:** Appliquer des politiques strictes de protection des données et des mesures de sécurité pour sauvegarder les informations personnelles.
- **Transparence et accès:** Informer les employés au sujet de la manière dont leurs données sont utilisées et garantir l'accès à leurs propres informations.

ACTIONS

ACTIONS A CE JOUR:

Se référer à la page Protection des données.

STANDARDS DE REFERENCE

- Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

DONNEES ET RAPPORT

A PARTIR DE L'ANNEE FISCALE 2025, NOUS AMELIORONS NOTRE RAPPORT EN ELARGISSANT LE CONTENU DE NOTRE RAPPORT.

LE REPORTING ELARGI INCLUERA UN PANEL PLUS LARGE D'INFORMATIONS COLLECTEES GRACE AU SYSTEME AIR. NOUS ORGANISERONS UN AUDIT DES DONNES RAPPORTEES.



