

Déclaration de performance extra-financière

20
21



20
Déclaration de performance
extra-financière

21

GROUPE ORTEC

Conception : Service Communication & Marketing

Groupe Ortec | Parc de Pichaury | 550, rue Pierre Berthier
CS 80348 | 13799 Aix-en-Provence Cedex 03

Tél : +33 (0)4 42 12 12 12

Mail : service.communication@ortec.fr

COMMUNICATION 2021 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 2021 aura été celle du rebond pour ORTEC. Malgré les incertitudes liées à la pandémie mondiale, nous avons réussi à surmonter les difficultés de 2020.

*Notre entreprise est bâtie sur des **Valeurs fortes**, qui sont au fil des années devenues le ciment de notre organisation. La première d'entre elles, est la **Santé et la Sécurité** de nos collaborateurs. Elle doit être partagée par tous et se traduit par un engagement de chaque instant, Ortec « La vie D'abord ».*

*Le Groupe est sain, solide et dynamique et sa bonne santé est avant tout issue du travail rigoureux des équipes au quotidien, qui ont su avec **audace** repartir à la conquête de nouveaux marchés clés et renforcer notre présence chez certains clients.*

*Ces succès témoignent du lien de **confiance** et d'écoute que nous avons su bâtir avec nos clients, notamment grâce à notre engagement continu en termes d'expertise, de **maîtrise** et de **rigueur**.*

Notre ambition est de continuer à grandir et de rester indépendants dans le but de poursuivre :

- une croissance rentable,*
- une croissance responsable tant sur le plan social, qu'éthique et environnemental,*
- une croissance respectueuse des femmes et des hommes.*

A 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,*
- Nous lançons une démarche ambitieuse et structurée : le « plan climat – transition bas carbone du Groupe Ortec » qui nous permettra de définir à partir de 2022 notre plan d'actions afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'accord de Paris.*

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière nous permet de communiquer sur nos enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et de lutte contre la corruption, d'informer de la mise en œuvre 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 modèle économique 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 Domaine social / Maîtrise des risques	P22
2.2 Domaine environnemental / Maîtrise des risques	P34
2.3 Domaine sociétal / Maîtrise des risques	P40
2.4 Domaine éthique et corruption / Maîtrise des risques	P44
3. RESPONSABILITÉ ET ENGAGEMENTS	P49
4. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	P53
5. RAPPORT OTI (Organisme Tiers Indépendant)	P61

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 un état d'esprit, des plans d'action et une manière de travailler.

Il se concrétise par des engagements clés :

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

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 une entreprise responsable et engagée 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.

1.3 NOTRE AMBITION

ALLER TOUJOURS PLUS LOIN

Cette déclaration présente les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux définissant 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.

En 2021 de nouvelles sociétés ont été acquises par le Groupe Ortec:

- Janvier 2021 : Ortec Soléo (France),
- Décembre 2021 : Ortec Environnement Services (Canada).

Les données de ces nouvelles entités ne sont pas présentées dans cette 5ème édition. Elles le seront à partir du prochain exercice.

Cette cinquième édition permet de renouveler les engagements 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.

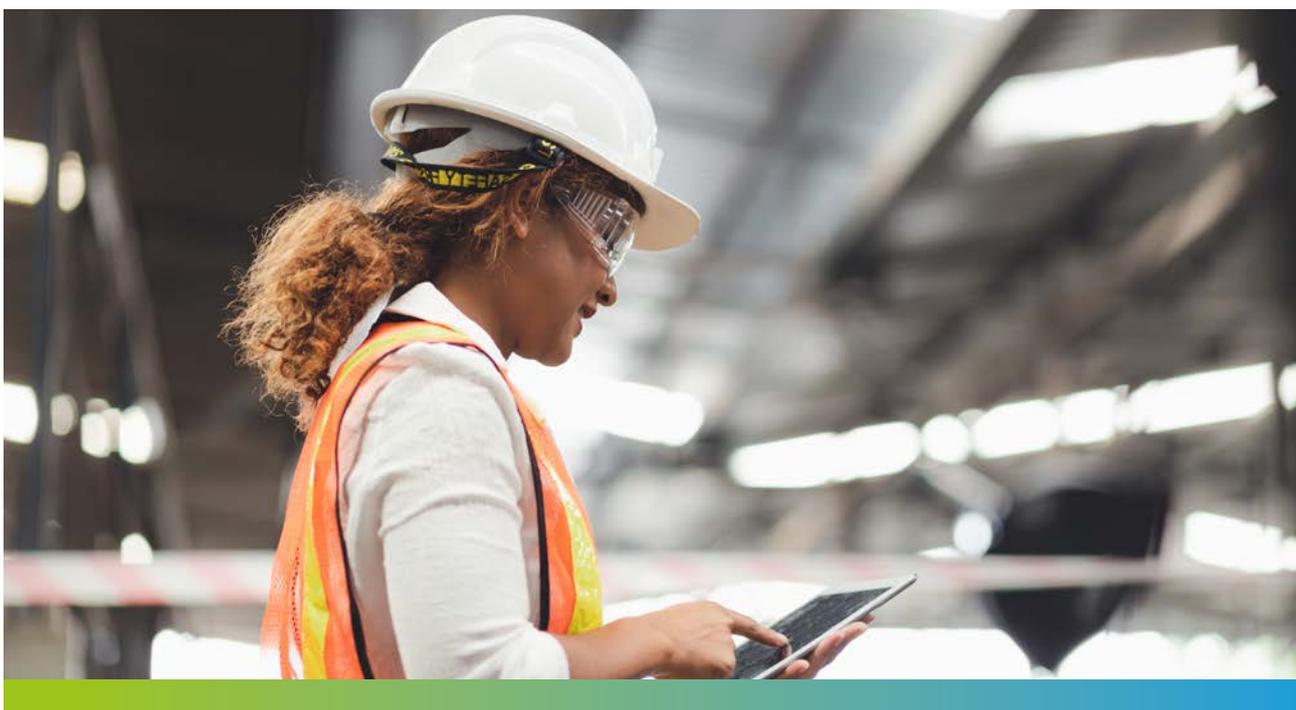
1.4

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. Ces ressources, transformées par des plans d'action organisés au sein de l'entreprise, alimentent le modèle d'affaires du Groupe Ortec. Grâce à elles, nous créons de la valeur sur le long terme.



1.5

NOTRE MODÈLE ÉCONOMIQUE

UN CERCLE VERTUEUX

Notre présence tout au long du cycle de vie des projets, c'est ce qui fait l'originalité du modèle économique d'Ortec.

De la conception, à la réalisation et à la maintenance des installations, notre périmètre d'activité s'étend à toutes les phases et sur toute la durée de la vie d'un projet : un cas de figure unique pour une entreprise de taille intermédiaire ! Cette approche du service nous différencie. Le Groupe Ortec 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 ses équipes et animé par la proximité avec ses clients le Groupe Ortec déploie ses activités en France et à l'international.

Quatre grands pôles structurent notre offre : Engineering (Concevoir), Contracting France et International (Réaliser) et Global Services (Maintenir). Complémentaires, ces domaines d'expertise nous permettent de déployer nos savoir-faire sur de nombreux marchés : Aéronautique, Spatial, Énergies, Oil & Gas, Défense, Industries lourdes, Chimie & Pharmacie, Agroalimentaire, Automobile, Ferroviaire, Administrations & Collectivités, Immobilier...



GRÂCE À L'EXPERTISE ET À LA
CAPACITÉ D'INNOVATION DE
NOS ÉQUIPES,
NOUS OFFRONS À NOS
CLIENTS DES SERVICES À
HAUTE VALEUR AJOUTÉE,
BASÉES 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 innovantes à la réalisation de notre mission.

La compétence et l'engagement des équipes : nous investissons dans la formation, préparons nos équipes aux métiers de demain et les aidons à mieux comprendre les enjeux économiques de l'entreprise, afin qu'ils en connaissent le bon 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 » incluant le fond de solidarité « O'Solidaire », contribuent à un meilleur accompagnement des proches souffrant de pathologies graves et offrent des bourses d'études. 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, entre autres, sur des systèmes de management certifiés ISO 9001 (qualité), ISO 14001 (environnement), EN 9100 (aéronautique et spatial) ou encore ISO 45 001 (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 de nos collaborateurs, Ortec s'engage pour l'environnement et a démarré une démarche « plan climat – transition bas carbone », avec l'objectif de mettre en œuvre un plan d'actions pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

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 des actions de type « Bien faire du premier coup » ou « Les bonnes personnes au bon endroit ». L'optimisation des processus et des ressources permet au Groupe Ortec 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 RÉCIPROQUE. CETTE DÉMARCHE EST PORTEE PAR TOUTES LES ÉQUIPES D'ORTEC !

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 sur le plan humain, financier, social, environnemental et intellectuel.

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,
- Poursuivre la dynamique commerciale.

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

9 700 salariés
44% d'ouvriers **35%** ETAM **21%** cadres
7,7 années ancienneté (France)



Financières & Manufacturières

45 M€ investissements en 2021
378 M€ de capitaux propres
 Parc matériel de **4 454** véhicules



Environnementales

Politique développement durable
 Déploiement d'organisations ISO 14001
36 centres de traitement de déchets
 Adhésion à l'Association Bilan Carbone



Intellectuelles et Organisationnelles

1 centre technique de l'innovation
1 comité digital
1 école de formation interne
1 centre de formation technique interne
 Déploiement d'organisations ISO 9001 / EN 9100
 Forum Ortec des Dirigeants et Décideurs de l'Industrie
5 Bureaux d'études
330 experts « métier »

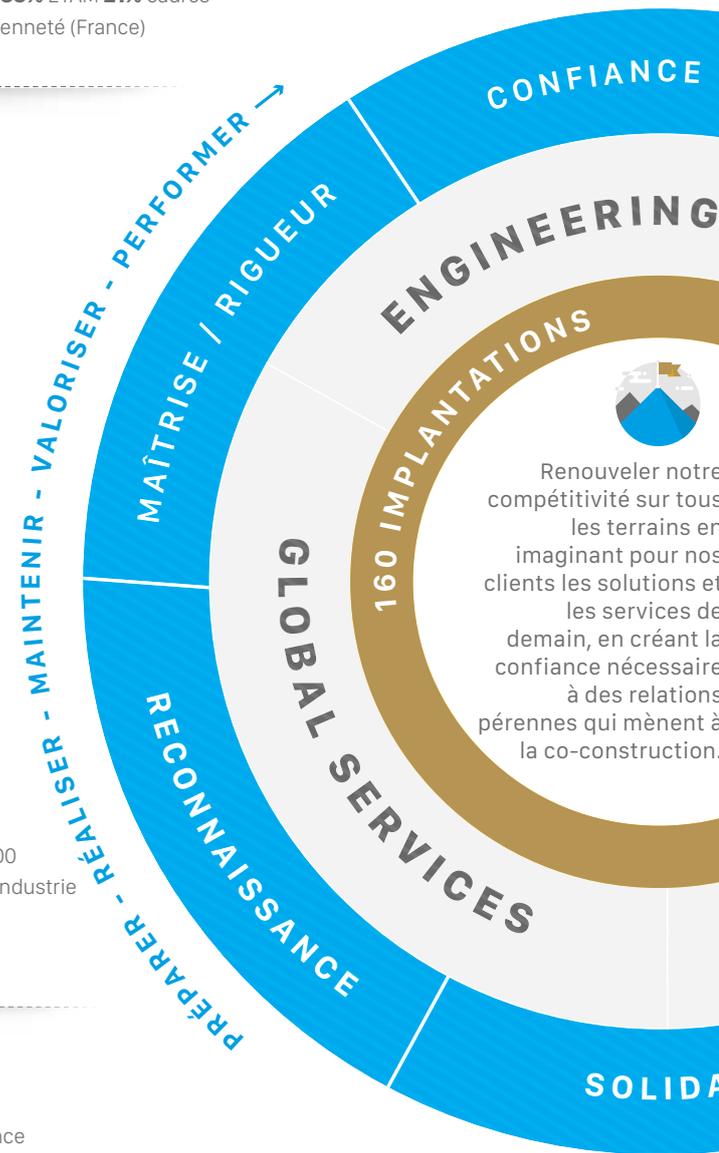


Sociales / Sociétales

Engagement et politique QHS
 Plan d'action sécurité et sûreté par agence
 Déploiement d'organisations MASE / ISO 45 001
 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

- 1 685 personnes recrutées en France en 2021
- 81% de CDI
- 380 M€ de masse salariale chargée en France
- 4,9% de la masse salariale brute maintenue pour l'investissement formation malgré la crise Covid
- 76% de collaborateurs formés en 2021 (60% en 2020)



Financières & Manufacturières

- 1 120 M€ de chiffre d'affaires en 2021
- 41 M€ d'impôts et de taxes versés en France et à l'International



Environnementales

- 1 451 collaborateurs formés à l'éco-conduite à ce jour
- 396 626 T de déchets traités et valorisés
- 14 contrats d'usines propres (Safran, Total, Exxon, Solvay...)



Intellectuelles

- 52 dépôts de brevets cumulés, dont le développement et la mise en service de nouveaux véhicules Hydrocureurs plus économiques et moins polluants.
- 4 321 propositions d'innovation depuis la création du programme interne INNOV'O
- 50 dossiers R&D en cours



Sociales / Sociétales

- Diminution de **50% sur 3 ans** des accidents du travail (TRIR = 2 en 2018 à 1,01 en 2021)¹
- Ortec, La Vie Ensemble : programme d'aides complet dédié aux salariés (logement, handicap, social, fonds de solidarité...).
- Corps d'élite d'Ortec (**391** Casques d'OR[®] depuis 2008)

- Notre mission
- Nos métiers
- Notre chaîne de valeurs

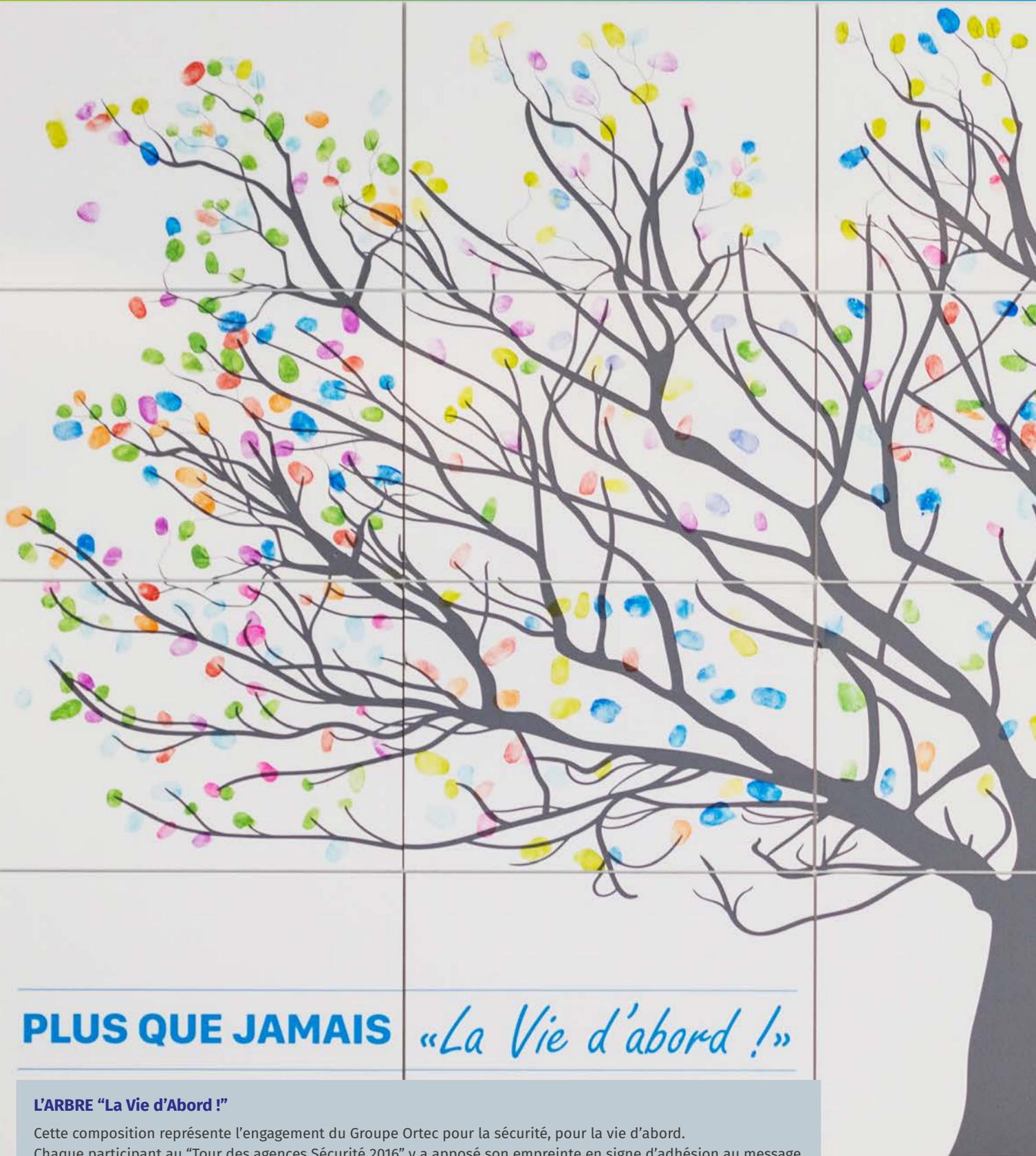
¹TRIR : Total Recordable Injury Rate, par million d'heures travaillées

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 2017, les responsables des principaux services et directions d'Ortec se sont réunis pour identifier les risques RSE - social, environnemental, sociétal, droits de l'Homme et lutte contre la corruption - liés au modèle économique du Groupe.

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

Une mise à jour annuelle de l'évaluation des risques RSE est réalisée avec la participation active de l'ensemble des membres du Comité de Direction et des experts internes. Ces 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.

Fin 2021, une trentaine de 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 : les risques humains, les impacts sur l'environnement, les risques financiers et opérationnels, l'image du Groupe. Cette étude a fait ressortir treize enjeux hiérarchisés par thématique (voir ci-contre).

Certains risques relatifs au gaspillage alimentaire, au respect du bien-être animal, à une alimentation responsable, équitable et durable, ne paraissent pas pertinents au regard de la nature des activités et des organisations mises en place au sein du Groupe Ortec. Ils ne sont donc pas développés 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 et 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 Ortec, de celle de ses sous-traitants et fournisseurs.

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

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

NOS PRINCIPAUX RISQUES ET OBJECTIFS POUR LES RÉDUIRE

Les principaux risques identifiés hiérarchisés par domaines, sont présentés ci-dessous :

1. Maîtrise des risques / Domaine social

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

2. Maîtrise des risques / Domaine 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. Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre et les consommations d'énergie
- C. Assurer une gestion responsable des déchets

3. Maîtrise des risques / Domaine sociétal

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

4. Maîtrise des risques / Domaine éthique et corruption

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

2.1 DOMAINE SOCIAL

MAÎTRISE DES RISQUES

A. GARANTIR LA SANTÉ ET L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE DES COLLABORATEURS D'ORTEC

Enjeu

« Ortec, La Vie d'Abord » est l'expression d'une valeur fondatrice de notre Groupe : protéger la santé, la sécurité et la sûreté de tous nos collaborateurs ainsi que de nos prestataires. Entre 2015 et 2021 le nombre des accidents et atteintes a été fortement réduit, passant d'un TRIR de 5.7 en 2015 à un TRIR de 1,01⁽²⁾ en 2021. 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 grave.

Politique

Ortec a poursuivi sa mobilisation pour atteindre un TRIR < 1 en 2021. Pour y parvenir, nous poursuivons la dynamique enclenchée en matière de réduction du nombre d'accidents et ce grâce à :

- La formation et la sensibilisation de nos salariés afin d'améliorer leur culture sécurité,
- Le progrès technique : en donnant les moyens à nos employés de travailler en sécurité, grâce à des équipements et du matériel spécifiquement adapté, ainsi qu'à des innovations dédiées,
- L'accueil et l'intégration sécurité : en assurant l'adhésion des nouveaux entrants à notre culture sécurité et aux risques de leurs métiers sur les chantiers. Une organisation renforcée est également prévue sur certains des travaux les plus à risques.

Actions

Le respect des fondamentaux :

- S'assurer que les fondamentaux métiers sont respectés (habilitations des opérateurs à jour, connaissance des EPI, tenue à jour des PDP et PPSPS⁽³⁾ pour chaque secteur).
- 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 2 visites de chantiers sont réalisées par l'encadrement chaque mois, avec des remontées d'actions,

L'engagement sécurité pour Tous :

- Mise en place d'un plan d'intégration spécifique pour les nouveaux embauchés (intérimaires et organiques) et nomination de tuteurs accompagnant le parcours d'intégration des nouveaux entrants,
- Poursuite du déploiement de la formation « Culture Sécurité ORTEC » à tous les collaborateurs. En 2021, ce sont plus de **5 773** personnes qui ont suivi une formation d'e-learning,
- Evaluation de la culture sécurité des encadrants (N-1 et N-2 selon la taille des agences).
- Poursuite des actions engagées en 2019 en matière de lutte contre les addictions alcool et drogues (information, formation des encadrants, campagnes de dépistage, tolérance 0).
- Prévention, sensibilisation et suivi du risque routier. L'objectif étant d'atteindre un chiffre inférieur à 40% concernant le taux de sinistres 100% responsables dans le cadre des déplacements professionnels.
- Réalisation systématique d'entretien en "face à face" entre la personne accidentée et son responsable pour tous les sinistres routiers responsables.

D'autres actions spécifiques sont menées sur certains métiers :

- Identification et suivi spécifique pour les chantiers à « Vigilance Renforcée » (audit de 100% des chantiers à vigilance renforcée, évaluation de compétences spécifiques, bilans de sécurité et modes opératoires),
- Mise en place de plans d'action spécifiques « Un été sans accident »,
- Partage des REX sécurité et sûreté en agence,
- Mécanisation de 100% des interventions Très Haute Pression en milieu industriel (action spécifique métier).

(2) TRIR : Total Recordable Injury Rate, par million d'heures travaillées. L'intégration de BRUNET dans le TRIR global a été réalisée en 2021

(3) Plan De Prévention (PDP) et Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS)



RÉSULTATS

10 911

visites de chantiers en France
7 500 en 2020

Déploiement de la formation e-learning « culture sécurité » pour l'ensemble des 5 773 intervenants travaux en

4 855 en 2020

39

agences certifiées MASE en France et
4 en Afrique

38 MASE France et 3 Afrique pour 2020

14

agences certifiées ISO 45 001 en
France et en Afrique

7 agences France et Afrique en 2020

56%

Taux réel de sinistre routier 100%
responsable pour l'année

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Évolution du TRIR *



*Intégration de BRUNET dans le périmètre

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

Enjeu

Nous exerçons nos métiers dans des secteurs hautement exigeants. Afin d'assurer la sécurité de nos collaborateurs d'une part, et pour satisfaire les attentes de nos clients d'autre part, il est indispensable de « bien faire du premier coup ». Ainsi, nous veillons à ce que chaque employé maîtrise sa fonction, et soit en mesure de l'accomplir dans des conditions optimales.

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 challengés et faire l'objet de plans d'action conjoints avec le client.

Actions

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 intégrant les dépenses de transport et déplacement,
- La Direction, les responsables de pôles et de départements audient 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.

Les audits et accompagnements 5S :

Les actions efficacité et prévention sont complétées 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* :

L'efficacité des 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 harmonise les modes de fonctionnement et optimise l'organisation du travail. Il est déployé dans toutes nos agences.

* TSVA : Temps sans valeur ajoutée



RÉSULTATS

174

revues d'adéquation d'organigramme
en agence en 2021
150 en 2020

10

audits et accompagnements 5S en
agence depuis 3 ans
20 audits de 2017 à 2020

80%

d'avancement de la démarche de
déploiement Orgagence
78% en 2020

KPI

Valeur moyenne de la productivité :

65%

Incluant l'impact des interfaces client
et du Covid-19
68% en 2020

C. RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ POUR RECRUTER DES TALENTS

Enjeu

Ortec ne cesse de développer de nouvelles expertises. Pour soutenir son développement, le recrutement est un enjeu majeur.

Dans un contexte de tensions exacerbées sur nos métiers, la notoriété de notre groupe est un enjeu capital. Nous veillons constamment à cibler les bassins d'emplois pertinents pour attirer et assurer un transfert de compétences vers de nouveaux talents et répondre aux nécessités d'évolutions du groupe.

Politique

Le recrutement est réalisé par un service dédié. Composé de 54 membres (dont 16 au siège et 38 au cœur des agences), le service mène à bien la politique du groupe qui se décline en plusieurs axes :

1. Qualification des besoins de recrutement
2. Communication / notoriété
3. Formation de nos recruteurs aux techniques de recrutement et au sourcing en réponse aux évolutions du marché
4. Mobilité interne et fidélisation de ses talents

Le service a réalisé cette année 1 685 recrutements pour les différents Pôles ainsi que le Siège d'Ortec.

Actions mises en œuvre

Attirer les talents de demain 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.

Marque employeur : Lancement en 2021 d'une campagne de communication multicanale visant à mieux faire connaître Ortec en présentant une série de portraits de 37 nos collaborateurs. Elle a pour objectif de recruter plus de 1500 candidats d'ici à la fin 2022 (<https://ortec-group.com/carrieres/ortec1500/>). Participation à 68 événements en 2021 dont 39 organisés par nos équipes de recrutement en présentiel et en digital «les Journée Recrutement Virtuelles Made in Ortec ».

Plan Jeunes : Mise en place du Plan Jeune en Août 2020 avec pour objectif : recruter 650 jeunes avant le 31 Décembre 2021. Ce plan a été une réussite avec 694 recrues (stagiaires, alternants et jeunes diplômés).

Actions de renforcement de nos relations avec les écoles et refonte de notre programme ambassadeurs : Notre capacité de recrutement passe par le renforcement de notre présence et de nos partenariats avec des écoles ciblées. En plus de nos traditionnels partenariats avec des écoles cibles, Mise en place en Novembre 2021 du projet Ambassadeurs avec *My Job Glasses*, mettant en relation 56 ambassadeurs Ortec représentatifs de la diversité de nos métiers avec des étudiants souhaitant se renseigner sur l'entreprise.

Renforcement des partenariats avec les centres de formations locaux :

Accentuation de nos partenariats les centres de formations professionnelles qualifiantes pour adultes (dans un but de perfectionnement, reconversion professionnelle, remise à niveau, VAE), au plus proche de nos agences.

Identification et rencontre des candidats :

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

Cooptation : 618 propositions de profils de candidats ont été faites en 2021 par nos salariés eux-mêmes, ayant généré 122 recrutements (soit un taux de transformation d'environ 20%).

Du recrutement à l'intégration et le suivi des carrières :

Dans le souci d'intégrer au mieux les nouveaux arrivants, la cellule Mobilité & Suivi de carrières initie un suivi d'intégration 2 mois après leur entrée dans l'entreprise.

Un suivi des carrières personnalisé accompagne les collaborateurs sur les chemins d'évolution et de mobilités possibles tout au long d'une carrière dans le groupe ORTEC.



RÉSULTATS

Évènements :

39

Journées recrutement et *job dating* en régions en 2021
Réduites à 9 en 2020

29

Journées recrutement et *job dating*
Participations aux forums écoles et régions en 2021
Réduites à 6 en 2020

Recrutements en France

1 685

Embauches en France dont 1 368 CDI
1 170 embauches dont 994 CDI en 2020

66 journées

Délais Moyen de recrutement

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

71%

Proportion de candidats CDI confirmés au terme de leur période d'essai en France
85% en 2020

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.

D. 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 de la direction des Ressources Humaines et la direction des Compétences.

Politique

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

- Maîtrisent leur métier ou leur emploi,
- Ont l'opportunité de progresser,
- Sont préparés à la mobilité vers d'autres filières pour anticiper la transformation de leurs métiers.

Pour relever ce challenge, nous voulons :

- Garantir à 70 % des collaborateurs du Groupe au moins une action de formation chaque année,
- Adopter une politique volontariste en matière de Formation Professionnelle par un engagement d'investissements de 5% minimum.

Actions mises en œuvre

- Chacune des filiales du Groupe bénéficie d'un plan de développement de compétences annuelles. Il est construit à partir du recueil des besoins réalisé auprès des managers et des collaborateurs.
- L'école interne de formation, participe depuis 20 ans au renforcement du développement des compétences et du professionnalisme de nos collaborateurs.

Les objectifs de notre offre formation 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 professionnelles,

En 2010, le dispositif O'Métier a été créé afin de répondre plus particulièrement aux besoins de développement des compétences techniques de nos collaborateurs.

Ses missions :

- Développer des outils d'évaluation techniques, afin de mieux cerner les besoins de formation,
- Concevoir les modules de formation techniques pour les métiers spécifiques au Groupe,
- Déployer et dispenser ces modules au 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 2022 et au Canada.

PROGRAMME DE FORMATION DES MANAGERS

DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES POUR LES MANAGERS SONT DÉPLOYÉES AUTOUR DES PROGRAMMES "ORTEC EXECUTIVE" ET "ORTEC PREMIUM" AVEC RESPECTIVEMENT 277 ET 38 STAGIAIRES DEPUIS LA CRÉATION DE CES PROGRAMMES.



RÉSULTATS

FORMATION France 2021

12,8 M€

d'investissement formation
8.6 M€ en 2020

175 500 HRS

de formation dans l'année 2021
113 000 en 2020

5 500 PERS.

formées dans l'année
4 200 personnes en 2020

2 271 €

d'investissement moyen par
personne formée
2 028 € en 2020

Décomposition de l'investissement formation :

52.4 %

Développement des compétences
techniques
64.4 % en 2020

37.4 %

Sécurité et réglementaire
30.2 % en 2020

8.9 %

Management
2.8 % en 2020

1.3 %

Langues
2.6 % en 2020

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Pourcentage de la masse salariale
consacrée à la formation

4,9%

en 2021
3,5% en 2020

Proportion de collaborateurs formés
dans l'année

76%

en 2021
60% en 2020

E. 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 », viennent compléter 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 sein de l'entreprise au travers notamment d'un processus structuré, incluant un portail et 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 très haute qualité.



RÉSULTATS

Moyenne politique salariale sur 3 ans

2,4%

Inflation
3,8% de 2017 à 2020

6,3%

Politique salariale
5,9% de 2017 à 2020

Mobilité interne

52%

des demandes de mobilité
interne ont abouti dans l'année

54% pour 2020

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

7,1%

de turn-over lié aux démissions pour
l'activité travaux en France

5,9% en 2020 et 6,7% en 2019

11,5%

de turn-over lié aux démissions pour
l'activité Engineering en France

9,9% en 2020 et 12% en 2019

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



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

F. 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.

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 2021 d'accords salariaux majoritaires dans chaque société du Groupe.

Cette confiance entre les partenaires sociaux et les Directions, générales ou locales, 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 notamment par des taux d'absentéisme maîtrisés.

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 deçà 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. La composition des CSE a fait l'objet d'un accord unanime des instances syndicales,
- Déploiement du projet d'entreprise « Ortec La Vie Ensemble » autour de quatre axes,
 - Action Sociale, avec la mise à disposition de deux assistantes sociales 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 19 a confirmé en 2020 et 2021, 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 rapides de mesures d'adaptation (prise de congé, mise en chômage partiel, mise en œuvre du télétravail) démontrant le sens des responsabilités de chacun.

90% des salariés interrogés en 2021 ont considéré que le Groupe Ortec avait bien géré la période de crise Covid. Les salariés ont particulièrement apprécié les communications régulières leur étant personnellement adressées pendant la période par Mr André EINAUDI, Président Directeur Général.



RÉSULTATS

11

accords salariaux unanimes
signés au sein du Groupe
12 en 2020

100%

de couverture pour les instances
représentatives, du personnel
en France
100% en 2020

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

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

5,6%

rappel : 6,5% en 2020

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.

- **3 207 salariés** ont suivi la formation « Minute de l'économie » depuis son lancement
- **3 095 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.

2.2 DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

MAÎTRISE DES RISQUES

A. PRÉVENIR LES RISQUES, RÉDUIRE 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 que nous véhiculons, 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 le principe 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 chacun de nos collaborateurs
- Assurer l'exemplarité des 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 dont nous sommes propriétaires
- Porter une attention particulière sur les performances de nos futurs bâtiments
- Favoriser les déplacements professionnels en train plutôt qu'en avion via la politique voyage établi en juillet 2021.

Le Groupe Ortec et toutes ses parties prenantes mettent tous les moyens en œuvre pour éviter tout évènement 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 limiter les rejets et intégrer de nouveaux véhicules à énergie alternative.
- La Direction Technique a mis en place une standardisation de la technologie ERS (dispositif visant à réduire les émissions de COV) sur l'ensemble des camions de pompage, technologie qui a fait l'objet d'un dépôt de brevet par notre centre d'innovation Dantech.
- Dantech, entre autres activités, construit en série des véhicules d'assainissement, notamment des véhicules de 3,5 T tout électrique pour le secteur de l'assainissement immobilier ainsi qu'un véhicule de 18 T, critère 1, destiné aux agglomérations à faible émissions (ZFE).
- Un groupe de travail O'reka sur la mobilité lourde et légère a été lancé en 2021. Les préconisations du groupe de travail ont déterminé les tendances et les échéances pour la substitution des énergies fossiles par des énergies renouvelables. Un plan directeur a été mis en place avec un processus d'analyse des usages, afin de déterminer les moyens de recharge adéquats.
- Le service immobilier a mis en place un programme de récupération des eaux de pluie dans des cuves enterrées dans les agences où nous sommes propriétaires. Ce programme permet aux agences qui en ont la capacité et la nécessité, de réutiliser cette eau pour leurs camions hydrocureurs.
- L'utilisation du logiciel interne « GEODE » développé par les équipes Ortec, 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 maintien des certifications ISO 14 001 dans 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 2021



RÉSULTATS

Exemplarité des centres ICPE :

0

mise en demeure sur les 33 ICPE du Groupe Ortec en France
0 mise en demeure en 2020 et 32 ICPE en 2020

Déploiement d'ISO 14 001 :

16

entités à fin 2021 (Ortec industrie Fos-sur-Mer, Ortec services Environnement, Amiens et Orsam Ghana, 12 entités du SOM)
16 entités en 2020

Suivie des événements accidentels sur la route :

1

déversement accidentel mineur sur la route
0 pour 2020

1

pollution recensée : mise en cause d'un client, sans suite, et sans responsabilité Ortec démontrée
0 pour 2020

0

incident avec impact sur l'environnement

6,9 ans

d'âge moyen du parc véhicules immatriculés (la durée de vie économique moyenne des engins est de 12 ans)
6,4 ans pour 2020

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

0

Accident ayant nécessité une déclaration d'accident pour laquelle la responsabilité d'Ortec est démontrée en matière de pollution
0 pour 2020

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

Enjeu

Le Groupe Ortec partage la conviction que les entreprises ont un rôle déterminant à jouer dans la lutte contre le dérèglement climatique, en développant notamment des solutions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Cet enjeu, dont le cadre réglementaire et les Politiques sont de plus en plus orientés vers la réduction de l'empreinte carbone, est partagé par nos collaborateurs, nos futurs candidats ainsi que par nos clients.

En 2019, notre Groupe s'est engagé à respecter les dix principes du Global Compact, dont ceux liés à la préservation de l'environnement. En 2021, nous voulons contribuer à atteindre l'objectif de développement durable relatif à la lutte contre le changement climatique et faire de notre « plan climat – transition bas carbone » un véritable projet d'entreprise.

Politique

Notre Groupe s'engage à mettre en place un « Plan Climat – transition bas carbone » qui repose sur deux axes :

- Un axe interne, qui définit des objectifs de réduction des émissions liées à nos activités,
- Un axe externe, orienté vers ses clients, afin de leur proposer des solutions bas carbone

L'objectif est de construire un plan climat ambitieux et exemplaire pour mars 2022, qui soit concret et pragmatique pour l'ensemble des collaborateurs.

Apprendre de ces démarches pour activer de nouveaux leviers de croissance.

Actions mises en œuvre

Plan climat et réduction de notre empreinte carbone :

- Cinq réunions de travail O'reka « pan climat – neutralité carbone » ont eu lieu entre juillet et septembre 2021 et ont fait ressortir six préconisations pour sa mise en œuvre :
 1. Sensibiliser les collaborateurs sur les enjeux climatiques
 2. Auditer notre bilan carbone
 3. Définir des objectifs de réduction des émissions qui soient mesurables et crédibles
 4. Améliorer l'impact carbone du Groupe, dans les agences et de nos chantiers
 5. Accompagner nos clients dans leur transition bas carbone en proposant des solutions bas carbone
 6. Etudier la vulnérabilité de nos activités dans un contexte de réchauffement climatique.
- Pour mettre en œuvre le plan climat et notre stratégie bas carbone, nous avons décidé de nous appuyer sur la méthode « ACT pas-à-pas » développée par l'ADEME et le CDP (Carbon Disclosure Project)
- Afin de renforcer notre stratégie et d'optimiser les chances de réussite de ce projet, nous avons choisi de nous faire accompagner par la société GreenFlex, spécialiste dans le conseil environnemental et sociétal et dans les projets de performance énergétique et de bas carbone.
- Le bilan carbone des activités France et International a été réalisé et a été revue par notre partenaire GreenFlex dans le cadre de son accompagnement climat.
- Une évaluation initiale de la stratégie de notre maturité bas carbone a été réalisée selon la méthode ACT pas-à-pas.
- Des interviews clients, dans nos cinq principaux secteurs d'activité ont été réalisées pour étudier leurs évolutions dans un monde en réchauffement climatique et pour identifier leurs attentes vis-à-vis du Groupe.
- Des revues sectorielles ont été établies pour identifier les forces, les faiblesses, les menaces et les opportunités de nos cinq secteurs d'activités.
- En fin d'année 2021, des groupes de travail interne ont démarré et se poursuivront début 2022, impliquant plus de 130 collaborateurs du siège et des agences, pour élaborer le plan d'actions du Groupe Ortec. L'objectif de ces groupes de travail est triple :

- sensibiliser aux enjeux du changement climatique avec la fresque du climat
- identifier des actions pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités,
- proposer des solutions et offres bas-carbone à nos clients.

Réduction des consommations énergétiques :

Le service parc matériel travaille à orienter nos investissements dans des matériels fonctionnant au gaz naturel. Dantech a d'ailleurs conçu et construit un camion hydrocureur de 18 T à propulsion de gaz naturel et utilisant de l'énergie électrique pour le fonctionnement du matériel d'assainissement. Cet appareil, classé critère 1, sera progressivement déployé afin de travailler dans les zones à faible émissions (ZEF).

La Direction Technique travaille à développer de nouveaux matériels de nettoyage industriel qui contribuent à réduire les émissions de gaz à effet de serre lors de leur utilisation.

Dans le cadre du déploiement d'énergies solaires, 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. D'autre part, une centrale géothermique pour chauffer l'ensemble du parc technologique de Durtal est en cours de construction.

La Direction Technique a défini un plan de déploiement d'IRVE (installations de bornes de recharges pour les véhicules électriques) dans les agences du groupe. Le début des aménagements débutera en 2022.

- Un projet d'isolation a été mise en place par le service immobilier, pour isoler les cinq faces des ateliers dans lesquels nous sommes propriétaires. Les agences de Durtal et de Pierrelatte en ont fait l'illustration.
- Les luminaires vieillissants/détériorés seront désormais remplacés par des LED dans les agences lesquelles nous sommes propriétaires. En 2021, la totalité des luminaires d'Ortec Services ont été remplacés par des LED.



RÉSULTATS

5

réunions O'reka sur le
« plan climat – neutralité carbone »

1

engagement fort de la Direction

1

coordinateur formé à la méthode
ACT pas-à-pas

2

bilans carbone réalisés
(France et International)

1

évaluation de la stratégie de la
maturité bas carbone du Groupe Ortec

40

collaborateurs dont les membres du
CODIR, sensibilisés à la fresque du
climat

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

49 616

Tonnes CO₂e des émissions directes
France + International (scope 1 et 2)

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.

C. ASSURER UNE GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS

Enjeu

Forts 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. 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 nos clients (Travaux, Engineering), nous veillons à l'absence d'impact environnemental significatif liée à la gestion de nos propres déchets.

Politique

Notre Groupe, au travers de chacun de nos 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. A ce titre nous prévoyons d'investir d'ici à 2025, plus de 36,5 M€ dans nos outils de production dédiés (sites de Valortec, TRD et Antipol). Ces investissements auront vocation à améliorer nos performances, de réduire nos impacts environnementaux et de développer nos activités dans le secteur des énergies renouvelables.

Dans l'ensemble de nos établissements et bureaux, le Groupe Ortec s'engage 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,
- Poursuite du développement de nos centres de collecte et de traitement des déchets ainsi que des plateformes de traitement et de valorisation de déblais de chantiers pollués à un rythme annuel : site Envirotterre (77) en 2022, site des Milles (13) en 2021, site de Terrea (44) en 2019-2020,
- 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,
- 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 à Ortec de conjuguer ses engagements environnementaux et sociétaux
- Structuration d'un laboratoire d'essais et centre de recherche sur le site de Meyzieu, dont le but est d'apporter à ses clients les techniques de traitement et valorisation les plus innovantes comme par exemple, le traitement biologique des nappes phréatiques polluées, le traitement thermique des sols par micro-ondes ou encore le traitement des polluants émergents tels que les PFAS⁴.

⁽⁴⁾ PFAS : substances per- et polyfluoroalkylées



RÉSULTATS

14

contrats « usine propre » en France
14 en 2020

36

installations de traitement de déchets
35 en 2020

31

en France et 5 à l'international
30 en France en 2020 et 5 à l'international en 2020

513 317

tonnes de déchets pris en charge par les installations en France
522 024 T en 2020

44 798

tonnes de déchets pris en charge par les installations à l'International
11 033 en 2020

501 631

tonnes de déchets gérées dans nos installations de traitement et nos établissements de collecte, qui sont suivies et tracées par le logiciel interne GEODE
538 417 en 2020

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.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

77%

Taux global de valorisation dans les centres de traitement Ortec en France : 77 %
75% en 2020

2.3 DOMAINE SOCIÉTAL

MAÎTRISE DES RISQUES

A. 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 toutes natures
- 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.

La grande diversité de nos métiers a pour impact direct une démultiplication des prestataires qui nous accompagnent tout au long de la chaîne de valeurs. Ainsi, 8 % de nos fournisseurs nous permettent de réaliser plus de 80% de nos achats chaque année au niveau Groupe.

Ces 8% de fournisseurs représentent toutefois 1 266 prestataires, nous conférant ainsi une certaine résilience face au risque de défaillance fournisseur.

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 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
- 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. 16 stagiaires l'ont suivi en 2021
- L'établissement de contrats-cadre pour les achats récurrents
- Une procédure centralisée de validation des nouveaux fournisseurs « surveillance ouverture de compte fournisseurs » (SOCF) pour garantir les exigences HSE, Compliance, techniques et administratives. 1138 fournisseurs ont ainsi été validés en 2020 et 1 784 en 2021
- Mise en place en 2020 de l'outil CITRIC, permettant l'optimisation des réservations et déplacements professionnels ainsi que leur organisation
- Mise en place en 2020 de la plateforme PROVIGIS sécurisant la collecte des documents « obligatoires » pour améliorer la surveillance de nos prestataires
- En 2021, déploiement et pérennisation du suivi des prestataires (plus de 3400), avec un taux d'adhésion à la plateforme PROVIGIS de 83%. La volonté du groupe est d'améliorer ce taux d'adhésion à 95%
- Changement de la politique voyage du Groupe depuis Juillet 2021 : nous systématisons désormais les déplacements en train pour tout déplacement inférieur à 3h.



RÉSULTATS

392 M€

montant des achats et sous-traitance
dont 27% de sous-traitance
*353M€ dont 35% en sous-traitance
pour 2020*

15 984

fournisseurs actifs dont 11% de
nouveaux fournisseurs (contrôlés
suivant une procédure interne
centralisée)
*14 876 fournisseurs actifs dont 8% de
nouveaux en 2020*

100%

des achats encadrés par l'ERP Ortec
ou BRUNET sur le périmètre France
100% en 2020

191

Contrats-cadre en cours de validité à
fin 2021 couvrant 21% des achats du
Groupe
*200 contrats-cadre en 2020 couvrant
18% des achats groupe*

3 331

prestataires concernés en 2021 par
la collecte renforcée des documents
obligatoires
2 942 en 2020

8 %

de nos fournisseurs représentent 80%
de nos achats. Ce chiffre est à analyser
au vue de l'assiette très large de four-
nisseurs actifs du Groupe Ortec : 15 984.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

100%

100% de nos nouveaux fournisseurs
intégrant notre base de données four-
nisseurs sont contrôlés suivant une
procédure interne centralisée

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. 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 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).

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

Le groupe Ortec vise à ce que le pourcentage des jours travaillés en situation d'éloignement du lieu d'embauche et donc du lieu d'implantation des familles, reste inférieur à 10%.

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.C),
- 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.D),
- Opérations « JOB BOOSTER » pour aider au recrutement et à la formation initiale de nouveaux salariés éloignés de l'emploi,

A 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),

Il n'est fait appel aux « Grands déplacements » des salariés qu'en situation d'insuffisance ponctuelle de la main d'œuvre locale.

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

Achats de fournitures, prestations et travaux de sous-traitance :

Notre politique d'achats s'attache à valoriser l'empreinte locale. Nos agences privilégient le recours à des fournisseurs ou prestataires de proximité, et contribuent ainsi à intégrer les acteurs économiques locaux dans la chaîne de valeurs du Groupe. En 2021, les agences du Groupe⁵ ont réalisé plus de 30% de leurs dépenses dans leur propre département et en particulier auprès de TPE et PME locales.

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.

A 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 clés de la vie locale, mais aussi des valeurs portées par le Groupe.

(5) Périmètre France, hors Brunet



RÉSULTATS

65%

Taux d'embauche CDI au terme des formations Job Booster
67% en 2020

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

92%

des journées de travail des agences de France sont réalisées dans le bassin d'emploi local
90% en 2020

95%

des collaborateurs des agences du Pôle international sont des personnels locaux
96% en 2020

J'agis
pour notre
environnement

Curage
Pompage
Nettoyage



ORTEC

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 aucun arrangement.

Politique

La Direction Générale d'Ortec s'engage à ce que l'ensemble de nos activités, tant en France qu'à l'international, soit exécuté conformément à toutes les lois en vigueur. Cet engagement recouvre les domaines sociaux, fiscaux, commerciaux et environnementaux.

Dans ce cadre, nous excluons volontairement de notre champ géographique potentiel, les pays où nous serions amenées à mettre en œuvre des comportements et ou des pratiques contraires à nos valeurs.

Tous nos salariés sont appelés à faire preuve, en toute circonstance, du plus haut degré d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité. Des modules de formation ont été déployés à cet effet, en présentiel et au format E-learning.

En 2021, nous avons axé notre politique de Compliance sur le renforcement des contrôles de nos partenaires externes (clients, fournisseurs, prospects, et partenaires de groupement compris).

Actions mises en œuvre

La direction Compliance a structuré sa démarche et bâti un plan d'action, 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 Compliance et s'accompagne d'un programme de sensibilisation et de formation, en présentiel depuis 2018 et également déployé en ligne depuis 2019 via un module d'E-learning. En 2021, les lignes directrices en termes de formation de nos collaborateurs ont été finalisées et tous les contrôles réalisés. Une mise à jour des modules de cette formation est prévue dès 2022,
- Finalisation de notre politique de contrôle des tiers avec la mise en place d'outils digitaux interfacés sur notre ERP. En complément de ces plateformes, notre Groupe peut aussi avoir recours à des études d'intelligence économique dans le but de clarifier et approfondir certaines situations spécifiques.
- Lancement d'une nouvelle campagne de déclaration de cas de conflits d'intérêts au sein du Groupe suite à la révision de la procédure applicable. Cette action a notamment permis d'élargir le panel de collaborateurs ciblés (jusqu'aux chargés d'affaires et responsables HSE) par ce mécanisme, et de mettre en place des procédés entièrement dématérialisés.

- Finalisation des procédures comptables spécifiques à la Compliance et permettant de répondre aux trois niveaux de contrôles différents imposés.
- S'agissant des principes liés au respect du droit de la concurrence, un effort particulier de formation et de sensibilisation a été poursuivi en 2021 sur la base d'un support de formation dédié, adapté à l'environnement commercial de nos collaborateurs. Un module E-Learning dédié, avec un contrôle des connaissances qui vient compléter ce dispositif. En 2022, il est envisagé de mettre en place des modules de formation spécifiques pour aborder la thématique des relations avec les agents publics et les principes de concurrence dans les marchés publics.
- Déploiement d'un module E-Learning RGPD ayant pour objet de sensibiliser l'ensemble des personnels concernés : 3262 formations ont été dispensées à ce jour.
- Actions relatives à la sensibilisation aux risques « CYBER » avec la mise en place d'un nouveau module e-learning cyber sécurité, complété par des crashs-tests réguliers et la sensibilisation aux principes détaillés dans la charte interne BUSI (du Bon Usage des Systèmes d'Information).

Le COVID a ralenti le déploiement de nos actions à l'international en 2021 mais le programme de sensibilisation dans tous les pays où nous disposons d'implantations fixes reprendra en 2022.



RÉSULTATS

Mise à disposition

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

DÉPLOIEMENT FORMATIONS

1 228

cadres formés en présentiel à la Compliance
1 063 en 2020

Nombre collaborateurs formés :

E-Learning Compliance :
1 359 collaborateurs / *982 en 2020*

E-Learning Droits de la Concurrence :
1 434 collaborateurs / *1 127 en 2020*

E-learning RGPD :
3 193 collaborateurs / *3 047 en 2020*

E-Learning Cyber sécurité :
3 450 collaborateurs

COMPLIANCE

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

100%

des actions planifiées en 2021 ont été réalisées, parmi les 41 actions identifiées du plan d'action 2021/2022 Compliance suite à l'audit externe.



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.

RULES



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. Notre 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 **475 salariés**.

Notre rayonnement international repose sur une présence dans 25 pays et 4 continents. Cependant, nous ne sommes implantés dans aucun pays visé par la liste française des ETNC (états ou territoires non coopératifs) ou 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. Conscients 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, nous privilégions une approche prudente. Enfin, nous nous informons de façon permanente des évolutions internationales concernant la transparence, la bonne gouvernance et la lutte contre l'évasion fiscale.

Actions mises en œuvre

- Collaboration constante avec des conseils locaux afin de nous assurer une veille fiscale efficace 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 : rencontre 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'offre.



RÉSULTATS

100%

des projets complexes et/ou
supérieurs à 10 millions d'euros
suivis par le département fiscal
100% en 2020

55

conseils juridiques et fiscaux
partenaires en France et à
l'étranger
52 en 2020

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

0

implantation dans un ETNC (états
ou territoires non coopératifs)

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. Le Groupe Ortec 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 la stratégie d'Ortec, de sa culture et de ses 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 ses démarches, Ortec a choisi d'intégrer sa communication sur le Progrès (COP, rapport spécifique au Global Compact) à sa 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.F 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.F et 2.3.B
2. *Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire*
Chapitre 2.1.F et 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.F 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.A, 2.2.B, 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

En tant que membre du Global Compact, Ortec contribue à l'atteinte des **Objectifs de Développement Durable (ODD)** établis par l'ONU, visant à réduire 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 nombre 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.B3"
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

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 évaluations sont venues saluer nos performances RSE : l'évaluation ACESIA pour le Groupe Ortec et les évaluations ECOVADIS qui ont accordé le niveau « Argent » à SONOVISION et « Or » pour les filiales Ortec Industrie, Ortec Environnement et SOM.

Ces résultats encouragent le Groupe Ortec à poursuivre sa démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Ortec ne s'arrête donc pas aux paroles et traduit concrètement chacun de ses engagements. Nos collaborateurs, nos futurs recrutés, nos clients, nos prospects et plus largement l'ensemble des parties prenantes peuvent nous faire confiance : Ortec s'impose comme un partenaire de leur réussite et de leur développement.





4. 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.

Casques d'OR' : la référence terrain du Groupe Ortec

L'année 2008 a vu naître le corps d'Élite du Groupe Ortec : les Casques d'OR'. Créé pour récompenser le professionnalisme, l'investissement et les qualités de transmission du savoir-faire, il est constitué des meilleurs spécialistes terrain du Groupe Ortec. Ciment incontestable de l'entreprise, les Casques d'OR' sont des exemples de réussite professionnelle pour les jeunes générations à qui ils transmettent leur passion du métier.



Partenaire de la Fondation ARC pour qu'un jour, la recherche franchisse le cap de la guérison

Le Groupe Ortec est engagé aux côtés de la Fondation ARC depuis plusieurs années et dirige son soutien vers l'essai clinique AcSé-ESMART. La mise en œuvre de cet essai clinique de dimension européenne permet aux enfants atteints de cancers et en échec de traitements ou en récurrence d'accéder de façon parfaitement contrôlée à une médecine de précision en pleine expansion.

Et pour permettre à ses collaborateurs d'être un soutien actif de cette cause, chaque année, une équipe Ortec prend le départ du Triathlon des roses, créé en 2014, au profit de la recherche sur le cancer du sein.





Partenaire de la Fondation de France parce que l'union fait la force

Pour Ortec, la recherche de la performance économique est indissociable de sa politique de solidarité, menée en faveur de ses collaborateurs, de leurs familles ou de grandes causes. Compte tenu de l'importance de la crise sanitaire et de la gravité de ses conséquences, le Groupe a souhaité s'engager davantage en matière de solidarité nationale en soutenant le programme de la Fondation de France « Restons solidaires face au virus » et en appelant ses collaborateurs à se joindre au mouvement via un appel au don.

« Ortec, La Vie Ensemble » : Projet en faveur du lien social

« Action Handicap », un des quatre piliers de ce projet, structure les actions du Groupe au travers d'actions entre autres en faveur de l'insertion, l'accueil et le maintien de personnes en situation de handicap. Chaque année le Groupe s'engage également lors de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) en incitant ses collaborateurs à s'engager au travers notamment d'actions sportives. En 2021, c'est plus de 4000 Km parcourus par les collaborateurs, convertis en subventions (4000 €) à destination d'associations œuvrant notamment pour les enfants et jeunes en situation de handicap.



LES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS

LES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS POUR L'EXERCICE DE NOS ACTIVITÉS DANS LES DOMAINES SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL, SOCIÉTAL, CORRUPTION ET FISCAL 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. Lutte contre les émissions de Gaz à Effet de Serre (2-B)
4. Organisation du travail (1-B)
5. Embauches et recrutements (1-C)
6. Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets (2-C)
7. Politiques mises en œuvre en matière de formation (1-D)
8. Actions engagées pour prévenir la corruption (4-A)
9. Rémunérations et évolutions (1-E)
- 10 Organisation du dialogue social et lutte contre l'absentéisme (1-F)
11. Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux environnementaux et de la responsabilité sociétale (3-A)
12. Politique en matière d'emploi et de développement local (3-B)
13. Lutte contre l'évasion fiscale (4-B)

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.

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 !





5.

RAPPORT OTI

ORGANISME TIERS INDÉPENDANT



RAPPORT OTI

ORTEC EXPANSION SA

Rapport du commissaire aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière.

(Exercice clos le 31 décembre 2021)

ORTEC EXPANSION SA

Parc de Pichaury
13799 Aix en Provence cedex 3

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société ORTEC EXPANSION (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1060, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Nature et étendue des travaux», et des éléments que nous avons collectés, 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.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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 ».

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

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 de commissaire aux comptes. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et avril 2022 sur une durée totale d'intervention de 3 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 13 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions RSE, Administration et finances, Gestion des risques, Conformité, Ressources humaines, Santé et sécurité, Environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- 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, ainsi qu'en matière de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration

5. RAPPORT OTI

- présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 afférents aux principaux risques ;
 - nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe ;
 - nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
 - nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
 - pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :
 - 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 ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir Siège , et couvrent entre 70% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
 - nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;
- Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Marseille, le 8 avril 2022

Le commissaire 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 clés de performance et autres résultats quantitatifs :

- Évolution du TRIR
- 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
- Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation ainsi que proportion de collaborateurs formés dans l'année.
- Part de turn-over lié aux démissions pour l'activité travaux en France et pour l'activité Engineering en France,
- Taux d'absentéisme
- Nombre d'accident ayant nécessité une déclaration d'accident pour laquelle la responsabilité d'ORTEC est démontrée en matière de pollution,
- Taux global de valorisation dans les centres de traitement ORTEC en France
- Part des nouveaux fournisseurs intégrant notre base de données fournisseurs sont contrôlés suivant une procédure interne centralisée,
- Part des journées de travail des agences de France qui sont réalisés dans le bassin d'emploi local
- Part des collaborateurs des agences du Pôle international sont des personnels locaux,
- Part des collaborateurs formés à la Compliance (en présentiel et en e-learning)
- Nombre d'implantation dans un ETNC (états ou territoires non coopératifs)

Informations qualitatives (actions et résultats) :

- Un comité sécurité ORTEC (CSO),
- Actions en matière de lutte contre les addictions alcool et drogues,
- Le plan Orgagence,
- Audit TSVA,
- Campagne de communication pour recruter plus de 1 500 candidats d'ici à la fin 2022,
- Participation à des évènements de recrutement en présentiel et en digital "les journées recrutement virtuelles Made in Ortec »,
- Plan jeune avec pour objectif : recruter 650 jeunes avant le 31/12/2021.
- Le dispositif O'Métier,
- Création d'un programme de formation au bon et au mauvais comportement clientèle/opportunités de vente additionnelle pour les chauffeurs et chefs de file,
- Couverture mutuelle et prévoyance de très haute qualité,
- Mise en place systématique de représentations du personnel,
- Mise en place une standardisation de la technologie ERS qui a fait l'objet d'un dépôt de brevet,
- Un groupe de travail O'REKA sur la mobilité lourde et légère a été lancé en 2021,
- Des unités de prétraitement d'effluents aqueux et d'eaux de lavage,
- Plan climat,
- Développement des centres de collecte et de traitement des déchets ainsi que des plateformes de traitement et de valorisation de déblais de chantiers pollués à un rythme annuel,
- Développement du logiciel interne, GEODE,
- Changement de la politique voyage du groupe,
- Prise en charge d'assurances santé spécifiques complémentaires (ex. Gabon),
- Politique de contrôle des tiers avec la mise en place d'outils digitaux interfacés sur l'ERP
- Campagne de déclaration de cas de conflits d'intérêts au sein du Groupe à la suite de la révision de la procédure applicable.
- Missions présentielle de l'équipe fiscale du siège dans les différentes filiales,
- Étude approfondie des risques fiscaux et environnementaux d'un pays en amont de toute décision d'implantations.

20
Déclaration de performance
extra-financière
21

Olivier MALOZON
Responsable RSE
olivier.malozon@ortec.fr

GROUPE ORTEC

Groupe Ortec | Parc de Pichaury | 550, rue Pierre Berthier
CS 80348 | 13799 Aix-en-Provence Cedex 03

Tél : +33 (0)4 42 12 12 12

Mail : service.communication@ortec.fr

