



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2020

COMMUNICATION 2020 SUR LE PROGRÈS



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



PASSIONNÉES ET ENGAGÉES,
LES ÉQUIPES ORTEC CONÇOIVENT,
CONSTRUISENT ET PRÉSERVENT
LE MONDE DE DEMAIN.

Au cœur des enjeux économiques, climatiques et sociétaux,
le Groupe Ortec apporte des solutions innovantes et responsables pour
accompagner les territoires et les industries dans leur transformation.

LE MOT DU PRÉSIDENT

L'année 2020 a été, à de nombreux égards, inédite et difficile sur le plan sanitaire, social et économique. Dans ce contexte, notre Groupe a montré sa capacité d'adaptation exemplaire.

Les Valeurs ou autrement dit un ensemble d'actions qui s'imposent à la conscience comme un idéal, que nous partageons ont pris encore plus de sens.

En premier lieu, « La vie D'abord » et la mise en œuvre des mesures adaptées pour garantir la **Santé et la Sécurité** de tous nos collaborateurs.

Avec **Audace** les équipes sont restées mobilisées en première ligne pour contribuer au fonctionnement du pays et j'ai eu l'occasion en fin d'année de leur exprimer ma **Reconnaissance**.

La **Maîtrise** et la **Rigueur** mises en œuvre nous ont permis de maintenir et renforcer la **Confiance** de nos clients.

Nous avons aussi su faire preuve de **Solidarité** avec nos collaborateurs qui étaient les plus affectés par la pandémie. Mais parce que la crise que nous traversons est sans équivalent, nous avons également élargi notre solidarité, à l'extérieur du Groupe, aux personnes empêchées de travailler.

Tout cela, en continuant à assumer notre **Responsabilité** sociale, sociétale et environnementale.

En effet, si l'une de nos responsabilités premières est la santé économique du Groupe, condition indispensable à l'indépendance et au développement, Ortec réaffirme ses actions d'entreprise citoyenne.

À ce titre nous :

- Renouvelons nos engagements à respecter et à promouvoir les Dix principes du Global Compact des Nations unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption ;
- Souhaitons continuer à contribuer à la réalisation de plusieurs Objectifs de Développement Durables établis par l'ONU, visant à mettre fin à l'extrême pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous à l'horizon 2030.

Le Groupe Ortec a démontré qu'il possède la force, la volonté et la capacité de s'adapter aux situations difficiles, progresser et franchir pas à pas les obstacles.

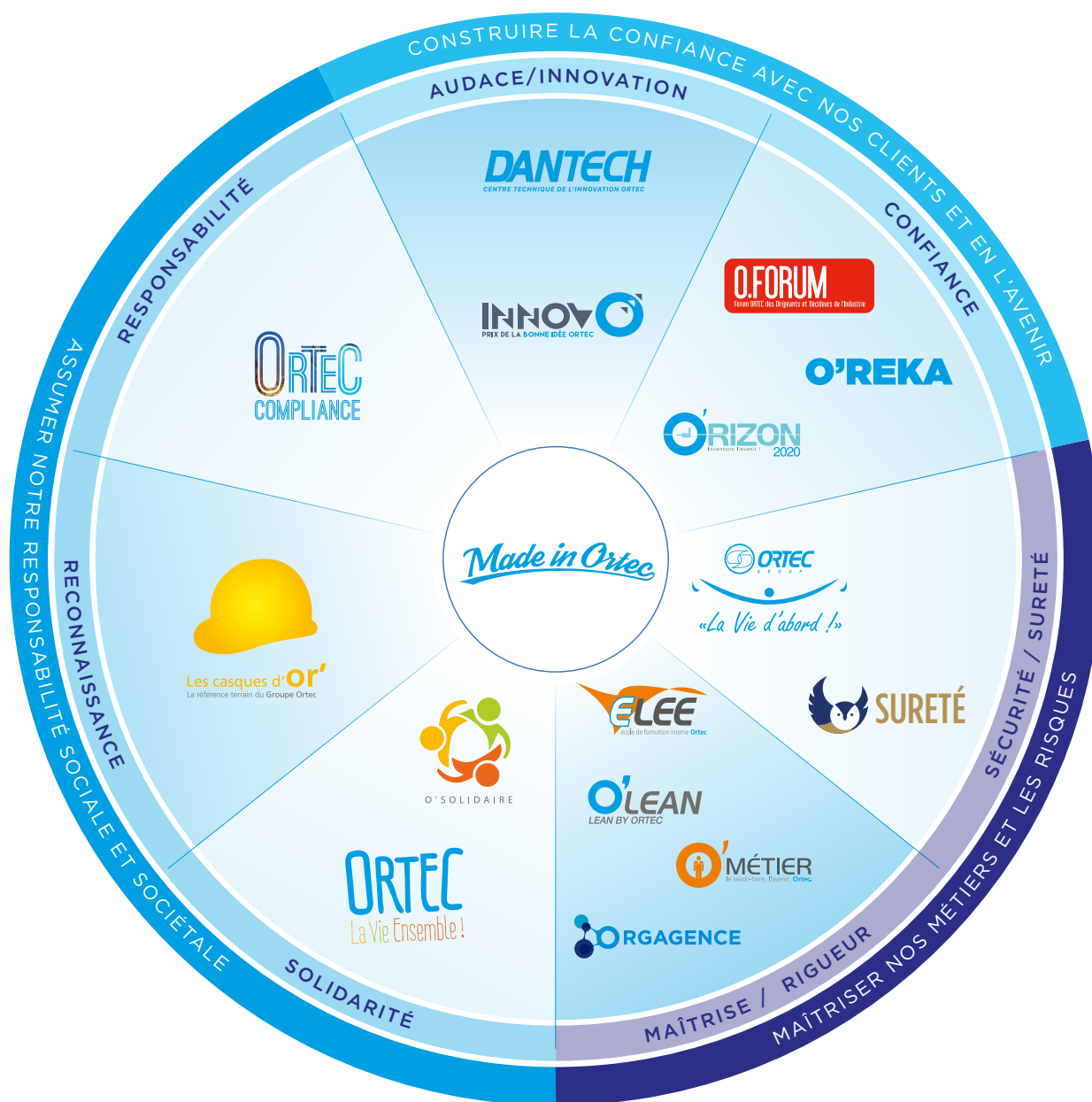
Cette Déclaration de Performances Extra-Financières nous permet de communiquer sur nos enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, d'informer de nos Politiques et présenter les actions et résultats qui nous rendent Fiers d'être Ortec.

André EINAUDI
Président-Directeur Général

sommaire

1. « MADE IN ORTEC »	P9
1.1 Notre démarche Une dynamique responsable	P10
1.2 Nos valeurs Tellement plus qu'une entreprise !	P10
1.3 Notre ambition Aller toujours plus loin	P10
1.4 Nos ressources Le socle du modèle Ortec	P11
1.5 Notre chaîne de valeurs Un cercle vertueux	P11
1.6 Notre offre Des pôles d'expertise à haute valeur ajoutée	P12
1.7 Notre mission Un monde « Made in Ortec »	P13
1.8 Nos résultats et notre impact Apporter notre pierre à l'édifice	P14
 2. RISQUES RSE	 P19
2.1 Maîtrise des risques / Domaine social	P24
2.2 Maîtrise des risques / Domaine environnemental	P36
2.3 Maîtrise des risques / Domaine sociétal	P42
2.4 Maîtrise des risques / Domaine éthique et corruption	P46
 3. RESPONSABILITÉ ET ENGAGEMENTS	 P51
 4. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	 P55
 5. RAPPORT OTI (Organisme Tiers Indépendant)	 P63

Les Valeurs du Groupe Ortec



Ortec soutient :



1.

« MADE IN ORTEC »

1.1 NOTRE DÉMARCHE

UNE DYNAMIQUE RESPONSABLE

Depuis sa fondation en 1992, le Groupe Ortec s'est construit autour des enjeux sociaux, sociétaux, éthiques et environnementaux de ses activités.

Volontariste, cette démarche responsable est symbolisée par le « Made in Ortec », à la fois état d'esprit et manière de travailler.

Il se concrétise par des engagements clés :

- la sécurité avant tout ;
- l'innovation portée par tous ;
- l'engagement en faveur des équipes ;
- les relations de confiance nouées avec les clients et partenaires ;
- le respect de l'environnement avec plus particulièrement la prise en compte des enjeux climatiques.

1.2 NOS VALEURS

TELEMENT PLUS QU'UNE ENTREPRISE !

Bâtie sur un socle de valeurs fortes, profondément ancrées dans son ADN, Ortec est bien plus qu'une entreprise.

Ortec est un acteur majeur de la société, responsable et engagé auprès de ses collaborateurs et de ses parties prenantes. L'état d'esprit « Made in Ortec » prend corps dans sept valeurs qui constituent le socle de chacune de nos actions :

- la sécurité et la sûreté ;
- la maîtrise et la rigueur ;
- la confiance ;
- l'audace ;
- la solidarité ;
- la reconnaissance ;
- la responsabilité sociétale et environnementale.

1.3 NOTRE AMBITION

ALLER TOUJOURS PLUS LOIN

Cette déclaration présente les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux et comment Ortec crée de la valeur sur chacun d'entre eux.

Depuis 2018, Ortec a choisi, en anticipation de l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19/07/2017 relative à la publication d'informations non financières transposant la Directive Européenne 2014/95/UE, de publier chaque année une Déclaration de Performance Extra-financières réglementée.

Cette quatrième édition illustre l'enracinement de la démarche RSE au sein de notre Groupe.

Depuis l'exercice 2019, Elle illustre en particulier l'engagement pris concernant le respect des dix principes du GLOBAL COMPACT au travers du respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. En tant qu'entreprise responsable, Ortec s'engage à contribuer à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) établis par l'ONU, visant à mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous, à l'horizon 2030. Les actions contribuant aux 7 ODD retenus par Ortec sont soulignées dans cette édition et reprises en annexe.

AU-DELÀ DE LA CRISE

L'EXERCICE 2020 A ÉTÉ IMPACTÉ PAR LES CRISES SANITAIRE, ÉCONOMIQUE ET SOCIALE LIÉES AU COVID-19.

DURANT CETTE CRISE, LE GROUPE ORTEC A MONTRÉ SA CAPACITÉ DE RÉSILIENCE. LES ÉQUIPES SONT RESTÉES MOBILISÉES EN SOUTIEN DES COLLECTIVITÉS ET DES INDUSTRIES DE PREMIÈRE LIGNE POUR CONTRIBUER AU FONCTIONNEMENT DU PAYS.

CETTE PUBLICATION ILLUSTRE COMMENT LE GROUPE ORTEC A SU S'ADAPTER, SANS RENONCER À SES VALEURS ET DÉCOUVRIR DE NOUVELLES FORMES DE SOLIDARITÉ.

1.4

NOS RESSOURCES

LE SOCLE DU MODÈLE ORTEC

En priorité les femmes et les hommes : leurs compétences, leurs expertises et leurs expériences constituent la richesse du Groupe Ortec.

Nos ressources, ce sont aussi nos capitaux matériels, intellectuels, opérationnels et financiers. Toutes ensemble, transformées par des plans actions organisés au sein de l'entreprise, ces ressources alimentent le modèle d'affaires du Groupe Ortec. Grâce à elles, nous créons de la valeur sur le long terme.



1.5

NOTRE CHAÎNE DE VALEURS

UN CERCLE VERTUEUX

La présence tout au long du cycle de vie des projets de nos clients, constitue l'originalité de notre modèle économique.

De la conception à la réalisation, jusqu'à la maintenance des installations, notre périmètre d'activités s'étend à toutes les phases et sur toute la durée de vie d'un projet : un cas de figure unique pour une entreprise de taille intermédiaire ! Cette approche du service nous différencie. Notre Groupe est fort de métiers multiples, d'une présence sur quatre continents, d'expertises qui s'interconnectent, de passerelles qui se forment et de synergies qui s'opèrent...

1.6

NOTRE OFFRE

DES PÔLES D'EXPERTISE À HAUTE VALEUR AJOUTÉE

Fort de la valeur et de la compétence de nos équipes et animé par la proximité avec nos clients, nous déployons nos activités en France et à l'international.

Trois grands pôles structurent notre offre: Engineering, Contracting et Global Services. Complémentaires, ces domaines d'expertise nous permettent de déployer nos savoir-faire sur de nombreux marchés : Aéronautique, Énergies, Oil & Gas, Mines, Industries, Défense, Chimie & Pétrochimie, Agroalimentaire, Transport, Ferroviaire, Spatial, Services à l'Environnement...



GRÂCE À L'EXPERTISE ET À
LA CAPACITÉ D'INNOVATION
DE NOS ÉQUIPES, NOUS
OFFRONS À NOS CLIENTS DES
SERVICES
À HAUTE VALEUR AJOUTÉE,
BASÉS SUR UNE PARFAITE
CONNAISSANCE DES
EXIGENCES DU MONDE
INDUSTRIEL.

1.7

NOTRE MISSION

UN MONDE « MADE IN ORTEC »

Enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux : depuis sa création, le Groupe Ortec inscrit son action dans une stratégie de développement responsable.

Une démarche ambitieuse et volontariste, structurée autour de sept grands chantiers :

La sécurité et la sûreté de nos personnels : c'est un engagement de chaque jour, résumé en trois mots : « La Vie d'Abord ». Enjeu vital pour nos équipes et nos clients, c'est aussi un gage de développement pérenne.

L'innovation portée par tous : Affaire de chacun, la vision d'avenir est le point de départ de solutions utiles à la réalisation de notre mission.

La compétence et l'engagement des équipes : Nous investissons fortement dans la formation et préparons nos équipes aux métiers de demain mais les aidons également à mieux comprendre les enjeux économiques de l'entreprise, afin qu'ils en connaissent mieux le fonctionnement, et puissent ainsi y contribuer.

La solidarité : Nous sommes aux côtés de nos salariés face aux aléas de la vie. Les programmes « Ortec, La Vie Ensemble » et « O'Solidaire », offrent des bourses d'études et contribuent, notamment, à un meilleur accompagnement des proches, souffrant de pathologies graves. Nous soutenons également les actions pour l'insertion, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et agissons aussi en faveur du logement.

La maîtrise et la conformité : Dans tous nos métiers et sur tous nos marchés, nous menons une politique d'amélioration continue. Notre modèle repose, entres autres, sur des systèmes de management certifiés ISO 9001 (qualité), ISO 14001 (environnement), EN 9100 (aéronautique et spatial) ou encore ISO 45 001 / OHSAS 18001 (sécurité)... Nous exigeons aussi de nos employés, fournisseurs et sous-traitants le strict respect des règles d'éthique des affaires et de notre code de conduite interne, «Ortec Compliance ».

Le respect de l'environnement : Il est au cœur de nos métiers en tant qu'acteur de premier plan au service des industries, des collectivités et des particuliers. Chantiers plus propres, techniques innovantes, sensibilisation et formation de nos salariés, Ortec s'engage pour l'environnement.

L'efficacité : Au quotidien, elle s'exprime notamment par le plan d'efficacité opérationnelle interne -"O'Lean" - qui s'appuie sur des méthodes de travail unifiées et sur l'adoption des meilleures pratiques. Nous déployons tous les atouts d'une stratégie de « Lean Management » au service de la satisfaction de nos clients. Ce plan d'efficacité opérationnelle, déployé en exploitation, repose sur une démarche d'amélioration continue appuyée par les actions de type « Bien faire du premier coup » ou « Les bonnes personnes au bon endroit ». L'optimisation des processus et des ressources permet d'être chaque jour plus efficace et de délivrer à nos clients des services toujours plus qualitatifs.

ENGAGÉS, ENSEMBLE

QUALITÉ, EFFICACITÉ, INNOVATION, ÉTHIQUE ; À TRAVERS CES LIGNES DE FORCE, LE GROUPE ORTEC VISE À ENTREtenir AVEC SES CLIENTS ET PARTENAIRES DES RELATIONS BASÉES SUR LA CONFIANCE ET LA SATISFACTION RÉCIPROQUES. CETTE DÉMARCHE EST PORTÉE PAR TOUS LES HOMMES ET LES FEMMES D'ORTEC, QUELLE QUE SOIT LEUR ACTIVITÉ !

1.8 NOS RÉSULTATS ET NOTRE IMPACT

APPORTER NOTRE PIERRE À L'ÉDIFICE

Toutes nos ressources contribuent à une création de valeur tangible et concrète.

Cette valeur se mesure grâce à des indicateurs de performance (KPI) qui quantifient notre niveau de production et notre impact sur notre environnement.

Grâce à nos capacités d'innovation et de recherche, nous créons ainsi chaque jour de la valeur dans diverses dimensions, humaine, financière, sociale, environnementale et intellectuelle. Cette création de valeur s'inscrit dans le long terme, dans le cadre de notre plan de croissance rentable baptisé "O'Rizon 2025". Il reflète notre état d'esprit et notre objectif : pérenniser l'entreprise. La feuille de route de ce plan se divise en 3 axes clairement identifiés :

- Recruter ;
- Poursuivre la démarche de transformation digitale ;
- Renforcer la structure commerciale. En 2018, les «états généraux du développement commercial » sont venus appuyer la démarche et ont permis la mise en place de plans d'actions dans l'ensemble des agences. Les résultats positifs de cette démarche ont pu être mesurés dès 2019.

Pour chaque objectif, une stratégie est élaborée et déclinée en actions concrètes. Toutes les parties prenantes internes sont pleinement impliquées dans l'élaboration du projet.





NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR



Humaines

9 200 salariés
31% ouvrier 42% ETAM 27% cadre
7,7 années ancienneté (France)



Financières & Manufacturières

40 M€ investissements en 2020
358 M€ de capitaux propres
Parc matériel de 4 400 véhicules
Croissance externe soutenue :
+ 18% de chiffre d'affaires sur 3 ans avant Covid
Baisse Covid 2020 / 2019 contenue à 9%



Environnementales

Politique développement durable
Déploiement d'organisations ISO 14001
35 centres de traitement de déchets



Intellectuelles et Organisationnelles

1 centre Technique de l'innovation
1 comité Digital
1 Dispositif de promotion de l'innovation
1 école de Formation interne
1 centre de formation technique interne
Conformité des organisations ISO 9001 / EN 9100
Forum Ortec des Dirigeants et Décideurs de l'Industrie

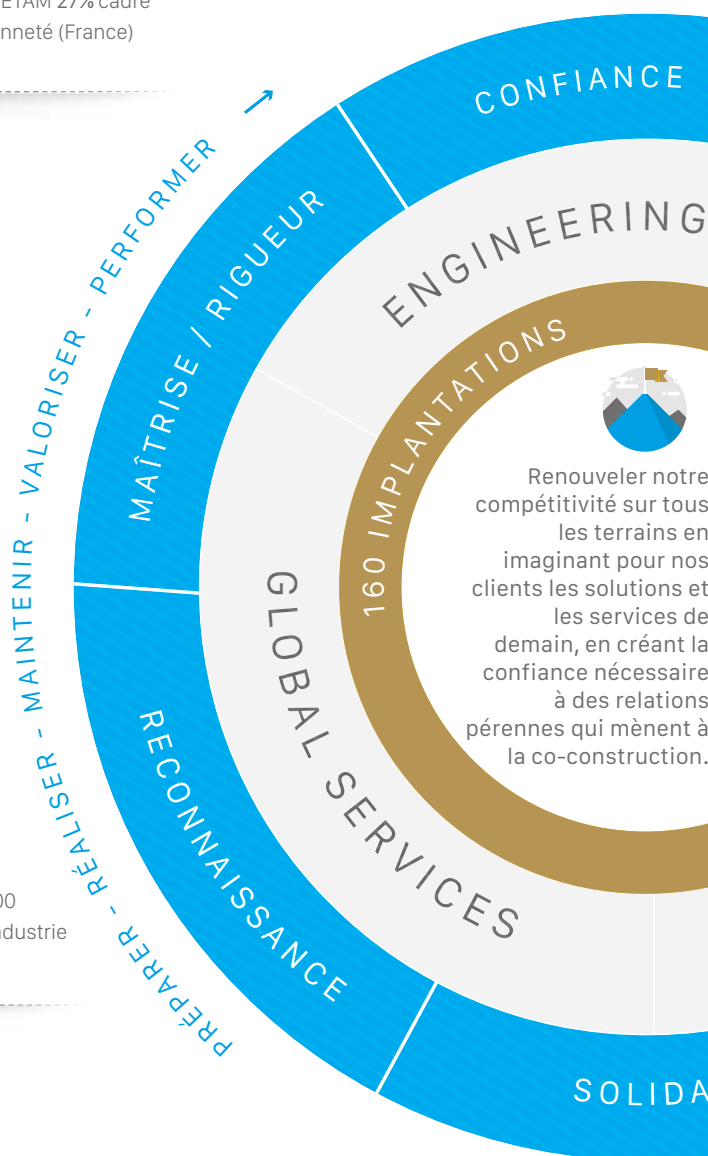


Sociales / Sociétales

Engagement et politique QHS
Plan d'action sécurité par agence
Déploiement d'organisations MASE/ISO 45001/OHSAS
Participation aux organisations professionnelles
Adhésion au Global Compact

N
O
S

R
E
S
S
O
U
R
C
E
S





Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.



Humaines

1 170 personnes recrutées en France en 2020
85% de CDI
356 M€ de masse salariale chargée en France
3,5% de la masse salariale brute maintenue pour l'investissement formation malgré la crise Covid (5% en 2019)
60% de collaborateurs formés en 2020 (79% en 2019)



Financières & Manufacturières

980 M€ de chiffre d'affaires en 2020
50 M€ d'impôts et de taxes versés en France et à l'International



Environnementales

1 261 collaborateurs formés à l'éco-conduite à ce jour
392 000 T de déchets traités et valorisés
14 contrats d'usines propres (Safran, Total, Exxon, Solvay...)



Intellectuelles

31 dépôts de brevet, dont le développement et la mise en service de nouveaux véhicules, tels que des hydrocureurs plus économiques et moins polluants.
4321 propositions depuis la création du programme d'innovation interne
65 prix obtenus et 268 récompenses versées



Sociales / Sociétales

Diminution de 70% sur 3 ans des accidents de travail (TRIR = 3,2 en 2017 à 0,97 en 2020)
Ortec, La Vie Ensemble : programme d'aides complet dédié aux salariés (logement, handicap, social, fonds de solidarité...)
Corps d'élite d'Ortec (346 Casques d'Or' depuis 2008)



- Notre mission
- Nos métiers
- Notre chaîne de valeurs

N
O
T
R
E

C
R
É
A
T
I
O
N

D
E

V
A
L
E
U
R
S



PLUS QUE JAMAIS

«La Vie d'abord !»

L'ARBRE "La Vie d'Abord"

Cette composition représente l'engagement du Groupe Ortec pour la sécurité, pour la vie d'abord. Chaque participant au "Tour des agences Sécurité 2016" y a apposé son empreinte en signe d'adhésion au message porté par toute l'entreprise : 0 accident ! Un petit geste pour un grand symbole.



2.

RISQUES

RSE

**IDENTIFIER LES RISQUES
POUR MIEUX LES MAÎTRISER**

NOTRE PROTOCOLE

UNE APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE

En novembre 2017, en préparation de notre première Déclaration de Performance Extra-financière, les responsables des principaux services et directions d'Ortec s'étaient réunis pour identifier les risques RSE - social, environnemental, sociétal, droits de l'Homme et lutte contre la corruption - plus spécifiquement liés à notre modèle économique.

Fin 2018, nous avons renouvelé cet exercice, élargissant le panel des contributeurs et les thématiques abordées suite aux nouvelles lois 2018. (*)

Fin 2019 et fin 2020 une mise à jour de l'évaluation des risques RSE a été réalisée avec la participation active de l'ensemble des membres du comité de Direction et d'experts internes. Ces deux nouvelles évaluations ont révélé la montée de la prise de conscience des préoccupations environnementales et de la lutte contre la corruption, en phase avec les nouvelles orientations et plans d'action initiés durant l'année par la Direction générale (ORTEC GREEN et ORTEC COMPLIANCE).

Fin 2020, 30 contributeurs ont étudié les 43 thématiques listées dans le décret d'application de l'ordonnance transposant la directive européenne et les nouvelles lois 2018 (*).

Tous les aléas susceptibles d'affecter le Groupe ont été analysés et pondérés : risques humains, impacts sur l'environnement, risques financiers et opérationnels, risque d'image. Cette étude a fait ressortir treize thématiques (voir ci-contre), hiérarchisées par ordre de priorité décroissante.

Certaines thématiques - gaspillage alimentaire, au respect du bien-être animal, à une alimentation responsable, équitable et durable - ne nous paraissent pas pertinentes au regard de la nature de nos activités et organisations Ortec. Elles ne sont donc pas développées dans cette déclaration.

D'autres risques résiduels ont été identifiés dans le cadre du « Devoir de Vigilance » répondant à la Loi N° 2017-399 du 27 mars 2017. Ils font l'objet de plans d'actions spécifiques pour prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement résultant de l'activité du Groupe, de celle de ses sous-traitants et fournisseurs.

En particulier :

- Les risques liés à la santé et la sécurité des salariés ;
- Les risques psychosociaux et l'équilibre vie privée / vie professionnelle ;
- Les risques de sûreté ;
- Les risques de dépassement de la durée du temps de travail en particulier chez nos sous-traitants.

Une attention restant requise aussi pour :

- La survenance d'accidents industriels ;
- Les risques de dépassement d'horaire dans nos établissements ;
- Le harcèlement moral ou sexuel ;
- Le non-respect de la confidentialité des données personnelles notamment chez nos sous-traitants.

(*) Loi 2018-898 du 23-10-2018 article 20

(*) Loi 2018-938 du 30-10-2018 article 55

LES RISQUES IDENTIFIÉS POUR L'EXERCICE DE NOS ACTIVITÉS DANS LES DOMAINES SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL, SOCIÉTAL ET CORRUPTION, CONCERNENT :

- 1. Conditions de santé et sécurité au travail : 1-A**
- 2. Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol et moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions : 2-A**
- 3. Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets
Actions engagées pour prévenir la corruption : 2-B**
- 4. Politiques mises en œuvre en matière de formation : 1-B**
- 5. Organisation du travail : 1-C**
- 6. Lutte contre les émissions de Gaz à Effet de Serre : 2-C**
- 7. Embauches et recrutements : 1-D**
- 8. Organisation du dialogue social et lutte contre l'absentéisme : 1-E**
- 9. Rémunérations et évolutions : 1-F**
- 10. Actions engagées pour prévenir la corruption : 4-A**
- 11. Politique en matière d'emploi et de développement local : 3-A**
- 12. Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux environnementaux et de la responsabilité sociétale : 3-B**
- 13. Lutte contre l'évasion fiscale : 4-B**



NOS PRINCIPAUX RISQUES ET OBJECTIFS POUR LES RÉDUIRE

Les principaux risques identifiés au regard des thématiques hiérarchisées et classées précédemment selon les grands chapitres sont présentés ci-dessous.

1. Maîtrise des risques / Domaine social

- A. Garantir la santé et l'intégrité physique de nos collaborateurs en réduisant nos accidents ;
- B. Garantir l'adéquation entre les compétences de nos collaborateurs et les attendus de leurs métiers ;
- C. S'assurer que la bonne personne est au bon endroit ;
- D. Renforcer l'attractivité pour recruter des talents ;
- E. Maintenir la qualité du dialogue social ;
- F. Conserver nos talents par des politiques d'évolution et de rémunération adaptées.

2. Maîtrise des risques / environnemental

- A. Prévenir les risques, réduire les rejets, garantir le respect de la réglementation en réduisant l'impact sur l'environnement, prévenir les risques et réduire les rejets ;
- B. Assurer une gestion responsable des déchets ;
- C. Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre et les consommations d'énergie.

3. Maîtrise des risques / Domaine sociétal

- A. Donner la priorité à l'emploi et au développement local ;
- B. Garantir la bonne pratique des achats.

4. Maîtrise des risques / Domaine éthique et corruption

- A. Prévenir et lutter contre la corruption ;
- B. Prévenir et lutter contre l'évasion fiscale.

RI



SQUES

BARRIÈR

DANGER



**POUR UNE
MOBILISATION DE
CHAQUE INSTANT**

Plus qu'une cartographie, cette identification des risques structure les performances extra-financières du Groupe Ortec. L'ensemble des directions et toutes nos équipes se mobilisent chaque jour pour ces enjeux.

2.1

DOMAINE SOCIAL

MAÎTRISE DES RISQUES

A. GARANTIR LA SANTÉ ET L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE DES COLLABORATEURS D'ORTEC EN RÉDUISANT NOS ACCIDENTS

Enjeu

« Ortec, La Vie d'Abord ! » est l'expression d'une valeur fondatrice du Groupe Ortec : protéger la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos prestataires. Entre 2015 et 2020, le nombre des accidents et atteintes a été fortement réduit, passant d'un TRIR de 5.7 à un TRIR de 0.97 (1). C'est un progrès réel, mais nous voulons consolider ce résultat et aller plus loin. En matière de sécurité, rien n'est acquis, une vigilance de tous les instants est requise. Notre objectif demeure inchangé : 0 accident.

Politique

Ortec a poursuivi sa mobilisation pour atteindre un TRIR = 1 en 2020. Notre cible est de passer sous la barre des 20 accidents pour l'ensemble des 12 500 collaborateurs chaque jour sur les chantiers et établissements (salariés et prestataires du Groupe et de ses prestataires).

Pour y parvenir, nous poursuivons la dynamique enclenchée en matière de réduction du nombre d'accidents et ce grâce à :

- La formation, en améliorant la culture sécurité de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, en organisant des formations dédiées pour les intervenants travaux ;
- Le progrès technique, en donnant les moyens à nos employés de travailler en sécurité, grâce à des équipements et à du matériel spécifiquement adapté, ainsi qu'à des innovations dédiées ;
- Une culture d'entreprise, issue d'une longue histoire industrielle, d'un souci permanent de vigilance partagée, d'une attention à la sécurité de tous. Chaque membre de nos équipes partage cette culture de la sécurité.

Actions mises en œuvre dans le cadre du Plan d'action 2019

Le respect des fondamentaux :

- Le correspondant Hygiène et Sécurité (HSE) en agence passe 70% de son temps sur le terrain ;
- Un Comité Sécurité Ortec (CSO) hebdomadaire, animé par le responsable de chaque agence ;
- Au moins deux visites de chantiers sont réalisées par l'encadrement chaque mois, avec des remontées d'actions ;
- Réalisation systématique d'entretien en "face à face" entre la personne accidentée et son responsable pour tous les sinistres routiers responsables.

L'engagement sécurité pour Tous :

- Former et accompagner les agents de maîtrise à leurs rôles et responsabilités ;
- Poursuivre le déploiement de la formation « Culture Sécurité ORTEC » à tous les collaborateurs ;
- Organiser régulièrement des événements et des réunions sécurité, pour faire participer l'ensemble du personnel de l'agence ;
- Poursuivre les actions engagées en 2019 en matière de lutte contre les addictions alcool et drogues (information, formation des encadrants, campagnes de dépistage, tolérance 0).

La mobilisation 2020 :

1. Plan d'intégration spécifique pour les nouveaux embauchés (intérimaires et employés Ortec)
2. Identification et suivi spécifiques pour les chantiers à « Vigilance Renforcée »
3. Plans d'actions spécifiques « Un été sans accident »
4. Évaluation et renforcement de la Culture Sécurité dans chaque agence

(1) TRIR : Total Recordable Injury Rate.

Le TRIR est calculé à partir du nombre total d'incidents x 1 000 000, puis divisé par le nombre total d'heures travaillées.

(2) L'intégration de BRUNET dans le TRIR global Groupe se fera en 2020. Pour 2019 son TRIR est de 1.76.



RÉSULTATS

7 500

visites de chantiers en France

Déploiement de la formation culture sécurité pour l'ensemble des 4855 intervenants travaux

398

encadrants formés à leur rôle et responsabilités en matière de sécurité, soit

80%

des collaborateurs concernés à fin 2020

38

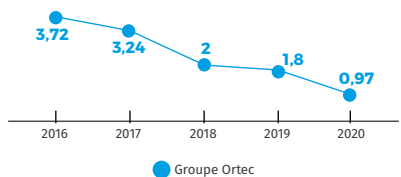
agences certifiées MASE en France et 3 en Afrique

7

agences certifiées ISO 45 001 - OHSAS en France et en Afrique

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Évolution du TRIR⁴



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous, à tout âge.

B. GARANTIR L'ADÉQUATION ENTRE LES COMPÉTENCES DE NOS COLLABORATEURS ET LES PRÉ-REQUIS DE LEURS MÉTIERS

Enjeu

Garantir l'adéquation entre les compétences techniques et managériales de nos employés et les exigences de leurs métiers est un enjeu fort. Sa gestion est portée par le service Formation et la direction des Compétences.

Politique

Pour y répondre, nous nous assurons que tous ses salariés :

- Maîtrisent leur métier ou fonction ;
- Ont la capacité de progresser ;
- Sont préparés à la mobilité vers d'autres filières afin d'anticiper la transformation de certains métiers.

Pour relever ce challenge, nous voulons :

- Garantir à 70% des collaborateurs du Groupe au moins une action de formation chaque année ;
- Transformer l'obligation légale de dépense de 1% de la masse salariale en une dynamique d'investissement de formation de 5% minimum.

L'impact de la crise Covid-19 n'a pas permis de maintenir ces objectifs en 2020.

Néanmoins l'investissement formation s'est élevé à 3.5 %.

Actions mises en œuvre

- Chaque filiale du Groupe Ortec bénéficie d'un plan de formation annuel. La planification est établie à partir du recueil des besoins ;
- ÉLÉE, l'école interne d'Ortec contribue depuis 2001 au développement des compétences et du professionnalisme de nos collaborateurs.

Ses apports sont multiples :

- Proposer des cursus adaptés aux métiers pour lesquels il n'existe pas d'offre de formation initiale ou continue ;
- Développer la maîtrise des risques ;
- Accompagner l'évolution professionnelle des salariés ;
- Participer au partage de la culture Ortec ;
- Répondre à l'émergence de nouveaux métiers ou de nouvelles compétences ;
- Depuis 2010, O'Métier vient compléter ce dispositif, en soutenant plus particulièrement le développement des compétences techniques.

MISSIONS O'MÉTIER :

- Développer les outils d'évaluation des compétences techniques des collaborateurs afin de mieux cerner les besoins de formation ;
- Concevoir les modules de formation techniques pour les métiers spécifiques à nos activités ;
- Déployer et dispenser ces modules dans le centre de formation technique de Lançon-Provence ou en agence ;
- Proposer des actions spécifiques de tutorat ou d'accompagnement de terrain.

Le déploiement du dispositif O'Métier est étendu aux filiales SONOVISION et BRUNET et se poursuivra sur l'année 2021. Des formations spécifiques pour les managers sont déployées autour des programmes "ORTEC EXECUTIVE" et "ORTEC PREMIUM KEDGE" avec respectivement 228 et 18 stagiaires depuis la création de ces programmes.



RÉSULTATS

Investissements formation

8,6M€
en 2020

13,1M€
en 2019

Heures de formation dans l'année

113 000
en 2020

186 000
en 2019

Personnes formées dans l'année

4 200
en 2020

5 700
en 2019

Nombre d'heures moyen de formation par personne

27
en 2020

32
en 2019

Investissement moyen par personne formée

2 028€
en 2020

2 285€
en 2019

DÉCOMPOSITION DE L'INVESTISSEMENT FORMATION 2020 :

64,4%

Développement des compétences techniques
(53,8% en 2019)

30,2%

Sécurité et réglementaire
(38,4 % en 2019)

2,8%

Management
(5,5% en 2019)

2,6%

Langues
(2,3% en 2019)

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI) 2020 PÉRIMÈTRE FRANCE

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation

3,5%
5,1% en 2019

Proportion de collaborateurs formés dans l'année

60%
79% en 2019

FOCUS COVID-19

La crise sanitaire et économique de 2020 a conduit à différer un certain nombre de formations. Les chiffres 2019 illustrent le niveau d'engagement hors crise.

C. S'ASSURER QUE LA BONNE PERSONNE EST AU BON ENDROIT

Enjeu

Veiller à ce que chaque collaborateur dispose des moyens de réaliser ses missions efficacement et dans les meilleures conditions possibles : Ortec s'y engage !

C'est à cette condition que nous garantissons la qualité de nos prestations et de notre compétitivité, pour maintenir notre croissance et notre pérennité.

Politique

Notre organisation du travail intègre les concepts-clés suivants :

- Mettre la bonne personne au bon endroit, c'est-à-dire trouver la meilleure adéquation entre les compétences, les tâches et les responsabilités confiées ;
- Préparer en amont les tâches à réaliser ;
- Assurer des postes et lieux de travail adaptés ;
- Adopter des procédures facilitant le travail de chacun.

Le Groupe Ortec vise une valeur moyenne des temps productifs relevés supérieurs à 70%. Une valeur de temps non productifs (TSVA) de 30%, incluant les temps d'attente liés aux contraintes d'exploitation des clients étant jugée comme acceptable. Ils doivent néanmoins être discutés et faire l'objet de plan d'actions conjoint avec le client.

Actions mises en œuvre

Le plan d'efficacité opérationnel O'Lean (Lean Management « Made in Ortec ») :

Notre modèle d'organisation, déployé depuis 2015 a pour ambition d'améliorer nos performances, pour nos clients, nos employés, nos actionnaires et l'ensemble des parties prenantes,

- Dans ce cadre, les agences et services établissent et suivent un plan annuel d'optimisation des performances. Depuis 2019, des actions ont été initiées concernant les dépenses de transport et déplacement ;
- La Direction, les responsables de pôles et de départements audient régulièrement les agences sur la base d'un organigramme cible afin de s'assurer de la conformité des organisations et de l'adéquation maximale entre les compétences et les fonctions ;
- Les plans d'intégration et d'accompagnement des nouveaux collaborateurs viennent aussi compléter **ces dispositions qui seront renforcées en 2021.**

Les audits et accompagnements 5S :

Les actions efficacité et prévention sont complétées depuis 2015 par un accompagnement et des audits 5S. Ils permettent de vérifier le niveau de propreté et de rangement des locaux et chantiers, mais aussi de contribuer à améliorer l'organisation et les conditions de travail.

Les audits et analyses productivité / TSVA :

Depuis 2015, l'efficacité de nos chantiers est mesurée par échantillonnage. Cela constitue un repère précieux pour mesurer la performance et identifier les pistes de progrès dans l'organisation du travail y compris les interfaces avec le client.

“Orgagence” :

Le plan Orgagence, engagé depuis 2017 harmonise les modes de fonctionnement et optimise l'organisation du travail. Il est en cours de déploiement dans les agences France.



RÉSULTATS

150

revues d'adéquation d'organigramme
en agence en 2020

20

audits et accompagnements 5S
en agence depuis 3 ans

78%

d'avancement de la démarche de
déploiement Orgagence

**INDICATEUR CLÉ DE
PERFORMANCE (KPI)**
VALEUR MOYENNE DE LA
PRODUCTIVITÉ RELEVÉE SUR
LES 3 DERNIÈRES ANNÉES

68%

Incluant l'impact des interfaces client
et du Covid-19



D. RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ POUR RECRUTER DES TALENTS

Enjeu

Recruter des femmes et des hommes capables de renforcer les compétences de notre Groupe est un enjeu capital : c'est la condition sine qua non de notre développement. Face à la tension du marché sur nos métiers et pour atteindre nos objectifs en matière de recrutement, nous renforçons notre attractivité afin d'inciter de nouveaux talents à nous rejoindre.

Politique

Sur la dernière période 2018-2020, le recrutement 3500 personnes était nécessaire, dont 150 postes « clés », avec une attention particulière portée au pôle Engineering.

Ce besoin de recrutement a plusieurs origines : il est porté par le développement, mais aussi par le remplacement des départs. Le Groupe Ortec souhaite attirer et développer les talents pour limiter les départs, hors retraite. Nous favorisons les mobilités professionnelles internes, tout en poursuivant notre stratégie de recrutement externe. Enfin, le ciblage et l'identification des candidats potentiels est un objectif majeur afin de recruter de manière optimale et de placer toujours la bonne personne au bon endroit. Au terme du processus d'embauche, le Groupe Ortec s'attache à fidéliser ses effectifs.

Actions mises en œuvre

Attirer les meilleures compétences passe par le déploiement de processus de recrutement aussi dynamiques qu'innovants. Cela demande de savoir présenter objectivement aux candidats l'intérêt de rejoindre notre Groupe :

- Une politique de rémunération incitative ;
- Un accompagnement dans la gestion de carrière ;
- Une volonté de placer les femmes et les hommes du Groupe au centre de nos préoccupations ;
- Le « Made in Ortec » : actions solidaires et le lien social.

Notre capacité de recrutement passe par le renforcement de notre présence et de nos partenariats avec des écoles ciblées.

Equipe recrutement :

Enjeu primordial, la fonction recrutement est réalisée par un service spécialisé.

Composé de 40 recruteurs pour les Pôles Contracting, Engineering et Global Services, ce service a réalisé près de 1200 recrutements en 2020. Il dispose de plusieurs antennes en région pour toujours plus de réactivité.

Programme futurs managers :

« Assessment Futurs Managers » est une campagne par mise en situation destinée à détecter et accompagner nos futurs managers opérationnels : de jeunes diplômés de filières techniques (Bac + 5) avec une expérience de 0 à 3 ans et, si possible, au moins un premier stage ou une alternance dans une entreprise d'ingénierie ou de travaux. Ils sont ensuite suivis lors de leur intégration et accompagnés dans leur montée en compétences. En 2020, dans le contexte de crise sanitaire, une seule session de quatre jeunes diplômés a pu être organisée.

Marque employeur :

Nous menons depuis plusieurs années une action très dynamique : visibilité sur les réseaux sociaux, site dédié (www.ortec-group.com) et présence sur les sites d'emploi généralistes et spécialisés.

Relations-écoles :

Notre équipe relations-écoles, ainsi que des « ambassadeurs » internes agissent au plus près des futurs et jeunes diplômés. Nous proposons aussi une interface déployée sur les intranets de ces établissements, « JobTeaser ».

Evénements pour identifier et rencontrer des candidats :

En complément, le programme « Mon Parcours Ingé » pour filiale SOM Industrie, offre des formations spécifiques conséquentes aux nouveaux recrutés et des circuits d'intégration itinérants dans les différentes agences.

Cooptation :

352 propositions de profils de candidats ont été faites en 2020 par nos salariés eux-mêmes, ayant généré 102 recrutements.

FOCUS « PLAN JEUNES EN OR'TEC »

Courant 2020, le Groupe Ortec a lancé une campagne de recrutement de jeunes avec pour objectifs 650 embauches pour fin 2021 (dont 166 recrutements réalisés fin 2020).

JEUNES OR'TEC



CENTRE TECHNIQUE DE FORMATION

ACCUEIL

8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

D'ici 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes scolarisés et sans emploi ni formation.



RÉSULTATS

Évènements :

2

“Afterwork” en 2019

Annulation Covid en 2020

41

Journées recrutement et jobdating en région en 2019

Réduites à 9 en 2020

75

Participations aux forums écoles et région en 2019

Réduites à 6 en 2020

1

Session Assessment permettant le recrutement d'ingénieurs juniors au travers d'évaluation avec des mises en situation

Recrutements en France

1 170

Embauches en France dont 994 CDI

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

85%

Proportion de candidats CDI confirmés au terme leur période d'essai en France

E. MAINTENIR LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Enjeu

Notre Groupe s'engage en toute circonstance à respecter les lois et règlements notamment en ce qui concerne les normes internationales et nationales du droit du travail, les droits de l'Homme, à respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective, à lutter contre toute forme de discrimination, en matière d'emploi et d'évolution de carrière.

Au-delà Ortec s'applique à entretenir un dialogue social de qualité afin de garantir l'équilibre entre les attentes de nos employés et les contraintes de l'entreprise.

La qualité des relations sociales au sein du Groupe est aujourd'hui reconnue. Le respect et l'écoute mutuels ont permis l'instauration d'un climat apaisé. Cela s'est traduit par l'absence de grève en France durant les cinq dernières années ainsi que par la signature, en 2019 et 2020 d'accords salariaux majoritaires dans chaque société du Groupe.

Cette confiance entre les partenaires sociaux et les Directions, générale ou locale, s'appuie sur une démarche constante de transparence. Elle trouve aussi sa source dans une communication ouverte, et dans la conviction que le progrès social est indissociable de la performance économique. La quiétude sociale est un levier favorisant la confiance des salariés dans leur entreprise qui se traduit par un taux d'absentéisme maîtrisé.

Politique

Nous favorisons toujours plus de dialogue dans toutes les filiales du Groupe. Cette volonté s'accompagne d'une politique sociale cohérente et dynamique dont les axes sont : l'évolution salariale, la protection et l'action sociale, la reconnaissance individuelle et la redistribution.

La concrétisation de cette politique se manifeste par la maîtrise du taux d'absentéisme. L'objectif à minima étant de le maintenir en deça de 5%.

Actions mises en œuvre

- Mise en place systématique de représentations du personnel. Pour mémoire, la nouvelle instance CSE « Comité Social Économique » a été mise en place dans chacune des sociétés en 2019. Celle-ci a fait l'objet d'un accord unanime des instances syndicales.
- Déploiement du projet d'entreprise « Ortec La Vie Ensemble » autour de trois axes,
 - Action Sociale, avec la mise à disposition d'une assistante sociale pour conseiller et accompagner les collaborateurs sur leurs droits, la gestion budgétaire et administrative, les prestations sociales,
 - Action Logement : aides financières et services pour faciliter l'accès au logement,
 - O'Solidaire : un fonds de solidarité alimenté par les bénéfices du Groupe pour les collaborateurs en difficulté,
 - Mission Handicap : pour l'insertion des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, nous participons chaque année à la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées)

La crise Covid a confirmé en 2020, la qualité du dialogue social. Les échanges avec l'ensemble du personnel, les négociations avec leurs représentants ont contribué à l'acceptation et la mise en œuvre rapide de mesures d'adaptation (prise de congé, mise en chômage partiel, télétravail) démontrant le sens des responsabilités de chacun.

89 % des salariés interrogés fin 2020 (sur un échantillon représentatif des différents métiers) ont considéré que le Groupe Ortec avait bien géré la période de crise Covid. Cette enquête sera étendue à l'ensemble du personnel en France en 2021.

Les salariés interrogés ont particulièrement apprécié les communications régulières leur étant personnellement adressées pendant la période de mars à mai par Mr. André EINAUDI, Président-Directeur Général.



RÉSULTATS

12

accords salariaux unanimes
signés au sein du Groupe

100%

de couverture pour les instances
représentatives, du personnel
en France

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Bonne maîtrise du Taux d'absentéisme
(en dépit du contexte Covid) contenu
pour la France à

6,5%

(rappel : 4,8% en 2019)

FOCUS « CULTURE GÉNÉRALE ORTEC »

Pour contribuer à la bonne compréhension des enjeux de l'entreprise par l'ensemble des salariés une sensibilisation à l'économie de l'entreprise et aux droits et devoirs de chacun est déployée dans le Groupe.

- 3150 salariés ont suivi la formation « Minute de l'économie » depuis son lancement
- 3076 salariés ont suivi la formation « Droits et Devoirs » depuis son lancement

FOCUS « ABSENTÉISME »

L'absentéisme est un indicateur pertinent pour mesurer l'ambiance sociale. Dans nos métiers de service, un taux d'absentéisme (incluant maladie et accident) inférieur à 5% est considéré comme une bonne performance, hors période Covid.

FOCUS COVID-19

En mars et avril 2020, 740 cadres mais aussi des ETAM et ouvriers ont offert plus de 3 650 jours de congé pour constituer un Fonds de Solidarité qui a permis de compléter les rémunérations des collègues en chômage partiel et à verser une prime Covid à tous ceux qui avaient dû continuer à exercer leur mission sur le terrain dans les conditions difficiles du 1^{er} confinement.

F. CONSERVER NOS TALENTS PAR DES POLITIQUES D'ÉVOLUTION ET DE RÉMUNÉRATION ADAPTÉES



Enjeu

Conserver nos talents et maîtriser notre turn-over est impératif pour consolider et poursuivre notre développement. Pour y parvenir, notre Groupe s'appuie sur une politique de rémunération attractive et sa capacité à offrir des perspectives d'évolution. Les actions en faveur du lien social, composante forte du modèle « Made in Ortec », complètent ces leviers de fidélisation.

Politique

Nous proposons à nos collaborateurs des rémunérations conformes au marché du travail et aux spécificités des métiers. La direction générale d'Ortec a pris l'engagement fort de redistribuer une partie des résultats obtenus, au travers d'accords d'intéressement. Le niveau et la progression de la performance économique en sont leurs leviers principaux. Mais l'engagement sécurité est également une composante majeure de ces accords, dont bénéficient toutes nos entités, quelle que soit leur taille.

Nous nous donnons les moyens de fidéliser nos collaborateurs et d'attirer de nouveaux talents. Notre objectif est de maîtriser et limiter les départs volontaires au sein de nos équipes en dessous de 8% pour les activités travaux et de 15% pour les activités d'Engineering.

Actions mises en œuvre

- Nous contrôlons régulièrement la pertinence des rémunérations, grâce à des enquêtes auprès d'organismes spécialisés ;
- Nous sommes vigilants face à toute discrimination, qu'elle porte sur l'âge, le sexe ou la qualité de représentant du personnel. Les accords « Égalité Professionnelle », donnent à la commission de suivi la possibilité de proposer des enveloppes salariales visant à corriger d'éventuelles situations non conformes ;
- Nous favorisons l'évolution professionnelle de nos collaborateurs au travers notamment d'un processus structuré, incluant également un portail et d'un guide de la mobilité interne ;
- Le Groupe met en œuvre une politique de développement des compétences qui accompagne chacun tout au long d'un parcours professionnel riche ;
- L'investissement en matière de formation représente, hors période Covid, plus de 5% de la masse salariale. Elle s'appuie sur une école interne de formation, un centre technique de formation, des outils de gestion de carrière et de nombreuses opportunités de mobilité en France comme à l'international ;
- Tous les salariés bénéficient d'une couverture mutuelle et prévoyance de qualité



RÉSULTATS

Moyenne politique salariale sur 3 ans

3,8%

Inflation

5,9%

Politique salariale

Mobilité interne

54%

des demandes de mobilité
interne ont abouti dans l'année

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

5,9%

de turn-over lié aux démissions pour
l'activité travaux en France
(6.7 % en 2019 et 7.4% en 2018)

9,9%

de turn-over lié aux démissions pour
l'activité Engineering en France
(12 % en 2019 et 13% en 2018)

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



Permettre à tous de vivre en bonne santé et
promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

MAÎTRISE DES RISQUES



A. PRÉVENIR LES RISQUES, REDUIRE LES REJETS, GARANTIR LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION ET RÉDUIRE NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT

Enjeu

De par la nature de nos métiers et des valeurs qu'ils véhiculent, nous réalisons nos prestations dans le respect des lois, codes et règlements en matière de protection de l'environnement. C'est un enjeu primordial pour notre Groupe qui déploie tous les moyens pour agir en conformité et appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Politique

Acteur majeur des services à l'environnement, nous nous engageons à :

- Nous associer à la maîtrise des impacts environnementaux chez nos clients ;
- Limiter les impacts de nos activités et installations ;
- Respecter l'ensemble des Lois, règles et codes en matière d'environnement, engagement pris par le Groupe et par chacun de nos collaborateurs ;
- Assurer l'exemplarité de nos établissements classés au titre de la protection de l'environnement (ICPE). Ils sont la référence en matière de bonnes pratiques, partagée à l'ensemble des établissements, y compris ceux non-classés ;
- Améliorer les performances énergétiques de nos bâtiments existants ;
- Porter une attention particulière sur les performances énergétiques de nos futurs bâtiments.

Avec toutes nos parties prenantes, nous mettons tous les moyens en œuvre pour éviter tout accident grave en matière de pollution.

Actions mises en œuvre

- Une cellule « Suivi réglementaire et environnement » assure la veille réglementaire et apporte son assistance aux différentes exploitations ;
- Des unités de prétraitement d'effluents aqueux et d'eaux de lavage ont été mises en place sur les installations soumises à autorisation (ICPE) avec un contrôle des rejets d'eaux traitées en station d'épuration urbaine ;
- Le renouvellement régulier du parc matériel pour en limiter les rejets ;
- Le développement de nouveaux équipements au sein de notre Direction Technique de l'Innovation :
 - Nouvelle génération de camions de pompage pour réduire les composés organiques volatils (COV) lors des opérations,
 - Hydrocureurs électriques pour les interventions d'assainissement.
- L'installation du logiciel « GEODE » développé par nos équipes, pour garantir notamment le strict respect de la traçabilité concernant la réglementation en matière de transport des déchets (ADR – Accord pour le transport des marchandises dangereuses par la route) ;
- Le déploiement de la certification ISO 14001 sur les agences, notamment les plus impactantes en matière d'environnement, afin de conforter les différents systèmes de management au sein des agences. 16 agences sont ainsi certifiées à fin 2020.



RÉSULTATS

Exemplarité des centres ICPE :

0

mise en demeure sur les 32 ICPE
du Groupe Ortec en France

Déploiement d'ISO 14 001 :

16

entités à fin 2020 (Ortec Industrie
Fos-sur-Mer, Ortec Services
Environnement Amiens et
Orsam Ghana, 13 entités du SOM)

Suivi des événements accidentels :

0

déversement accidentel sur la route

0

pollution recensée

0

incident avec impact sur
l'environnement

6,4 ans

*d'âge moyen du parc véhicules
immatriculés (La durée de vie
économique moyenne des engins
est de 12 ans).*

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

0

Accident ayant nécessité une
déclaration d'accident pour laquelle
la responsabilité d'Ortec est engagée
en matière de pollution.



B. ASSURER UNE GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS

Enjeu

Fort d'une expertise historique dans les métiers du traitement de déchets, nous accompagnons nos clients dans la recherche et la mise en œuvre des solutions garantissant la meilleure performance environnementale. Évoluant dans des environnements à risque, nous adaptons nos organisations pour répondre de manière efficace à leurs problématiques. Nous proposons des services et techniques spécialisés permettant de transformer ces déchets en ressources énergétiques et en matière première secondaire. Enfin, dans le cadre de nos autres missions auprès de ses clients (Travaux, Engineering), nous veillons à l'absence d'impact environnemental significatif de la gestion de nos propres déchets.

Politique

Notre Groupe, au travers de chacun de ses collaborateurs, s'engage à respecter les règles en matière d'impact environnemental et à améliorer la gestion des déchets sur les sites clients. Sur nos propres installations de traitement, nous nous appliquons à développer les filières de recyclage et de valorisation plutôt que d'élimination. Nous investissons dans nos centres de traitement, pour en faire des installations à la pointe de l'innovation en matière de valorisation des déchets. Dans l'ensemble de nos établissements et bureaux, nous nous engageons à mettre en place la collecte et la valorisation des déchets (papiers, cartons...).

En matière de performance environnementale, notre objectif est de maximiser la valorisation des déchets récoltés dans nos centres de traitement.

Actions mises en œuvre

- Contrats « usine propre » (gestion des déchets et/ou nettoyage des installations) pour nos clients industriels et manufacturiers ;
- Centres de collecte et de traitement des déchets ainsi que des plateformes de traitement et de valorisation de déblais de chantiers pollués ;
- Études et travaux pour les activités de dépollution, optimisant le recyclage et le réemploi des terres, notamment pour les programmes immobiliers ;
- Développement de notre logiciel interne, GAIA, pour contribuer à cette optimisation ;
- Développement d'un logiciel interne, GEODE, pour assurer la conformité, la traçabilité des déchets et l'optimisation des filières pour les déchets confiés à nos équipes ;
- Le déploiement progressif du décret « 5 flux dans nos établissements via une organisation structurée pour la collecte et la valorisation des déchets de bureaux, en partenariat avec des entreprises adaptées et/ou de réinsertion, pour la collecte et la valorisation des déchets « tertiaires ». Cette initiative permet de conjuguer engagements environnementaux et sociétaux.



RÉSULTATS

14

contrats « usine propre » en France

35

installations de traitement de déchets
30 en France et 5 à l'international

522 024

tonnes de déchets pris en charge
par les installations en France

11 033

tonnes de déchets pris en charge
par les installations à l'International

538 417

tonnes de déchets gérées dans nos
installations de traitement et nos
établissements de collecte, qui sont
suivies et tracées par le logiciel
interne GEODE

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

75%

Taux global de valorisation dans les
centres de traitement Ortec en France.

6 EAU PROPRE ET
ASSAINISSEMENT



Garantir l'accès de tous à l'eau et à
l'assainissement et à assurer une gestion
durable des ressources en eau.

12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



Établir des modes de consommation
et de production durable.

C. MAÎTRISER ET RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ET LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

Enjeu

La lutte contre le réchauffement climatique est un enjeu global et une évidence éthique. C'est également, aujourd'hui, un gage de crédibilité sur nos marchés et, demain, une obligation imposée, à la fois par le législateur et la plupart de nos clients. Cette nécessité de réduction de notre empreinte environnementale est par ailleurs de plus en plus partagée par nos salariés et les candidats qui souhaitent nous rejoindre.

Politique

Nous avons le devoir d'évaluer, de maîtriser et de réduire ses émissions de Gaz à effet de serre et nos consommations d'énergie. La démarche « ORTEC GREEN » présentée fin 2019 par la Direction Générale est double :

- Prendre des mesures concrètes pour réduire ces émissions et consommations,
- Apprendre de ces démarches pour activer de nouveaux leviers de croissance.

Actions mises en œuvre

Émissions de Gaz à Effet de Serre :

En complément de la réalisation des BEGES (Bilan Emissions de Gaz à Effet de Serre) imposés par la réglementation et leurs plans d'actions induits, le service RSE a initialisé en 2020 une approche adaptée aux spécificités du Groupe pour estimer notre EMPREINTE CARBONE en devenant adhérent depuis 2019 à l'Association BILAN CARBONE et en nous appuyant sur leur méthodologie. Les premières estimations de l'empreinte carbone ont été réalisées pour l'ensemble des activités France.

En 2021, nous partagerons notre approche avec nos clients et partenaires, définirons nos engagements de réduction et engagerons les plans d'actions nécessaires.

Réduction des consommations énergétiques :

Le service parc matériel travaille à orienter nos investissements en matière de poids lourds vers des matériels fonctionnant au gaz naturel. La Direction technique de l'innovation développe une nouvelle gamme de matériels, y compris un nouvel Hydrocureur électrique ou à faible émission de COV pour réduire les impacts environnementaux lors de nos interventions de pompage. Un brevet a été déposé.

Dans le cadre du déploiement d'énergie renouvelable, une étude de faisabilité d'implantation d'un champ solaire de 500 KWc sur notre centre R&D, à proximité d'Angers a été engagée ainsi qu'une pré-étude d'un champ solaire de 7 MWc sur le site Ortec de Lançon-Provence.



RÉSULTATS

Développement d'une nouvelle gamme d'hydrocureur à faible rejet de COV

Réalisation d'une première estimation de l'empreinte carbone des activités France du Groupe

Lancement en 2021 d'un groupe O'REKA de réflexion "Politique climatique du Groupe Ortec" animé par le Directeur Général Délégué

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

3,23

Tonnes équivalente CO² par collaborateur basé en France liées aux consommations d'énergies principales (électricité et carburant).

7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE



Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.

2.3

DOMAINE SOCIÉTAL MAÎTRISE DES RISQUES

A. DONNER LA PRIORITÉ A L'EMPLOI ET AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Enjeu

Prestataire de services, nous nous devons de bien connaître les besoins et spécificités de nos clients, d'être réactifs, disponibles, tant en termes de connaissance que de proximité géographique.

Pour se développer, nos agences s'appuient sur les atouts des différents territoires où elles sont implantées, mais contribuent également à leur développement.

Politique

Notre organisation est basée sur un fort maillage d'agences autonomes, ayant vocation à développer l'activité locale et l'emploi de proximité. La politique d'embauches locales en CDI vise à ce que les lieux où nous exerçons nos activités soient aussi les endroits où les familles vivent et contribuent au développement local des territoires.

La réactivité opérationnelle attendue par nos clients, nécessite le développement de circuits courts en matière d'approvisionnement et le choix de sous-traitants de proximité (sous-traitance de capacité et de spécialité).

À l'international, chaque établissement est dirigé par un responsable connaissant parfaitement les spécificités culturelles et sociétales de la région du monde concernée.

Actions mises en œuvre

Emploi :

Nous contribuons à l'embauche locale, grâce à des :

- Journées recrutement en agences et en régions et participations aux forums écoles et région (voir 2.1.D) ;
- Partenariats avec des écoles et CFA locaux ;
- Aides à la mobilité interne (encouragement à l'implantation des familles sur les lieux d'embauche) ;
- Accès aux programmes de formation et développement des compétences pour les nouveaux recrutés (voir 2.1.B) ;
- Opérations « JOB BOOSTER » pour aider au recrutement et à la formation initiale de nouveaux salariés éloignés de l'emploi.

À l'international, spécifiquement en fonction des pays et des besoins :

- Prise en charge d'assurances santé spécifiques complémentaires (ex. UK) ;
- Prise en charge d'une partie des frais de scolarité des enfants (ex. Inde) ;
- Partenariats avec des universités afin d'accueillir des Thésards sur des sujets clefs pour la société (ex. UK) – afin de construire des programmes diplômants (ex. Espagne, Roumanie).

Il n'est fait appel aux « Grands déplacements » des salariés qu'en situation d'insuffisance ponctuelle de la main d'œuvre locale. Moins de 10% des jours travaillés se font ainsi en situation d'éloignement du lieu d'embauche et donc du lieu d'implantation des familles.

Pour le Pôle International, **95 %** des collaborateurs sont des collaborateurs locaux.

Achats et Sous-traitance :

Les agences privilégient les fournisseurs ou sous-traitants de proximité dont les ESAT locaux. En 2019, 20% des dépenses d'achats des agences France étaient réalisées dans leur département.

Implication dans la vie des territoires :

Les responsables d'agence sont invités à participer aux différentes instances de type chambre de commerce et d'industrie, chambre économique et patronale, mais aussi de nouer des partenariats avec les écoles, centres de formation du territoire.

À l'international, ils sont aussi en contact avec les représentants officiels des pays hôtes et des institutions françaises (ambassades et consulats) afin d'être des acteurs clef de la vie locale, mais aussi des valeurs portées par le Groupe.



RÉSULTATS

67%

taux d'embauche CDI
au terme des formations Job Booster

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Les indicateurs ci-dessous sont non pertinents en 2020 eu égard aux organisations mises en place pour faire face aux contraintes sanitaires (télétravail, ...).

L'année 2019 reste la dernière année de référence avec :

90%

des journées de travail des agences de France sont réalisées dans le bassin d'emploi local.

96%

des collaborateurs des agences du Pôle international sont des personnels locaux.

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

B. GARANTIR LA BONNE PRATIQUE DES ACHATS

Enjeu

Nous interagissons avec des partenaires, fournisseurs et sous-traitants à notre image et qui s'engagent à :

- Tout mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des salariés ;
- Respecter l'éthique des affaires ;
- Respecter et promouvoir la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme et du citoyen. Particulièrement les interdictions qui s'appliquent en matière de travail forcé, de travail des enfants, de harcèlement et de discriminations de toute nature ;
- Veiller à ne pas se rendre complice de violation des droits de l'Homme ;
- Respecter les règles du droit social, notamment concernant le travail clandestin et contribuer à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- Adopter une politique de rémunération conforme au cadre légal, et suivre les règles en vigueur en matière de temps de travail ;
- Promouvoir le dialogue social et le renforcement des compétences ;
- Diminuer l'impact environnemental de leurs activités.

En cohérence avec ces choix, notre Groupe vise à garantir la mise en œuvre de bonnes pratiques achats par tous les délégataires de l'entreprise.

Politique

Nous nous engageons à maîtriser le panel de nos fournisseurs et à mettre en œuvre les processus permettant de professionnaliser l'acte d'achat par l'ensemble des délégataires. Notre objectif est de massifier nos achats et de les diriger vers nos partenaires les plus fiables.

L'engagement pris par le Groupe de déployer un plan de « vigilance » vient renforcer la pertinence des analyses de risque et des dispositions permettant de sécuriser les achats, notamment en matière de respect des droits humains, de sécurité et de protection de l'environnement.

Actions mises en œuvre

- Utilisation d'un ERP et d'une procédure réglementant les achats ;
- La formation de l'ensemble des délégataires. Une nouvelle « Formation aux achats et processus de délégations » a été initiée en octobre 2019 à destination des nouveaux chefs d'agence, chargés d'affaires disposant d'une délégation d'achats et de signatures de « bon à payer » au sein du Groupe. 53 stagiaires l'ont suivi ;
- L'établissement de contrats-cadre pour les achats récurrents ;
- Une procédure centralisée de validation des nouveaux fournisseurs « surveillance ouverture de compte fournisseurs » (SOCP) pour garantir les exigences HSE, Compliance, techniques et administratives. 1429 fournisseurs ont ainsi été validés en 2019 et 1138 en 2020 ;
- Mise en place, avec PROVIGIS, d'une plateforme sécurisant la collecte des documents « obligatoires » pour améliorer la surveillance de nos fournisseurs ;
- Mise en place en 2020 d'un outil d'optimisation et d'organisation, de réservations des déplacements professionnels.



RÉSULTATS

353 M€ (*)

montant des achats et sous-traitance
dont 35% de sous-traitance

14 876

fournisseurs actifs
dont 8% de nouveaux fournisseurs
(validés suivant la procédure SOCF)

100%

des achats encadrés par l'ERP Ortec
ou BRUNET sur le périmètre France

200

contrats-cadre en cours de validité
à fin 2020 couvrant 18% des achats
du Groupe

2942

prestataires concernés en 2020
par la collecte renforcée des
documents obligatoires

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

9%

de nouveaux fournisseurs dans
la base de données.

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif
et un travail décent pour tous.

2.4

DOMAINE ÉTHIQUE ET CORRUPTION

MAÎTRISE DES RISQUES

A. PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Enjeu

Dans un contexte réglementaire en constante évolution, notre Groupe agit de façon responsable, partout dans le monde. La conformité aux Lois et règlements est une exigence qui ne souffre aucune exception, ni arrangement.

Politique

La Direction Générale Ortec s'engage à ce que l'ensemble de nos activités, tant en France qu'à l'international, soit exécutées conformément à toutes les Lois en vigueur. Dans ce cadre, le Groupe exclut volontairement certains pays de son champ d'actions potentiel. Cet engagement recouvre les domaines sociaux, fiscaux, commerciaux et environnementaux. Tous nos salariés sont appelés à faire preuve en toute circonstance du plus haut degré d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité. Pour les accompagner, nous nous sommes donnés en 2018 comme objectif de déployer des formations à l'ensemble des cadres concernés et ce, sur une période de trois années.

Actions mises en œuvre

La direction Compliance a structuré sa démarche et bâti un plan d'actions, suite à l'adoption par le Parlement français de la Loi Sapin 2 du 09/12/2016.

- Un « Code de Conduite » Ortec est disponible depuis décembre 2017. Il met en œuvre notre politique de Compliance et s'accompagne d'un programme de sensibilisation et de formation déployé depuis 2018. Un module E-learning est venu en 2019 compléter ces formations présentiels.

En 2020, nous avons poursuivi notre démarche en adaptant les outils existants aux tendances fortes en déployant notre politique Compliance à l'international dans les pays dans lesquels nous disposons d'implantations fixes :

- « Codes de Conduite » adaptés aux différents pays présentés aux salariés et formations adaptées déployées ;
- En complément des remontées par la voie hiérarchique, une ligne d'alerte est en service depuis le 1er juin 2019 : elle permet à chaque salarié opérant (pour l'instant) en France de signaler tout comportement qu'il jugerait contraire aux engagements du Groupe ;
- Mise à jour régulière de la cartographie des risques corruption et fraude ;

- Procédures spécifiques et contrôles internes associés ont été mis en place pour garantir le respect des engagements pris :
 - Prévenir et lutter contre la corruption et le blanchiment d'argent ;
 - Anticiper et gérer les conflits d'intérêts ;
 - Prévenir et lutter contre la fraude ;
 - Respecter le droit de la concurrence ;
 - Communiquer avec soin (utilisation des systèmes d'information, respect des données classifiées, respect de la confidentialité et de la propriété intellectuelle) ;
 - Protéger les données personnelles ;
 - Mettre en place des contrôles de nos partenaires en liaison avec la cartographie des risques.
- S'agissant des principes liés au respect du droit de la concurrence, un effort particulier de formation et de sensibilisation a été poursuivi en 2020 sur la base d'un support de formation spécifique, adapté à l'environnement commercial de nos collaborateurs. Un module E-Learning dédié, incluant un contrôle des connaissances complète ce dispositif.

Enfin le nouveau cadre juridique entourant la protection des données personnelles a nécessité la mise en place d'outils de sensibilisation afin de familiariser les salariés à une thématique très spécifique. Un module E-Learning RGPD a également été déployé pour sensibiliser l'ensemble des utilisateurs.



RÉSULTATS

Cartographie des risques de fraude et de corruption :

1^{re} édition en 2017 et mise à jour régulière en fonction des évolutions du périmètre du Groupe Ortec

Mise à disposition

du Code de Conduite pour tous les collaborateurs du Groupe et à nos partenaires

DÉPLOIEMENT FORMATIONS

1 063

cadres formés en présentiel à la Compliance.

Nombre collaborateurs :

E-Learning Compliance : 982

E-Learning Droits de la Concurrence : 1127

E-learning RGPD : 3047

(Chiffres cumulés au 22/02/2021 sur les deux dernières années)

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

70%

d'avancement du programme de formation sur les thématiques éthique et corruption.

REQUIREMENTS

POLICIES

COMPLIANCE

LAW

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.

B. LUTTER CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Enjeu

Notre Groupe intègre la discipline fiscale dans sa démarche de responsabilité. Notre engagement d'intégrité nous conduit à respecter rigoureusement les Lois et règlements visant à lutter contre l'évasion fiscale. S'inscrivant dans une démarche volontariste, l'étude de cette thématique est destinée à garantir la transparence de nos pratiques fiscales.

Politique

Ortec est un Groupe français au rayonnement international, non coté et indépendant. Son succès tient essentiellement à un actionnariat familial français. Le président a toujours affiché sa volonté de maintenir le siège social d'Ortec à Aix-en-Provence. Il regroupe toutes les fonctions supports du Groupe et mobilise plus de 450 salariés. Notre rayonnement international repose sur une présence dans 25 pays et 4 continents. Cependant, nous ne sommes installés dans aucun pays visé par la liste française des ETNC (états ou territoires non coopératifs) ou par la liste dite « noire » de l'Union européenne des pays et territoires non coopératifs.

Le contrôle des opérations intra-Groupes transfrontalières constitue le principal instrument de lutte contre le transfert des bénéfices à l'étranger. Conscient de cet enjeu, nous veillons au respect minutieux des obligations documentaires en matière de prix de transfert. De surcroît, nous suivons scrupuleusement les différentes recommandations de l'OCDE et y adhérons.

Nous favorisons une implication croissante de spécialistes de la fiscalité dans le processus de décision.

Les projets d'investissements les plus importants font l'objet d'une analyse approfondie des risques fiscaux. En la matière, notre Groupe privilégie une approche prudente et s'informe de façon permanente des évolutions internationales concernant la transparence fiscale, la bonne gouvernance fiscale et la lutte contre l'évasion fiscale.

Actions mises en œuvre

- Collaboration constante avec des conseils locaux afin de nous assurer une veille fiscale efficiente et une application correcte des législations locales ;
- Dispositif interne : les responsables administratifs et financiers (RAF) doivent faire remonter au département fiscal du siège les informations importantes ;
- Missions présentielle de l'équipe fiscale du siège dans les différentes filiales : rencontres et soutien des équipes locales ;
- Étude approfondie des risques fiscaux et environnementaux d'un pays en amont de toute décision d'implantation, notamment dans les procédures d'appels d'offres.



RÉSULTATS

100%

des projets complexes et/ou
supérieurs à 10 millions d'euros
suivis par le département fiscal

52

conseils juridiques et fiscaux
partenaires en France et à
l'étranger

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Ces dernières années, dans le
cadre des contrôles fiscaux qui
ont été menés à travers le monde,
les administrations fiscales n'ont
pas signalé d'évasion fiscale ou de
manque de substance.

3. RESPONSABILITÉS ET ENGAGEMENTS

GLOBAL COMPACT
COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

3. RESPONSABILITÉS ET ENGAGEMENTS

Lancé en 2000 par les Nations unies, le pacte Mondial (GLOBAL COMPACT) constitue à la fois une plateforme politique et un cadre concret pour les organisations qui s'engagent à exercer leurs activités durablement. Notre Groupe a reconnu dans les 10 principes du Global Compact des Nations Unies, les valeurs et engagements qu'il porte et qui sont présentés dans cette Déclaration de Performances Extra-Financières. Ces 10 principes font partie intégrante de notre stratégie, de notre culture et de nos engagements quotidiens. En y adhérant publiquement en juillet 2019, Ortec a souhaité partager cet engagement auprès de ses parties prenantes.

Pour marquer la cohérence de l'ensemble de ces démarches, nous intégrons notre communication sur le Progrès (COP/spécifique au Global Compact) à notre Déclaration de Performances Extra-Financières, vecteur principal de sa communication en la matière.

ENGAGEMENT AU RESPECT DES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

DROITS DE L'HOMME

Les entreprises sont invitées à :

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
Chapitre 2.1.E et 2.3.B
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme
Chapitre 2.3.B

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les entreprises sont invitées à :

1. Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
Chapitre 2.1.E et 2.3.B
2. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
Chapitre 2.3.B
3. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
Chapitre 2.3.B
4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession
Chapitre 2.1.E et 2.3.B

ENVIRONNEMENT

Les entreprises sont invitées à :

1. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
Chapitre 2.2.A
2. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
Chapitre 2.2.A, 2.2.B, 2.2.C
3. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologie respectueuse de l'environnement
Chapitre 2.2.C

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les entreprises sont invitées à :

1. Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin
Chapitre 2.4.A



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

En tant que membre du Pacte Mondial, Ortec contribue à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable établis par l'ONU, visant à mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous à l'horizon 2030. Tout au long de cette édition, nous avons souligné les actions répondant aux 7 ODD auxquels nous contribuons.

Nous en reprenons ci-dessous la liste :

N° ODD		Intitulé ODD	Cible	Intitulé	§ DPEF
ODD n°3		Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	3.5	Renforcer la prévention et le traitement de l'abus de substances psychoactives, notamment de stupéfiants et d'alcool	2.1.A
ODD n°3		Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	3.6	D'ici à 2020, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombres de décès et de blessures dus à des accidents de la route	2.1.A
ODD n°3		Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	3.8	Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable	2.1.F
ODD n°6		Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et à assurer une gestion durable des ressources en eau	6.3	D'ici 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recycle et la réutilisation sans danger de l'eau	2.2.B
ODD n°7		Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	7.3	D'ici 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique	2.2.C
ODD n°8		Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	8.6	D'ici 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes scolarisés et sans emploi ni formation	"2.1.D 2.3.A"
ODD n°8		Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	8.7	Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici 2025 mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes	"2.3.B 3"
ODD n°8		Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	8.8	Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire	2.1.A
ODD n°9		Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	9.5	Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et au développement d'ici 2030	"Création de valeurs (business model)"
ODD n°12		Etablir des modes de consommation et de production durable	12.5	D'ici 2023, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation	2.2.B
ODD n°16		Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous	16.5	Réduire nettement la corruption et la pratique des pots de vin sous toutes leurs formes	2.4.A





4. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

UN TREMPLIN POUR L'AVENIR

NOS RÉSULTATS

DES VALEURS LARGEMENT RECONNUES

Depuis la création de la direction RSE, le Groupe Ortec capitalise sur ses valeurs. Le « Made in Ortec » monte chaque jour en puissance, auprès de nos clients, de nos collaborateurs présents ou à venir.

Plusieurs audits et évaluations sont déjà venus saluer nos performances RSE : l'audit RSE EDF pour la filiale SOM a rendu un avis favorable, l'évaluation ACESIA pour la filiale Orys puis l'ensemble du groupe et les évaluations ECOVADIS qui a accordé le niveau « Argent » à SONOVISION, renouvelé en 2019 le niveau « Or » aux filiales Ortec Industrie, et en 2020 pour Ortec Environnement et SOM.

Ces résultats nous encouragent à poursuivre notre démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Au-delà des déclarations, nous traduisons concrètement chacun de nos engagements. Nos collaborateurs, nos futurs recrutés, nos clients, nos prospects et plus largement l'ensemble des parties prenantes peuvent nous faire confiance : Ortec est le partenaire de leur réussite et de leur développement.





3. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

ORTEC S'ENGAGE

Une entreprise solidaire, c'est une entreprise qui considère ses collaborateurs, dans les bons moments comme dans les mauvais, qui les soutient dans leur projet professionnel comme dans leur contexte personnel... Une entreprise solidaire, c'est simplement une entreprise où les collaborateurs sont attentifs les uns aux autres et volontaires pour agir ou assister.

FOCUS

Ortec - Partenaire de la Fondation de France

Le Groupe Ortec a invité ses collaborateurs à s'associer avec lui à la campagne « Restons solidaires face au virus ». Action mise en place pour aider en priorité des associations ayant moins de trois salariés, dans le cadre d'un dispositif de secours exceptionnel mis en place par la Fondation de France et le programme « Relance Solidaire ».



Ortec - Partenaire de la Fondation Arc

Le Groupe Ortec se mobilise contre le cancer en soutenant financièrement la Fondation ARC. Pour qu'un jour, la recherche franchisse le cap de la guérison.



Ortec - Partenaire de la Réserve militaire

En soutien à ses collaborateurs réservistes, le Groupe Ortec a souhaité apporter son aide à travers la conclusion d'une convention avec le ministère des Armées, qui a pour objectif principal de faciliter l'organisation des périodes de réserve des salariés engagés. Un engagement fort qui vaut à Ortec l'attribution de la qualité de « Partenaire de la Défense Nationale ».



Ortec - Soutien la start-up @-Health

Cette start-up aide à l'amélioration des conditions de santé à travers le monde en révolutionnant la manière dont les acteurs de la médecine diagnostiquent les problèmes cardiovasculaires.

@-HEALTH

Ortec - Casque d'Or'

La reconnaissance du savoir-faire. Nos 304 Casques d'Or' sont le corps d'élite d'Ortec. Par ce statut, Ortec distingue les hommes et les femmes dont le parcours exemplaire, la parfaite connaissance du terrain, l'appropriation des valeurs du Groupe, confèrent une valeur sur laquelle clients comme collègues peuvent compter.



ORTEC - IMPLIQUÉ POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Chaque année, le Groupe Ortec, lors de la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées, met en place de multiples actions pour aider des associations dans la mise en place de leurs projets.

Ortec - Partenaire de l'association Presedys

L'association Presedys accompagne les enfants/étudiants scolarisés porteurs de troubles DYS en finançant des scanners (transcription de leurs cours, directement sur ordinateur) qui leur permettent de suivre les cours au même rythme que les autres enfants ou étudiants.



Ortec - Partenaire de l'association Coquelicot

Association de Parents d'Enfants Sourds et Malentendants des Bouches-du-Rhône. L'association Coquelicot a pour but de soutenir les parents d'enfants sourds ou malentendants, désireux de mettre tout en œuvre pour faciliter leur intégration scolaire, sociale et culturelle. L'association a également pour missions d'informer et de créer des liens entre les familles.



Ortec - Partenaire de l'association Handidream

L'association Handidream a pour but d'aider les personnes ayant un handicap moteur suite à un accident, à accepter leur handicap en leur permettant de trouver la force et l'envie d'aller de l'avant et d'oser relever des défis.



UN AVENIR RESPONSABLE

Notre force réside dans l'échange et les relations humaines.

C'est vrai au sein de nos équipes, et plus globalement dans chacune de nos coopérations avec les industries qui bâtissent le monde d'aujourd'hui et de demain.

Ainsi, Ortec porte l'idée de l'entreprise étendue : celle qui promeut le partage de valeurs communes entre collaborateurs, partenaires et clients, au premier rang desquelles, la confiance, le respect et la reconnaissance. Ortec veut être un acteur singulier : proche de ses clients, uni avec eux face à une concurrence mondiale, apte à réussir ensemble. Ortec croit que la compétitivité d'un projet passe par une compréhension mutuelle. Ortec érige en principe fondamental le devoir de répondre aux engagements pris.

Dans une démarche d'amélioration continue de ses performances RSE et dans l'objectif de partager son élan avec toutes celles et ceux qui lui font confiance, le Groupe Ortec renforce ses actions pour les années à venir. Ces résultats confortent sa démarche de responsabilité sociétale. Quand le Groupe Ortec s'engage, cela se traduit toujours concrètement !







4.

RAPPORT OTI

ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

RAPPORT OTI

Ortec Expansion

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion.

Exercice clos le 31 décembre 2020

A l'assemblée générale de la société Ortec Expansion SA
Parc de Pichaury
ZI Les Milles
550 rue Pierre Berthier
12290 Aix en Provence

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Ortec Expansion (ci après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant et accrédité par le Cofrac (accréditation Cofrac Inspection n°3-1060 dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102 1, R. 225 105 et R. 225 105 1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225 105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000-*Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
 - nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
 - nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
 - nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
 - nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225 105 ;
 - nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
 - nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
 - nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
 - nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233- ;
 - nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
 - nous avons mis en oeuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants et dont la liste est donnée en annexe :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès du siège du Groupe et couvrent 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
 - nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes et dont la liste est donnée en annexe ;
 - nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.
- Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

4. RAPPORT OTI

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre novembre 2020 et mars 2021, sur une durée totale d'intervention de trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère conformément au Référentiel.

Fait à Marseille, le 22 avril 2021

L'un des commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

DIDIER CAVANIÉ

Associé

PASCAL BARANGER

Directeur au sein du Département
Développement Durable

Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

Indicateurs clefs de performance :

Domaine Social :

- Évolution du TRIR en France (hors Brunet),
- Proportion de collaborateurs formés dans l'année,
- Valeur moyenne de la productivité relevée sur les 3 dernières années,
- Proportion de candidats CDI confirmés au terme de leur période d'essai en France,
- Turn-over lié aux démissions pour l'activité travaux et engineering en France,
- Évolution du taux d'absentéisme.

Domaine Environnemental :

- Nombre d'accident ayant nécessité une déclaration d'accident pour laquelle la responsabilité d'Ortec est engagée en matière de pollution,
- Le taux global de valorisation dans les centres de traitement en France,
- Suivi et évolution de la consommation globale d'électricité/gasoil ramené au nombre de collaborateur France.

Domaine Sociétal :

- Pourcentage de collaborateurs locaux,
- Taux de renouvellement des fournisseurs.

Domaine Éthique et Corruption :

- Déploiement de la formation à la compliance.

Autres informations quantitatives et qualitatives (actions et résultats) :

Domaine Social :

- Mobilisation 2020,
- 7 agences certifiées ISO 45 001 - OHSAS en France et en Afrique,
- Chaque filiale du Groupe Ortec bénéficie d'un plan de formation annuel,
- Investissement en formation 2020,
- Audit des agences sur la base d'un organigramme cible,
- Revues d'adéquation d'organigramme en agence en 2020,

- « Assessment Futurs Managers »,
- Nombre de journées de recrutement,
- Nombre de demandes de mobilité prises en compte,
- Pourcentage de demandes de mobilité abouties dans l'année,
- Pourcentage de couverture par des instances représentatives du personnel en France.

Domaine Environnemental :

- Assurer l'exemplarité des établissements classés au titre de la protection de l'environnement (ICPE),
- Nombre d'agences certifiées ISO 14001,
- Nombre de contrats "Usine propre" en France,
- Tonnes de déchets gérées dans les installations de traitement et dans les établissements de collecte (suivies dans GEODE),
- Développement d'une nouvelle gamme d'hydrocureur à faible rejet de COV.

Domaine Sociétal :

- Aides à la mobilité interne,
- L'établissement de contrats-cadre pour les achats récurrents,
- Nombre de Contrats-cadre en cours de validité à fin 2020,
- Nombre de prestataires concernés en 2020 par la collecte renforcée des documents obligatoires.

Domaine Éthique et Corruption :

- Ligne d'alerte et cartographie des risques de fraude et de corruption,
- E-learning relatif au sujet de Droit à la Concurrence et de Compliance,
- Dispositif interne : les responsables administratifs et financiers (RAF) doivent faire remonter au département fiscal du siège les informations importantes,
- Pourcentage des projets significatifs et/ou supérieurs à 10 millions d'euros suivis par le département fiscal.



POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA POLITIQUE RSE DU GROUPE ORTEC

Thierry PERRIN
Responsable RSE
thierry.perrin@ortec.fr

GROUPE ORTEC

Groupe Ortec | Parc de Pichaury | 550 rue Pierre Berthier
CS 80348 | 13 799 Aix-en-Provence Cedex 03

Tél : +33 (0)4 42 12 12 12 | Fax : +33 (0)4 42 12 13 14
Mail : service.communication@ortec.fr

CONCEPTION ET DIFFUSION

ORTEC SERVICES - SERVICES COMMUNICATION & MARKETING - DROITS RÉSERVÉS

service.communication@ortec.fr

AVRIL 2021