



RAPPORT VSME 2025

version du 20/06/2026

EFFORT ▲ PARTAGE ▲ RESPECT

www.industeam.net



SOMMAIRE

Message du Président	P.3
----------------------------	-----

1. Stratégie	P.5
---------------------------	------------

1.1 Modèle d'affaires.....	P.6
1.2 Les avantages de compétitivité	P.6
1.3 Nos performances en 2025	P.7
1.4 Les domaines d'activité	P.8
1.5 Objectifs et stratégie	P.9
1.6 Engagements et faits marquants.....	P.10

2. Environnement	P.11
-------------------------------	-------------

2.1 Programme de neutralité carbone d'Industeam.....	P.12
2.2 Durabilité : programme et solutions.....	P.16

3. Social	P.19
------------------------	-------------

3.1 Le climat social : bien-être au travail.....	P.21
3.1.1 Rémunération et avantages sociaux.....	P.21
3.1.2 Gestion des relations de travail.....	P.22
3.1.3 Conformité et éthique.....	P.25
3.1.4 Gestion du changement.....	P.25
3.1.5 Mesure du climat social - Évaluer les RPS et la QVT	P.25
3.1.6 Les outils RH dématérialisés	P.25
3.2 Les compétences : maintien et développement.....	P.26
3.2.1 Le recrutement	P.26
3.2.2 L'intégration d'un nouveau collaborateur.....	P.27
3.2.3 Processus d'évaluation des performances.....	P.27
3.2.4 La formation et le développement des compétences	P.27
3.3 Santé, sécurité, qualité et bien-être au travail.....	P.28
3.3.1 Nos certifications.....	P.30
3.3.2 Nos principaux outils de management	P.31
3.3.3 Diversité et inclusion.....	P.33
3.3.4 Nos partenariats, actions solidaires, durables et responsables.....	P.34

4. Gouvernance d'entreprise	P.35
--	-------------

4.1 Politique de rémunération du Groupe	P.37
4.2 Conformité, intégrité et éthique.....	P.38
4.3 Relations responsables	P.39
4.4 Code d'éthique des fournisseurs	P.40
4.5 Restriction sur les substances dangereuses	P.40
4.6 Nos fournisseurs en 2025.....	P.40

5. La gouvernance du Groupe.....	P.41
---	-------------

5.1 Le conseil d'administration.....	P.42
5.2 La gouvernance des activités.....	P.43
5.3 Rémunération.....	P.45
5.4 Gestion des risques.....	P.47
5.5 Gouvernance en durabilité.....	P.48
5.6 La transformation digitale.....	P.49
5.7 Notre programme	P.50
5.8 Éthique et intégrité	P.51
5.9.1 KPI environnement	P.52
5.9.2 KPI sociétal.....	P.54
5.9.3 KPI gouvernance	P.60
5.10 Participations.....	P.61

MESSAGE DU PRÉSIDENT

THIERRY FRANCESCHETTI
ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ

Octobre 2006 date de la création d'Industeam, 4 collaborateurs présents au démarrage de l'aventure. Octobre 2025, 1000 collaborateurs en intégrant les intervenants extérieurs qui constituent le fer de lance, la richesse de notre groupe.

Le patrimoine d'Industeam est d'abord constitué par la fidélité, l'engagement et le respect des valeurs de l'entreprise de la part de ses collaborateurs ; Effort, Partage, Respect. La politique sociale de l'entreprise constitue l'atout principal reconnu dans les audits sur sa politique RSE pratiqués depuis la création d'Industeam.

LE DÉVELOPPEMENT DU GROUPE INDUSTRIEAM REPOSE SUR UN CERTAIN NOMBRE DE GRANDS ÉQUILIBRES QUI CONTRIBUENT À L'ÉVOLUTION ET LA RÉUSSITE DE NOS ENTREPRISES DEPUIS LE DATE DE CRÉATION DE NOTRE GROUPE.



EQUILIBRE DANS LE PARTAGE DE NOS ACTIVITÉS :

La stratégie industrielle d'Industeam repose sur une recherche permanente de partage de nos projets entre les activités d'Ingénierie et de Maintenance Industrielle. La rentabilité des projets de travaux neufs est complétée par la récurrence de nos opérations de Maintenance. Cette stratégie a permis à Industeam dès son origine de lisser les périodes de crise que le Groupe a traversées tout en conservant des résultats positifs au gré des années.

EQUILIBRE DE NOTRE PORTEFEUILLE CLIENTÈLE :

L'ancrage d'Industeam à son origine dans son environnement régional marqué par une intense activité sidérurgique a entraîné une dépendance de chiffre d'affaires très élevée dont le Groupe a immédiatement voulu se dégager par une volonté stratégique permanente de diversification. La flexibilité et les capacités d'adaptation des collaborateurs du Groupe se matérialise en l'espace de 19 années par une présence forte dans 3 secteurs industriels majeurs – Énergie, Industrie, Transport.

EQUILIBRE TERRITORIAL :

Notre implantation originelle entre Luxembourg et France a essaimé par la multiplication de nos diverses filiales tant en France qu'à l'étranger - en Roumanie-. Cette stratégie a donné au Groupe son caractère d'Internationalité avec des équilibres de chiffre d'affaires entre le National et l'Export sans cesse scrutés et répondant à cette volonté d'équilibre. Elle a permis de forger au sein de ses collaborateurs, une adaptation remarquable aux projets internationaux qui nous ont conduits en Chine, Inde, Thaïlande, Mexique, Etats unis et d'autres avec une réussite jamais contestée.

EQUILIBRE DE NOTRE COMPÉTITIVITÉ :

Par l'adjonction d'une stratégie de sous-traitance puis d'intégration de sociétés de pays dits low-cost au sein du Groupe. Une intégration progressive de collaborateurs étrangers au sein de nos équipes assortie d'une formation aux exigences techniques, de qualité et de sécurité, de comportement et d'intégration sur nos chantiers à l'International, source de diversité et d'équilibre social.

EQUILIBRE DE NOTRE POLITIQUE SOCIALE :

la croissance du Groupe s'est notamment appuyée sur l'acquisition et l'intégration de sociétés externes ainsi que de leurs collaborateurs. Une des réussites notables de ces opérations a résidé dans la recherche de leur intégration et de l'acceptation du partage des valeurs de notre entreprise. La formation, la communication, l'écoute et l'ouverture à l'évolution personnelle, la recherche d'intégration des femmes dans les métiers de l'Industrie sont des caractéristiques de notre politique sociale, accompagnées d'un partage de la valeur et la distribution des fruits de l'engagement personnel. Cette politique reçoit un aval très fort de la part d'Ecovadis qui suit depuis de nombreuses années l'évolution de notre politique RSE.

EQUILIBRES FINANCIERS :

La croissance exponentielle de nos volumes d'activités s'est matérialisée par un respect permanent de nos engagements budgétaires à l'égard de nos partenaires financiers. Une maîtrise démontrée de nos charges fixes et la concordance de nos prévisions budgétaires avec nos résultats sont des constantes depuis l'origine du Groupe.

Notre évolution est le fruit d'une **adaptation permanente et d'une flexibilité** démontrée de nos structures aux évolutions de la situation économique.

Nos prochaines étapes ont déjà été validées par la captation de projets très importants dans le domaine de la transition énergétique.

Elles seront marquées par la recherche de la **réduction de notre empreinte carbone** ; des premières étapes ont déjà été franchies vers l'autosuffisance électrique de nos implantations. Une attention nouvelle est portée à la recherche et l'analyse de nos domaines d'amélioration et fait l'objet d'une structuration de nos services pour y parvenir.

Nos efforts porteront sur la recherche de solutions rendant nos offres plus vertes en réduisant l'empreinte carbone de nos activités – les transports constituent à ce jour 87% de la totalité de nos émissions.

La stratégie permanente de diversification de nos activités amènera Industeam à asseoir sa croissance à long terme en créant de la valeur sur des métiers de niche répondant aux projets de transition énergétique – énergie hydraulique et nucléaire, projets biomasse.

Le Groupe renforcera ses structures internes destinées à optimiser sa supply chain pour rechercher des co-traitants qui s'inscrivent dans une démarche identique de sustainability – utilisation d'aciers électriques -, de respect des droits sociaux et des règlements internationaux sur la corruption et le travail des enfants.

Les préoccupations permanentes inculquées à l'ensemble des collaborateurs en matière de **Qualité et de Sécurité au travail seront prioritaires** – les résultats de toutes les dernières années proches de zéro accident, pour près d'un million trois cent mille heures de travail prestées, en témoignent - et valorisées par des reconnaissances spécifiques.

Industeam poursuivra **sa politique de partage de la valeur** en renforçant l'attractivité des salaires et gratifications adossées à l'engagement individuel et collectif et l'atteinte des objectifs définis. La politique de formation s'inscrit dans une perspective d'égalité des chances et d'accès à la promotion sociale – un focus particulier est en cours de construction sur la formation de nos collaborateurs roumains.

Enfin, les **actions d'accompagnement de projets humanitaires** – notamment matérialisées par notre engagement aux côtés de Rafaël Lorraine vers les enfants atteints de cancer – se poursuivront en recherchant avec leurs responsables les actions les mieux adaptées à la concrétisation des rêves de ces enfants.

Industeam est entré dans une ère nouvelle de son développement avec une reconnaissance avérée de ses partenaires et donneurs d'ordre de ses capacités technique industrielles sociales et financières.

Notre seul objectif : Aller plus loin ensemble.

1

STRATÉGIE



1 STRATÉGIE

1.1 MODÈLE D'AFFAIRES

Le modèle économique du groupe Industeam consiste à fournir des équipements de production clés en mains et des opérations de maintenance industrielle dans une approche d'Ensemble Industriel. Cette fonction d'Ensemble répond à une attente de ses clients d'interlocuteur unique en mesure de répondre à la couverture de la totalité de leur projet industriel.

Pour ce faire Industeam dispose en interne des structures permettant la conception et les études d'ensemble des équipements de production, les structures en charge de l'approvisionnement et de la fabrication de ces éléments, de la logistique permettant la délivrance des équipements sur le site de ses clients ainsi que le montage et la mise en service des équipements installés. Ces prestations recouvrent les domaines de la charpente industrielle, la mécanique et la chaudronnerie, la tuyauterie industrielle, les automatismes industriels.

En complément, Industeam s'est constitué un réseau de sous-traitance auprès duquel il va disposer des compétences complémentaires dont il ne dispose pas en interne ainsi que des moyens de chantier répondant à des besoins ponctuels ou géographiquement déplacés – main d'œuvre locale à l'International –

Les opérations de maintenance répondent à un critère de proximité géographique pour laquelle les différentes filiales sont parfaitement opérationnelles.

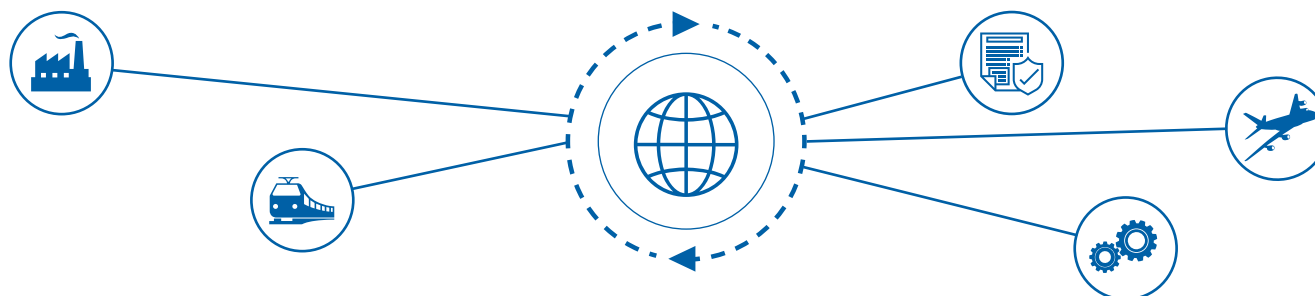
Les objectifs annoncés dans les équilibres de chiffre d'affaires correspondent à la recherche d'une répartition équilibrée 50/50 entre les projets d'Ingénierie et les activités de Maintenance.

1.2 LES AVANTAGES DE COMPÉTITIVITÉ

Le modèle économique d'Industeam Ensemble Industriel présente des avantages concurrentiels avérés.

Il est possible de les résumer comme suit :

- ▶ Un interlocuteur unique pour le client maître d'œuvre de l'ensemble de son projet
- ▶ Une réponse sur mesure pour un équipement parfaitement adapté à son besoin
- ▶ Des domaines d'activité – exemple la manutention industrielle – avec une flexibilité permettant une adaptation à de nombreux secteurs industriels
- ▶ Une intégration verticale avec des moyens de production en propre qui favorisent la compétitivité ouvre les options de management des projets en évitant toute dépendance extérieure en période de crise
- ▶ Une stratégie de fabrication en best value countries basée sur des filiales en propre
- ▶ Une diversification de nos secteurs industriels d'intervention évitant toute dépendance démesurée envers un donneur d'ordre
- ▶ Une expérience de conduite de projets à l'International qui permet une aisance dans l'approche du chiffrage des projets et l'accompagnement des prestataires locaux
- ▶ Le respect des engagements et la solidité financière qui sont des gages de pérennité de relation commerciale clients



1.3 NOS PERFORMANCES EN 2025

Cet exercice constitue la référence d'évolution du chiffre d'affaires du Groupe depuis sa création. **Il s'établit à 137 M€** en augmentation de 25% par rapport à l'exercice précédent. Elle trouve ses origines dans la captation de projets de grande taille dans le domaine de la transition énergétique dans les territoires ultramarins notamment.

Il est remarquable que cette évolution n'a en rien chamboulé les grands équilibres financiers du Groupe et notamment la maîtrise de nos frais fixes. La diversification de notre clientèle continue de produire ses effets d'indépendance vis-à-vis de nos donneurs d'ordre principaux. **L'endettement du Groupe comprend des niveaux de remboursement largement compatibles avec son Ebitda.**

La contribution individuelle de chaque collaborateur au chiffre d'affaire global du Groupe représente 210 000 € de la part de chacun. Ces performances ont été largement reconnues par la mise en œuvre de gratifications participatives qui représentent 41% du résultat net du groupe.



1.4 LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

Concernant
**LES ACTIVITÉS D'INGÉNIERIE
EN TRAVAUX NEUFS**
nos domaines d'excellence concernent :

Les équipements de production industrielle en Sidérurgie dans le domaine du parachèvement des produits laminés – lignes de galvanisation, de peinture, machines de découpe de tôles etc. Les machines spéciales de parachèvement de tubes laminé.

Les équipements de mélangeage et de laminage de gomme dans le secteur de la fabrication de pneumatiques.

Les plateformes d'assemblage d'aéronefs et de matériel ferroviaire.

Les équipements de stockage et de manutention de produits biomasse dans le cadre des projets de transition énergétique des anciennes centrales de production d'électricité.

Les installations de supports et de tuyauteries de fluides industriels de toute nature et de toute contraintes.

Constructeur de turbines hydro, vannes, clapets, vannerie.

Sur la partie
MAINTENANCE INDUSTRIELLE
nos domaines d'excellence concernent :

Toutes interventions d'arrêts de production dans les domaines de la charpente métallique, de la chaudronnerie, tuyauterie, mécanique concernant nos 8 secteurs industriels de prédilection.

Dans le domaine de l'Energie, Industeam dispose d'un savoir-faire, des habilitations et des équipes internes nécessaires pour les interventions en Centrale de Production Nucléaire.

Une entité spécifique intervient dans le domaine de l'hydroélectricité pour des travaux sur les équipements de barrages.

Sur la partie
PIÈCES INDUSTRIELLES
nos domaines d'excellence concernent :

Industeam est actionnaire d'un fabricant de machines d'usinage de grandes tailles en Roumanie – 20 000 m² d'atelier et 140 personnes.

Ces ateliers offrent des opportunités d'usinage sur des pièces de grands formats permettant des opérations optimisées en nombre de passages.

Ces activités s'adressent à des pièces de cimenterie, matériel ferroviaire et naval, lanceurs de fusées etc.

1.5 OBJECTIFS ET STRATÉGIE

Valoriser la reconnaissance des capacités d'Industeam à conduire des projets de grande envergure dans les domaines de l'Energie - Transition Energétique et Hydro-électricité.

Poursuivre notre stratégie de diversification vers de nouveaux secteurs industriels – Défense notamment.

Confirmer notre vocation à la conduite de grands projets à l'International.

Préparer les collaborateurs et les moyens industriels pour intégrer Industeam aux projets de création des nouvelles centrales de production nucléaire annoncés sur les 25 prochaines années en France.

Conserver le leadership sur les activités de Maintenance dans l'industrie au Luxembourg.

Accélérer la formation professionnelle des nouveaux collaborateurs notamment étrangers pour partager la culture et les valeurs de l'entreprise.

Poursuivre des opérations de croissance externe amenant de nouvelles compétences en relation avec ces marchés.

Développer notre présence en opérations de maintenance sur les lignes frontalières qui vont de Calais à Strasbourg.

Mettre en place les structures permettant l'identification, le recensement et les propositions d'action visant à réduire notre empreinte carbone et rendre nos offres de projets plus sustainable.



1.6 ENGAGEMENTS ET FAITS MARQUANTS

Notre Groupe est signataire de la **Charte des Nations Unies** et du **Pacte national Entreprises et droits de l'Homme**.

Les principaux engagements de cette charte et du pacte sont repris dans la charte RSE de notre Groupe. Cela se matérialise sur les grands axes suivants :

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Focus sur la réduction de notre empreinte carbone s'articulant autour d'énergies vertes, de véhicules moins polluants, mais aussi d'une politique d'achats responsables.

POLITIQUE SANTÉ SÉCURITÉ

Priorité donnée à l'intégrité physique de nos collaborateurs, co-traitants et interlocuteurs clients – objectifs zéro accident, non exposition à des produits dangereux, valorisation et reconnaissance des bonnes pratiques des collaborateurs.

POLITIQUE ÉTHIQUE

Relations intègres avec nos clients et fournisseurs, engagements réciproques attendus des fournisseurs (adhésion au pacte des Nations Unies et principes de l'OCDE), lutte contre la corruption, préservation de la confidentialité.

POLITIQUE SOCIALE

Politique inclusive et non discriminante, égalité de traitement au niveau recrutement, évolution professionnelle, rémunération. Opposition catégorique au travail forcé et au travail des enfants. Développement pérenne des RH – rémunération intuition personnelle, formation et gestion des compétences, qualité de vie au travail.

PARTENARIATS & ACTIONS SOLIDAIRES

Industeam est une entreprise citoyenne impliquée dans des actions de soutien à des causes ou projets – Rafaël Lorraine pour les rêves de enfants cancéreux, le rucher sous le chêne en biodiversité, Forest Jam Festival, festival écocitoyen d'artistes, exposants et producteurs locaux.

PARTAGE DES VALEURS AFFIRMÉES DANS NOS FONDAMENTAUX

Effort, Partage et Respect qui guident nos relations humaines.

POLITIQUE ACHATS RESPONSABLE

Promouvoir des pratiques d'achats qui respectent l'Environnement, les droits humains et notre code éthique.

CHARTES DES



PACTE NATIONAL ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME LUXEMBOURG



2

ENVIRONNEMENT



2 ENVIRONNEMENT

2.1 PROGRAMME DE NEUTRALITÉ CARBONE D'INDUSTEAM

Dans le contexte des émissions de GES et du changement climatique, Industeam a franchi en 2023 une étape importante : celle du recensement des émissions du Groupe visant à quantifier nos objectifs de réduction sur les années futures.

Ce diagnostic débouche sur un programme chiffré de nos objectifs à court et moyen terme dont les chiffres sont inscrits ci-dessous :

Émissions du Scope 1 & Scope 2 :	
2024 :	1 254 t CO ₂ e / an RÉFÉRENCE
2025 :	1 665 t CO ₂ e / an
OBJECTIFS :	
2030 :	Diminution de l'empreinte individuelle moyenne et de l'intensité carbone de 20% (Projections au prorata du CA, des Effectifs, de Nb d'agences, du Nb de véhicules)

Le programme vise à déployer des efforts pour atteindre les objectifs d'émissions de GES fixés pour l'ensemble du Groupe.

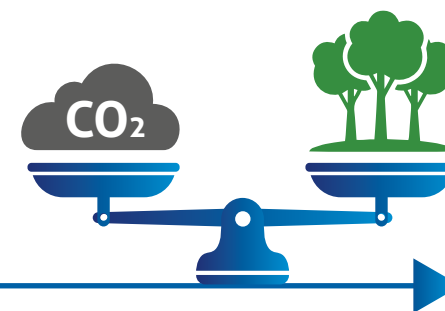
Les objectifs à moyen et long terme sont de réduire de 20% ses émissions opérationnelles du scope 1 & 2 cumulés d'ici 2030, en utilisant 2024 comme année de référence. De plus, le programme définit des lignes directrices, des actions et des responsabilités, en indiquant clairement à ses parties prenantes son engagement à œuvrer pour relever les défis de la lutte contre le réchauffement et le changement climatiques.

La responsabilité de la réalisation de ces objectifs implique l'entreprise dans son ensemble, compte tenu que le changement climatique est traité aux niveaux stratégique, tactique et opérationnel. Au sein des GES le processus de gestion, les plans et les actions sont déployés grâce à des investissements dans la mise à jour des processus et des technologies plus efficaces. Ces investissements ont connu un début de mise en œuvre important en 2023 impliquant la mise en place de panneaux photovoltaïques sur nos ateliers d'Ehlerange, Coquelles, Aiud, Oradéa et Cluj en Roumanie pour un montant d'**investissement global de 1300 K€**.

En 2025, mise en place bornes de recharge à Ehlerange, Thionville, Heillecourt et Offendorf.

Les 2 objectifs de réduction des émissions de GES du Groupe Industeam sont suivis annuellement au cours des revues de direction selon le résultat de l'inventaire de l'année précédente.

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont à l'ordre du jour mondial pour lutter contre le réchauffement climatique, la transition énergétique étant l'une des solutions pour une économie à faible émission de carbone, qui crée une grande opportunité pour Industeam de développer de nouvelles offres plus vertes alignées sur les besoins de ses clients et, en même temps, être un partenaire actif pour l'ensemble des secteurs industriels entrant dans ses champs d'action avec des technologies propres, plus efficaces et moins d'impact environnemental, apportant des bénéfices à la société dans son ensemble.



D'ici 2030, Industeam se concentrera fortement sur des projets visant à réduire ses émissions de CO2 et plus précisément :



La transformation de son parc de véhicules vers des véhicules hybrides et électriques



L'équipement de ses bases en bornes de rechargement de véhicules



La poursuite d'installations de panneaux photovoltaïques sur ses bâtiments notamment en France



L'optimisation de ses achats de produits respectueux de l'environnement auprès de ses fournisseurs



L'exigence du respect des engagements de neutralité carbone dans le choix de ses partenaires et sous-traitants

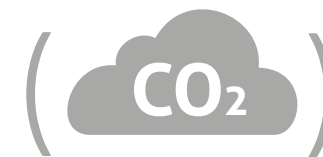


L'intégration verticale de ses productions afin de réduire ses impacts transports



La digitalisation de la plupart des opérations administratives : système ERP, automatisation des préparations de paies, automatisation des pointages, coffre-fort individuel des collaborateurs...

Les tableaux des pages suivantes donnent les résultats des états de nos émissions recensées en 2023 et qui sont la base de nos objectifs pour les années futures en matière de réduction de nos GES ainsi que de transformation de nos stratégies telles que décrites ci-dessus.



Chiffres clefs pour l'année 2024 (POUR RÉFÉRENCE):

Chiffres clefs pour l'année 2025 :

**Total des émissions du Groupe (Tonnes CO₂)
Scope 1 + Scope 2**

2024 : **1 254 Tonnes de CO₂**

**Total des émissions du Groupe (Tonnes CO₂)
Scope 1 + Scope 2**

2025 : **1 665 Tonnes de CO₂**

Émissions du Groupe par Scope (Tonnes CO₂)

Scope 1 (2024) : **1 202 Tonnes de CO₂**

Scope 2 (2024) : **51 Tonnes de CO₂**

Émissions du Groupe par Scope (Tonnes CO₂)

Scope 1 (2025) : **1 309 Tonnes de CO₂**

Scope 2 (2025) : **355 Tonnes de CO₂**

**Intensité carbone du Groupe (KgCO₂ / K€)
Scope 1 + Scope 2**

2024 : **9,25 Kg CO₂ / K€**

**Intensité carbone du Groupe (KgCO₂ / K€)
Scope 1 + Scope 2**

2025 : **10,71 Kg CO₂ / K€**

**Empreinte carbone par salarié
Scope 1 + Scope 2**

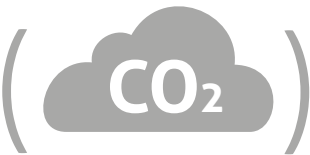
2024 : **1,66 Tonnes CO₂ / 757**

**Empreinte carbone par salarié
Scope 1 + Scope 2**

2025 : **2,54 Tonnes CO₂ / 814**

Calculs suivants la méthode GHG Protocol.

Résultats bruts avec les nouvelles filiales intégrées en 2025



	CA Agrégé €	Effectif CDI+ CDD+ETP	Scope 1			Scope 2	Total Empreinte Carbone			Intensité par k€ par chiffre d'affaires		Intensité par salarié		
			Fioul	Gaz	Carburant	Électricité	Tonnes	Kilogrammes	Grammes	€€		Tonnes	Kilogrammes	Grammes
			T CO ₂ Eq	T CO ₂ Eq	T CO ₂ Eq	T CO ₂ Eq	T CO ₂ Eq	Kg CO ₂ Eq	g CO ₂ Eq	Kg CO ₂ Eq/K€	g CO ₂ Eq/K€	T CO ₂ Eq/Salarié	Kg CO ₂ Eq/Salarié	gCO ₂ Eq/Salarié
2025	155 436 498	656	65,06	51,20	1193	355,02	1 665	1 664 647	1 664 646 748	10,71	10 709	2,54	2 538	2 537 571
2024	135 580 000	757	0	/	1202	51	1254	1 253 568	1 253 567 803	9,25	9 246	1,66	1 656	1 655 968



BILAN CARBONE
2025

1 665
Tonnes CO₂E
(Scope 1 + Scope 2)

Intensité par k€
de chiffre d'affaires

**10,71** Kg CO₂Eq/K€

Intensité par salarié

**2,54** T CO₂Eq/Salarié

Calculs suivants la méthode GHG Protocol.

2.2 DURABILITÉ : PROGRAMME ET SOLUTIONS

► POINTS FORTS DES PROJETS DE SOLUTIONS DURABLES AU NIVEAU DES BUSINESS UNITS

L'objectif et la stratégie d'Industeam, est de rechercher plus d'efficacité et des économies sur chaque projet, offrant à ses clients des solutions efficaces, durables et intelligentes. Au sein du contexte climatique actuel, la demande de produits « durables » devient de plus en plus nécessaire.

Nécessitant de la part d'Industeam d'être préparé et partenaire de ses clients pour faire face à ces défis.

Pour que le développement de technologies et de solutions durables émerge et s'améliore, il est nécessaire d'avoir un processus d'innovation cohérent qui a la durabilité comme l'un de ses objectifs.

► INNOVATION : LES FOCUS



Les énergies renouvelables



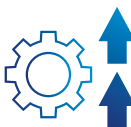
Les solutions digitales



La mobilité électrique



La politique d'achats responsables



L'intégration verticale



Transition énergétique et décarbonation



LES ÉNERGIES RENOUVELABLES : AXES D'ORIENTATION

- ▶ Le développement du savoir faire en Ingénierie du Groupe pour accroître notre impact dans la réalisation de grands projets qui concernent les secteurs industriels du Nucléaire et de l'Hydro-Electricité.
- ▶ L'intégration verticale de partenaires disposant des savoir-faire correspondants à ces métiers - constructeurs fabricants de turbines et de vannes hydrauliques - afin de nous rendre plus compétitifs et partenaires incontournables de ces secteurs industriels de production d'énergie renouvelable.
- ▶ L'optimisation de notre politique d'équipement de nos infrastructures de production énergétique renouvelable afin de nous rendre indépendants voire fournisseurs en énergie (mise en place d'équipements photovoltaïques).
- ▶ La valorisation de notre expérience reconnue dans la conduite de grands projets de transformation énergétique – biomasse, géothermie- auprès des grands donneurs d'ordre et l'accroissement de notre présence à l'International dans ces métiers.
- ▶ Le transport maritime qui concerne nos projets export sera recherché vers des solutions plus vertueuses et utilisant des énergies renouvelables – cargos GNL, propulsion voile ou hydrogène.



LA MOBILITÉ ÉLECTRIQUE

- ▶ Dès 2024 le renouvellement du parc de véhicules (205 unités et 6M de km parcourus qui représentent actuellement 80% de notre volume de GES) sera systématiquement orienté hybride ou électrique.
- ▶ Politique d'optimisation des déplacements groupés des collaborateurs.



L'INTÉGRATION VERTICALE

- ▶ La stratégie conduite par le Groupe pour booster son développement repose notamment depuis son origine sur la croissance externe et l'intégration de nouvelles entreprises, capacités et savoir-faire correspondants à la philosophie d'Industeam.
- ▶ Elle induit des possibilités d'optimisation de sa compétitivité et en même temps d'optimiser les coûts et les flux de ses productions. Pour exemple, la fabrication des pièces de nos ensembles industriels dans nos ateliers de Roumanie équipés de panneaux photovoltaïques assurant une indépendance énergétique rend nos productions plus vertueuses et permet de choisir les solutions adaptées sans dépendre des décisions industrielles de sous-traitants. Elle permet également de maîtriser et choisir les approvisionnements en fournitures conformes avec nos engagements climatiques vis-à-vis de nos clients. Elle facilite l'application d'une politique généralisable à l'ensemble des business units du Groupe.
- ▶ La réalisation des fabrications intégrées sur un seul site (celui de la filiale Industeam East Europe en Roumanie) qui réunit les fonctions de découpe d'usinage d'assemblage, de grenaillage, de peinture, d'électrification et automatisation, assemblage à blanc et tests avant livraison constitue un exemple d'efficience et de durabilité.



LES SOLUTIONS DIGITALES

- ▶ 2023/2024 sont des années charnières dans le développement de la digitalisation des opérations administratives et sociales de nos activités. Elles ont pour objectif de désengorger les services transverses et de permettre un accès facilité et immédiat à l'ensemble des collaborateurs concernés par ces transformations.
- ▶ Premier impact, il concerne la réduction drastique des enregistrements papiers. Cela concerne également les services des bureaux d'Etudes utilisant désormais uniquement des fichiers informatisés dans leurs échanges clients et partenaires.
- ▶ Les logiciels dont dispose notre bureau d'Etudes assurent la réalisation d'une chaîne vertueuse qui part des Etudes d'ensemble, les études de détail, l'édition automatique des plans Bons pour fabrication directement chargeable sur les unités de fabrication en atelier.
- ▶ La mise en œuvre du coffre-fort en 2024 permet à l'ensemble des collaborateurs du Groupe d'accéder directement à toutes les informations personnelles qui leur sont nécessaires ainsi qu'à leurs donneurs d'ordre dans l'accomplissement de leurs tâches journalières. Ce système apporte en outre une image concurrentielle favorable auprès des clients.
- ▶ La gestion automatisée des fiches de pointage chantier, des notes de frais, de la gestion et de la digitalisation des fiches de paie est opérationnelle depuis cet exercice (850 impression et envoi postal de fiches de paie mensuel supprimé).
- ▶ Le nouveau système ERP qui vient prendre la place de l'ancien constitue également une accélération du traitement et du rendu de l'information financière source de facilitation des décisions de management en temps et en heure.
- ▶ L'ensemble des entités du Groupe ont à leur disposition un outil automatisé de planning général gérant les affectations chantiers, ordres de mission, formation, congés, planning de production évitant redondances et tâches administratives de transfert d'informations.
- ▶ Tous les matériels de chantier font l'objet d'un suivi logiciel de conformité (VETIC) et de planification des révisions et habilitations avant mise à disposition sur site ; cela concerne notamment tous les équipements à risque (moyens de manutention, matériel électrique tournant).



LA POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

- ▶ 2026 verra la création d'une nouvelle structure d'achats industriels dont les missions s'inscriront dans la verdisation et la durabilité des nos offres de projets industriels.
- ▶ Cette nouveauté permettra d'élaborer une stratégie d'achats applicable à l'ensemble de nos fournisseurs quelle que soit leur origine.
- ▶ Son objectif prioritaire résidera dans la sélection de partenaires dont les politiques seront en concordance avec la stratégie de durabilité qu'Industeam s'apprête à engager.
- ▶ Elle permettra de fournir à nos clients la garantie de l'origine de nos approvisionnements ainsi que celle du respect des droits de l'homme et du travail des enfants de la part de nos partenaires.
- ▶ Les critères d'élection de nos fournisseurs d'acier de base reposent sur des entreprises indépendantes énergétiquement, disposant de stocks importants d'acier de type électrique, aptes à proposer des prestations associées de pré-découpe, perçage, grenaillage permettant de supprimer tout transport intermédiaire entre fournisseurs.
- ▶ Le code d'éthique du Groupe donne l'ensemble des directives et obligations comportementales de tous les collaborateurs d'Industeam.

3

SOCIAL

SANTÉ SECURITÉ &
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



3 SOCIAL

SANTÉ SECURITÉ & QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

LA STRATÉGIE RH – LA POLITIQUE RH

La stratégie RH représente un plan à long terme définissant les meilleures pratiques en matière de Gestion des Ressources Humaines qui vont répondre aux directives et orientations stratégiques du Groupe INDUSTEAM. Elle s'accorde à la politique globale du groupe et doit contribuer à l'atteinte des objectifs économiques et financiers de l'entreprise.

Le but de la stratégie RH est de créer un environnement de travail favorable au bien-être (climat social) et au développement des employés (développement des compétences) qui concoure à l'atteinte des objectifs stratégiques du Groupe.

Elle est orientée vers deux objectifs majeurs :

- ▶ **La qualité du climat social.**
- ▶ **Le maintien et le développement des compétences des ressources de l'entreprise.**

3.1 LE CLIMAT SOCIAL : BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La qualité du climat social dépend des facteurs suivants :

3.1.1 RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Il est important de construire une politique salariale compétitive vis-à-vis du marché pour autant qu'elle soit équitable en interne, écartant les disparités et contribuant à un climat social serein.

SALAIRE DE BASE DECENT :

Au fil des années nous avons construit des grilles de salaires internes corrélées aux fonctions occupées, aux compétences individuelles et à l'expérience de chacun. En fonction du pays et des régions, ces grilles de salaires tiennent compte de la réglementation du code du travail, des conventions collectives et de l'indice du coût de la vie lié à l'environnement géographique auquel est contractuellement rattaché le collaborateur. Ainsi nos collaborateurs doivent vivre correctement de leur travail

PRIME DE RÉSULTAT SUR OBJECTIFS (PRO) :

Certaines fonctions sont soumises à des objectifs, lesquels selon les résultats atteints vont générer une prime variable qui sera versée en fin d'année et dont le montant est négocié lors de l'intégration du collaborateur.

PRIME DE FIN D'ANNÉE :

Les autres fonctions perçoivent une prime en fin d'année, versée la 2ème semaine du mois de décembre, et qui est soumise aux résultats du groupe, de la société à laquelle ils sont rattachés, de leur présentisme et de leur investissement. Cette prime est variable et peut atteindre un mois de salaire.

ÉVOLUTION SALARIALE :

La culture du résultat prônée par le Groupe met en avant les performances individuelles : les compétences, l'implication, l'adhésion aux valeurs du Groupe, l'ambition du collaborateur. Les grilles de salaires propres au Groupe, sont prises en compte dans le cadre d'une évolution salariale. Généralement cette négociation salariale a lieu au cours de l'EBA.

AVANTAGES SOCIAUX ET PARTICIPATIONS :

Les collaborateurs des filiales françaises dont le seuil d'effectif est supérieur à 50 salariés perçoivent une participation aux bénéfices à hauteur de 41% du résultat net. Des primes exceptionnelles sont également versées/ elles dépendent de la conjoncture économique, de la stratégie du Groupe, de la mise en place de nouveaux outils de management.

L'ensemble des collaborateurs du Groupe bénéficie de la couverture sociale du pays dont dépend leur contrat de travail : sécurité sociale de la France, de la Roumanie ou du Luxembourg. La réglementation française a instauré une couverture santé complémentaire dont le coût est pris en charge à hauteur d'au moins 50% par l'employeur, le reste étant à la charge du collaborateur.

En outre les collaborateurs français bénéficient d'une assurance prévoyance qui peut intervenir en cas d'incapacité de travail, d'invalidité, de perte d'autonomie ou de décès et dont le principe est de garantir le maintien de tout ou partie des revenus lors de la survenue d'un événement malheureux. Son coût est pris en charge à hauteur de 2/3 par l'employeur, le reste est à la charge du collaborateur.



3.1.2 GESTION DES RELATIONS DE TRAVAIL

La qualité des relations de travail s'appuie sur une communication interne, transparente, rapide et constante entre les différentes strates de la société.

Communication interne

Une communication transparente et ouverte entre la direction et les collaborateurs permet de gérer de manière efficace les relations de travail, évitant ainsi tous types de conflits ou dysfonctionnements.

Une communication transparente

Maintenir une communication claire et ouverte avec les employés et les représentants du personnel est essentiel. Communication des résultats réels du Groupe, des résultats financiers, sociaux, stratégiques, QSE... Les supports et les canaux de communication sont divers.

LA RÉUNION COMMERCIALE

Réunion mensuelle qui réunit les Chargés d'affaires et Responsables d'activités, les Directeurs QSE, le Directeur Maintenance Groupe, le Directeur commercial, le Directeur QSE, la DRH. Au cours de cette réunion le Président du Groupe informe les participants de l'état d'avancement des objectifs déterminés en début d'année : Chiffre d'affaires, niveau de commandes, niveau de facturation, prévisionnel d'activités les résultats qualité et sécurité du mois, reporting mensuel RH. Ces réunions mensuelles permettent d'ajuster/corriger les objectifs si la situation le nécessite.

LA NEWSLETTER INDUSTEAM

Le Groupe fait paraître chaque semestre une lettre d'informations intitulée NEWSLETTER INDUSTEAM, dans laquelle on peut lire « Le mot du Président » qui informe et explique : les orientations stratégiques du Groupe, ses projets, ses réussites et ses écarts. Ce document va également retracer les événements qui ont jalonné la vie du Groupe sur les 6 derniers mois.

LA SAINT-ELOI

Le président du Groupe intervient également lors des différentes Saint-Eloi, repas organisés début décembre qui réunissent les collaborateurs du Groupe. La saint Eloi est une Tribune lors de laquelle le Président fait un bilan de l'année qui s'achève et annonce les grandes décisions de l'année à venir.

LE SÉMINAIRE DE FIN D'ANNÉE

Il réunit les directeurs, les responsables d'activités et les chargés d'affaires. Le Président fait un bilan de l'année des résultats de l'activité : CA, Marge brute, réalisations, investissements, des résultats RH et des résultats en matière de sécurité et de qualité. C'est également au cours de ce séminaire que sont dévoilées les orientations stratégiques du Groupe pour l'année à venir et des actions et moyen à mettre en œuvre pour les atteindre.

LES RÉUNIONS DE RA/CA ET CDT

Elles se déroulent au cours du 1^{er} trimestre, lors desquelles sont expliquées les orientations du groupe et sont déclinés précisément les objectifs des CDT et autres responsables qu'ils encadrent. À mi-année, un point est réalisé sur les avancements de ces objectifs.

LA REVUE DE DIRECTION

Réunion à laquelle sont convoqués les Directeurs et les Responsables d'activités.

Le Président présente les résultats consolidés de l'année précédente et l'avancement à mi-année des objectifs. C'est également à cette occasion que sont exposés, si besoin, les ajustements stratégiques intervenant en cours d'année, en soutien aux orientations développées lors du Séminaire.

LE MANAGEMENT

Toutes les informations diffusées lors de ces réunions et interventions sont relayées à l'ensemble des collaborateurs par les managers du Groupe.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Sur le territoire français, les CSE sont réunis 6 fois par an. Ces réunions permettent de communiquer des informations sur l'activité économique, la stratégie, les ressources humaines, la sécurité de la filiale à laquelle est rattaché le CSE, et sur celle du Groupe. Les CSE peuvent être convoqués exceptionnellement à l'occasion d'événements ou de décisions à propos desquels le Groupe souhaite communiquer.

Sur le territoire luxembourgeois, la délégation du personnel a l'obligation de se réunir au moins 6 fois par an, dont 3 fois avec la direction de l'entreprise.

Une communication instantanée

La mise en place d'un coffre-fort individuel, dématérialisé, accessible à partir du smartphone du collaborateur, permet de transmettre à chaque collaborateur des informations de manière quasi instantanée : Notes de service, procès-verbal des CSE, etc... Tout envoi est signalé par une notification.

Une communication constante

Les membres de la Direction demeurent accessibles aux collaborateurs ce qui favorise les échanges et permet d'assurer une communication constante avec les collaborateurs quels qu'ils soient.

Soutenir les managers

Les managers sont en première ligne. Pour diriger efficacement leurs équipes, il est crucial de s'appuyer sur le service ressources humaines à la fois sur le plan moral et administratif, notamment en cas de gestion de situation délicates. Il faut aider les managers à gérer leur personnel tout en favorisant la cohésion au sein de leurs équipes.

La gestion des conflits

La proximité et l'accessibilité de la Direction aux collaborateurs permet souvent d'anticiper et de désamorcer les conflits. En cas de conflits déclarés ou naissants, la direction et les managers mènent une action immédiate pour y mettre un terme.

3.1.3 CONFORMITÉ ET ETHIQUE

Respect des réglementations

Le Groupe s'engage à respecter toutes les lois et les réglementations locales et internationales en matière de travail et de sécurité.

Code éthique

Notre code éthique établit les conduites à tenir en matière d'éthique et d'intégrité.

Diversité et inclusion

Le Groupe INDUSTEAM est une entreprise laïque qui ne suit aucun dogme quant au choix de ses collaborateurs. Le Groupe recrute ses collaborateurs selon les principes suivants :

- ▶ les compétences techniques doivent répondre au profil défini,
- ▶ les valeurs humaines doivent être identiques à celles du Groupe : Effort, Partage, Respect,
- ▶ la culture du résultat doit être partagée,

Et ce, quel que soit le sexe, la couleur de peau, l'origine, la religion, etc...

3.1.4 GESTION DU CHANGEMENT

Le département RH prépare et accompagne les collaborateurs lors de changements organisationnels, en les informant clairement des modifications à venir et de leurs impacts.

3.1.5 MESURE DU CLIMAT SOCIAL : ÉVALUER LES RPS (RISQUES PSYCHOSOCIAUX) ET LA QVT (QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL)

Une enquête bisannuelle réalisée auprès des collaborateurs permet de vérifier si le ressenti du climat social que nous avons à travers les échanges avec les collaborateurs et l'encadrement, est avéré. Elle permet de mesurer le bien-être du salarié dans l'entreprise et les RPS potentiels auxquels le Groupe pourrait être confronté.

3.1.6 LES OUTILS RH DÉMATÉRIALISÉS

Pour une gestion optimale et efficace, les RH développent des outils permettant d'automatiser et regrouper les tâches répétitives (pointages et préparations de paies).

Les outils mis en œuvre :

- ▶ Staff Planning
- ▶ Le coffre-fort
- ▶ Business Central
- ▶ La matrice des compétences

3.2 LES COMPÉTENCES : MAINTIEN ET DÉVELOPPEMENT

3.2.1 LE RECRUTEMENT

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

Les objectifs de recrutement, fonction des besoins de l'entreprise, sont présentés au cours du Séminaire de Direction.

Ils sont précisés / affinés / ajustés lors des réunions RA/CDA/CDT qui se déroulent sur le 1^{er} trimestre de l'année dans chaque société du Groupe.

PROCESSUS DE SÉLECTION

Un processus rigoureux comprenant les critères de sélection, les étapes d'entretien et des outils d'évaluation, est clairement défini et suivi.

1. Profil du candidat (majeur) :

Le profil recherché est défini avec le responsable : Quelles compétences techniques, quelles qualités humaines, quelle expérience, quels diplômes doit avoir le candidat.

2. Diffusion :

L'annonce est diffusée sur le site du Groupe ainsi que sur les sites d'offres d'emploi prisés par les candidats, auprès des sociétés d'intérim ou des cabinets de recrutements.

3. Sources de nos recrutements :

Outre Les supports de diffusion cités ci-dessus qui sont à l'origine de nos candidatures, la contribution des collaborateurs INDUSTEAM à l'origine des recrutements est également importante.

Une prime de recrutement d'un montant minimum de 1.500€ brut est versée au collaborateur apporteur de la candidature dès que le candidat est confirmé dans son CDI au terme de la période d'essai.

4. Sélection des candidats :

1^{ère} sélection : tri des CV sur la base de définitions de fonctions du Groupe.

2^{nde} sélection : entretien téléphonique.

3^{ème} sélection : entretien avec représentant RH et le responsable du recrutement.

4^{ème} sélection : entretien avec DRH et/ou Direction en fonction du profil.

L'analyse des compétences du Candidat est réalisée sur la base des Fiches d'évaluation.

3.2.2 L'INTÉGRATION D'UN NOUVEAU COLLABORATEUR

Dès son intégration le collaborateur doit suivre le cursus « intégration d'un nouveau collaborateur », au cours duquel il est formé sur : le livret d'accueil, la politique sécurité du Groupe, le Règlement intérieur, le code éthique, la charte RSE, la politique RH du Groupe...

À partir du niveau « Responsable de Chantiers », le collaborateur suit la formation des encadrants aux standards INDUSTEAM. Cette formation aborde :

- ▶ l'historique du Groupe INDUSTEAM
- ▶ les principaux interlocuteurs dans le Groupe,
- ▶ les différentes politiques du groupe,
- ▶ le système documentaire et comment utiliser ce dernier dans le cadre de la gestion des chantiers, la gestion de la sécurité, la gestion du personnel, ...

Avant d'intervenir sur un chantier, nous veillons à ce que le nouveau collaborateur possède toutes les habilitations réglementaires nécessaires.

3.2.3 PROCESSUS D'ÉVALUATION DES PERFORMANCES

Notre processus d'évaluation des performances repose sur les outils suivants :

- ▶ **L'évaluation des compétences du collaborateur :** la fiche d'évaluation métier est instruite lors d'un échange N+1 / collaborateur, et vient alimenter la matrice de compétences ;
- ▶ **L'EBA**, entretien bisannuel, réalisé tous les 2 ans, permet de mesurer la performance du collaborateur au regard des objectifs fixés. L'EBA est mené par un supérieur hiérarchique : Conducteur de travaux, Chefs de projet, Chargé d'affaires, Responsable d'activités ou Responsable de département) accompagné d'un membre de l'équipe RH.

3.2.4 LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le processus d'évaluation des performances permet d'identifier les besoins en formation et les compétences à développer. Il permet également de découvrir les « talents internes », et d'établir un programme de formation nommé « Tutorat » dont l'objectif est d'acquérir et/ou de développer les compétences qui permettront au collaborateur d'évoluer dans le Groupe.

La formation continue poursuit 2 objectifs :

- ▶ Le 1^{er} est de maintenir un niveau de compétences adapté à notre marché,
- ▶ Le 2nd est de proposer l'accompagnement qui va encourager la promotion interne.

Ces deux objectifs tendent vers un but ultime : assurer la relève, la croissance et la pérennité de l'entreprise.

Le plan de formation est construit à partir :

- ▶ des habilitations réglementaires à renouveler,
- ▶ des besoins déterminés lors des évaluations.

Il évolue « au fil de l'eau » en fonction des besoins.

Les processus d'intégration, d'évaluation, de maintien et de développement des compétences constituent l'épine dorsale de notre politique RH. Ils contribuent à créer un environnement sécurisant et motivant

3.3 SANTÉ, SÉCURITÉ, QUALITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL (QVT)

APPROCHE STRATÉGIQUE

La Direction de la Qualité, Santé, Environnement a été la première structure constituée au sein d'Industeam en 2006 à sa création. La mise en place d'un Directeur permanent bénéficiant d'une totale délégation marque parfaitement la préoccupation majeure du Management en ce qui concerne la santé et l'intégrité physique des collaborateurs du Groupe.

Cette Direction est en charge de l'élaboration de l'ensemble des objectifs, des suivis et des moyens d'information concernant tous les aspects relatifs à ces domaines. Elle élabore des plans d'action et de suivi de toutes les communications et rapports mis à la disposition de l'encadrement de chantier et des intervenants sur site.

2024 marque une évolution majeure avec l'introduction de tous les documents relatifs à la Sécurité dans le coffre-fort individuel de chaque collaborateur et lui en donne un accès direct.

2025 - **Création des règles d'or :**

- Mise en place des points d'arrêt levage et points d'arrêt travaux en hauteur dans les MOS
- Mise en place des brassards verts « Resp. de MOS »
- Mise en place des chaînes des responsabilités
- Mise en place des sanctions face aux transgressions des règles d'or
- Mise en place des gratifications face aux points forts révélés en audits croisés

ORGANISATION ET SUIVI

Les domaines de la Santé et de la Sécurité font l'objet d'un plan annuel assorti d'objectifs **Zéro Accident**.

Ceux-ci sont déterminés en taux officiels appelés taux de fréquence et taux de gravité déterminés par branches professionnelles d'activité.

L'honneur du Groupe Industeam est de situer ses objectifs à des niveaux totalement inférieurs à ceux admis dans nos professions.

En 2025 pour un total d'heures de chantier de 1.317.000 notre taux de fréquence s'établit à 3 (taux de la profession...) et le taux de gravité à 0,49 (taux de la profession...).

Ces plans d'action font l'objet d'un suivi individuel de chaque encadrant. Les comportements remarquables ou particulièrement anormaux font l'objet de gratifications potentielles ou de sanctions fermes et communiquées lors des réunions mensuelles d'encadrement.

Des audits croisés Direction ont été mis en place.

QUALITÉ

Les chantiers importants du Groupe font l'objet d'enquêtes systématiques de satisfaction clients.

Celles-ci sont codifiées et font l'objet d'un objectif minimal chiffré contrôlé à chaque retour client et dans une valorisation annuelle finale comparée aux objectifs fixés.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) Anticiper les Risques Psycho-sociaux (RPS)

Tous les deux ans une enquête anonyme est menée parmi les collaborateurs du Groupe INDUSTEAM.

L'analyse des réponses permet de détecter les risques psycho-sociaux existants ou latents.

Les résultats obtenus en 2024 ne faisaient pas apparaître de risques significatifs et soulignaient l'équilibre vie privée / vie professionnelle des collaborateurs ainsi que leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.

GOUVERNANCE :

Le Comité de Gouvernance est chargé d'évaluer et d'approuver les projets d'amélioration sur le lieu de travail, ainsi que de définir les stratégies et les lignes directrices associées.

En outre, il analyse également les résultats des objectifs et des indicateurs annuels, en soutenant les investissements nécessaires pour améliorer notre compétitivité, nos activités, les conditions de travail, mais aussi nos émissions de GES.

Le Comité de Gouvernance est composé de sept membres, à savoir :

- ▶ Le Président (CEO),
- ▶ Le Directeur des Travaux Neufs,
- ▶ Le Directeur de la Maintenance,
- ▶ Le Directeur des Fabrications,
- ▶ La Directrice des Ressources Humaines,
- ▶ Le Directeur QSE,
- ▶ Le Directeur Administratif et Financier.

Le Directeur des Fabrications assure le pilotage et la surveillance des actions décidées sur nos agences en Roumanie.

STRUCTURE DU SERVICE QSE :

Constitué d'**un directeur** et de **6 responsables QSE**, ce département « support » est chargé de :

- ▶ Mettre en place les certifications nécessaires à nos modes de management et à nos activités,
- ▶ Mettre en place les indicateurs de suivi / pilotage,
- ▶ Suivre ces indicateurs et tableaux de bord,
- ▶ Veiller au déploiement de nos règles QSE sur nos chantiers et ateliers,
- ▶ Assurer la mise à jour du DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques),
- ▶ Assurer la relation avec les instances internes et externes en matière QSE,
- ▶ Assurer la veille réglementaire et normative,
- ▶ Aider / Accompagner tous les collaborateurs du Groupe autour des sujets QSE.

Ils assistent les chargés d'affaires et directeurs dans le déploiement de notre standard QSE.

Les résultats du Groupe sont présentés et analysés au cours des revues de direction et séminaires.

Les décisions du Président et du Comité de Gouvernance, issues de ces analyses ; sont portées à la connaissance des cadres sur les documents de présentation des mêmes réunions.

Notre management est déployé dans le respect des exigences de la législation locale (de chaque pays où nous intervenons). Autour de notre standard QSE, INDUSTEAM cherche à améliorer la sécurité et la santé, en structurant les méthodes et les outils de manière standardisée.

RÔLE DU CODIR

Depuis le 16/05/2025 un Comité de Direction (CODIR) a été constitué.

Six membres de la direction siègent au CODIR :

- ▶ Le Président Fondateur du Groupe :
Thierry FRANCESCHETTI
- ▶ Le Directeur Financier :
Fabien BACH
- ▶ La Directrice des Ressources Humaines :
Béatrice DELHOTAL
- ▶ Le Directeur Ingénierie et Travaux Neufs :
Hugues ANTOINE
- ▶ Le Directeur Maintenance :
Marc FIORINI
- ▶ Le Directeur Europe du Nord :
Jean-Pierre CARLU

Le CODIR intervient dans la gouvernance et la stratégie de l'entreprise.

Le CODIR est responsable de la mise en œuvre de la stratégie globale de l'entreprise, il surveille les performances de l'entreprise (indicateurs) et ajuste les plans d'actions en conséquence ; il identifie, évalue les risques potentiels, et met en œuvre les stratégies pour les atténuer.

Enfin il veille à ce que toutes les actions soient alignées sur les objectifs de l'entreprise, assurant ainsi une gouvernance efficace et cohérente.

3.3.1 NOS CERTIFICATIONS

Sécurité

ISO 45001 + MASE

Qualité

ISO 9001

Environnement

ISO 14001

Sûreté nucléaire

ISO 19443

Radioprotection

CEFRI « E »

Centrales Nucléaires

EDF / UTO : CAS 2 : *Maintenance des machines tournantes*

EDF / UTO : CAS 1 : *Chaudronnerie / Tuyauterie*

Soudage des structures métalliques

NF EN 1090 - EX2

NF EN 15085

NF EN 3834



La politique qualité, sécurité, santé, sûreté et environnement d'INDUSTEAM est déployée au siège du Groupe, mais aussi dans toutes nos filiales.

Notre standard QSE a été déployé dès 2006, sa structure a été définie autour des retours des expériences passées du Dirigeant et du Directeur QSE.

3.3.2 NOS PRINCIPAUX OUTILS DE MANAGEMENT

INVESTISSEMENTS :

C'est au travers de nos retours d'expériences, mais aussi de l'analyse des risques liés à nos activités et nos métiers, que le Président du Groupe a investi :

- 1. Sur des équipements de protection individuelle conformes aux standards Européens,**
- 2. Sur des outillages électriques portatifs de qualité, anti vibration, anti torsion et CE,**
- 3. Du matériel de levage conforme aux normes CE,**
- 4. Du matériel électrique conforme aux normes NF et CE,**
- 5. Des machines de travail des métaux conformes aux normes CE,**
- 6. Des véhicules de chantier ayant en majorité moins de 5 ans,**
- 7. Des postes de travail ergonomiques pour les activités de bureau,**
- 8. Des postes de travail ergonomiques pour les activités d'atelier,**
- 9. Des contrats de valorisation / recyclage des déchets,**
- 10. Des produits chimiques n'impactant pas l'environnement.**

NOTRE MATÉRIEL D'INTERVENTION :

Il est suivi de manière rigoureuse au travers d'une plateforme informatique appelée V-TIC.

Les contrôles périodiques réglementaires sont retranscrits sur V-TIC.

Tout notre matériel de chantier est porteur d'une puce présentant un QR-Code que nos responsables de chantier peuvent scanner avec leur smartphone. Les rapports de contrôle associés sont automatiquement téléchargeables. Les périodicités de contrôle sont également visibles.

AMÉLIORATION CONTINUE DE LA SANTÉ, SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT :

Dès sa création, en Octobre 2006, INDUSTEAM a commencé à déployer son standard QSE. Notre modèle s'est structuré ainsi :

- Analyse de marché,
- Analyse des exigences réglementaires et normatives,
- Analyse de nos risques (liée à nos métiers et activités),
- Consultation de nos partenaires / conseils extérieurs (Banques, Avocats, Cabinet comptable, ...)
- Rédaction des plans d'actions, procédures, manuels, consignes sécurité et le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)
- Déploiement / mise en place des stratégies (et des consignes QSE),
- Vérification des niveaux d'interprétation de chacun, au travers des audits internes QSE,
- Audit par un cabinet externe du domaine spécifié,
- Présentation des résultats en revue de Direction et Séminaire,
- Plan d'actions (= Amélioration continue)

Ainsi, tous les programmes et outils actuels sont révisés et mis à jour en fonction des stratégies, de la conjoncture et des exigences réglementaires et normatives. Ils ont pour but d'améliorer la sécurité, la santé, la sûreté, les impacts environnementaux.

Les collaborateurs sont formés pour assumer leur(s) responsabilité(s) à chaque niveau.

Cette responsabilité est renforcée par des :

- Délégations de pouvoirs,
- Définitions de fonction,
- Des fiches de notification d'écart sécurité (Pour signifier un écart SSE à un collaborateur)
- Des fiches de remontée des situations dangereuses,
- Une procédure d'alerte,
- Un code d'éthique,
- Un règlement intérieur,
- Des consignes de sécurité (et **DUER**), flashs sécurité,
- Les 10 règles d'or.

RENFORCEMENT DE LA CULTURE DE PRÉVENTION :

INDUSTEAM valorise les faits marquants QSE pour renforcer les cultures de chacun au-delà de la routine quotidienne de prévention, avec, par exemple :

- Promotion des bonnes pratiques
- Promotion des challenges sécurité obtenus chez nos clients
- Promotion des récompenses des instances comme la CARSAT
- Communication au sein du Groupe des bonnes pratiques et challenges sécurité
- Communication de nos résultats au travers des Newsletters
- Communication de nos résultats au travers des manifestations dédiées aux salariés (comme les Saint Eloi, etc...)

GÉNÈSE DU PRINCIPE DU CULTURE JUSTE ET ÉQUITABLE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

A partir de 04/2025, tous les écarts sécurité relevés par nos clients à travers les audits réalisés sur nos chantiers ont fait l'objet d'une analyse précise des responsabilités à partager par la chaîne de commandement et d'exécution, analyse formalisée dans le document « Chaîne de responsabilités ». Afin de réduire le nombre de ces écarts, notamment sur nos chantiers ARCELOR MITTAL France, nous avons mis en oeuvre une politique de gratification saluant les points forts soulignés par notre client mais également un politique de sanctions des écarts audités par ce dernier. La gratification a consisté à valoriser les bons comportements au travers d'une prime « Point Fort » de 100 € versée à chacun des membres de l'équipe concernée. Les écarts ont fait l'objet de procédures disciplinaires.

L'application de ces principes a fait émerger au sein de la direction et parmi nos collaborateurs une conscience plus aigüe de :

- L'importance d'analyser les écarts afin de responsabiliser de manière objective et impartiale chacun des acteurs de la chaîne de « commandement » ou de la chaîne d' « exécution » en vue d'une application juste de la sanction ;
- L'importance de valoriser les bonnes pratiques au travers de primes ou grâce à la communication faite au sein du Groupe ;
- L'importance d'utiliser son droit de retrait afin de mettre en oeuvre des actions correctrices immédiates,

posant ainsi les principes fondateurs de notre culture juste et équitable en matière de sécurité.

QUELQUES MOMENTS FORTS :

- 2014** Récompense de la CARSAT pour la mise en place du nouveau texte de loi sur la formation renforcée des agents de travail temporaire.
- 2020** Déploiement des cagoules ventilées pour les soudeurs.
- 2023** Validation de la CARSAT de notre démarche de prévention des TMS et lombalgies.
- 2024** Mise en place de bras articulés d'aspiration des fumées de soudage en nos ateliers d'Ehlerange et Inglinge.
- 2025** Mise en place de la démarche nationale de la CNAM « Risques Chimiques Pro ».

INDICATEURS POUR L'ANNÉE 2024

Heures travaillées : **1 137 714**

Taux de Fréquence : **4,39**

Taux de Gravité : **0,41**

Nombre de décès des salariés
INDUSTEAM : **0**

Nombre de décès des travailleurs
temporaires et tierce partie : **0**

Nombre d'accidents avec arrêt : **5**

INDICATEURS POUR L'ANNÉE 2025

Heures travaillées : **1 317 188**

Taux de Fréquence : **3**

Taux de Gravité : **0,49**

Nombre de décès des salariés
INDUSTEAM : **0**

Nombre de décès des travailleurs
temporaires et tierce partie : **0**

Nombre d'accidents avec arrêt : **0**

3.3.3 DIVERSITÉ ET INCLUSION

Le Groupe INDUSTEAM est une entreprise laïque qui ne suit aucun dogme quant au choix de ses collaborateurs.

Le Groupe recrute ses collaborateurs selon les principes suivants :

- les compétences techniques doivent répondre au profil défini,
- les valeurs humaines doivent être identiques à celles du Groupe : Effort, Partage, Respect,
- la culture du résultat doit être partagée,

Et ce, quel que soit le sexe, l'âge, la couleur de peau, l'origine, la religion, etc.

Les collaborateurs sont sensibilisés à ces deux notions au cours du programme d'intégration qu'ils suivent dès lors entrée dans le Groupe INDUSTEAM. Au cours de cette formation ils sont informés des contenus des politiques et chartes Groupe lesquelles soulignent notamment l'importance de ces deux préceptes :

- **Code d'éthique et de conduite** : § « Pratiques en matière d'emploi » ;
- **Politique RSE** : § « Politique sociale – I. Politique non discriminante et égalité de traitement » ;
- **Politique RH** : § 1.3 « Conformité et éthique – Diversité et inclusion »

L'enquête biannuelle réalisée en 2024 intitulée « Comment vous sentez-vous dans l'entreprise ? » indique que 91% des collaborateurs ayant répondu au questionnaire considèrent que INDUSTEAM ne fait pas de différences de traitement en fonction de la couleur, du sexe, de la religion, de la nationalité, etc...

3.3.4 NOS PARTENARIATS ET NOS ACTIONS SOLIDAIRES, DURABLES ET RESPONSABLES



ASSOCIATION RAFAEL

INDUSTEAM intervient à hauteur de 50% dans le financement des actions que RAFAEL organise afin d'adoucir les jours des enfants malades du cancer, leur redonner le sourire en réalisant leurs rêves.



FOREST JAM FESTIVAL

INDUSTEAM prends à sa charge le transport du matériel de ce festival d'artistes, exposants et producteurs locaux.



RUCHER SOUS LE CHÊNE

INDUSTEAM parraine l'association « RUCHER SOUS LE CHÊNE » afin de promouvoir la biodiversité.

INDUSTEAM dispose actuellement de 7 ruches chez cet apiculteur.

4

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE



GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Le Groupe Industeam a été créé en 2006 par **Thierry Franceschetti** à Luxembourg. Il en est l'actionnaire principal. Il en est l'Administrateur Délégué, en charge de la stratégie générale, des relations financières, des opérations de croissance externe, de la supervision technique et commerciale des grands projets, et de la politique sociale.

Il est entouré de 3 Directeurs Groupe :

Hugues Antoine, Directeur de l'Ingénierie

Marc Fiorini, Directeur du Pôle Maintenance

Ce pôle de Direction est complété par **Jean Pierre Carlu**, Directeur Nord Europe en charge des activités de la filiale Industeam Nord et ses agences rattachées.

La structure support est constituée par :

- La Direction des Ressources Humaines
- La Direction de la Qualité Sécurité Environnement
- La Direction Commerciale
- La Direction Financière
- La Direction Systèmes d'Information
- La Direction de Fabrication Internationale

Une structure de management spécifique des filiales de Roumanie est administrée par **Thierry Franceschetti** et **Feri Szabo**.



LES MOYENS OPÉRATIONNELS

Direction : 9 personnes

Consultants : 4 personnes

Fonctions transverses : 44 personnes

Bureau d'études : 41 personnes

Responsables d'activités,
Chargés d'affaires : 44 personnes

Chefs de projets opérationnels,
Conducteurs de travaux : 36 personnes

Opérationnels chantiers : 476 personnes

Intérimaires : 144 personnes

Effectifs EMSIL : 86 personnes

TOTAL : 884 personnes

4.1 LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE

Il est important de construire une politique salariale compétitive vis-à-vis du marché, pour autant qu'elle soit équitable en interne, écartant les disparités et contribuant à un climat social serein.

SALAIRE DE BASE :

Au fil des années nous avons construit des grilles de salaires internes corrélées aux fonctions occupées, aux compétences individuelles et à l'expérience de chacun. En fonction du pays et des régions, ces grilles de salaires tiennent compte de la réglementation du code du travail, des conventions collectives et de l'indice du coût de la vie lié à l'environnement géographique auquel est contractuellement rattaché le collaborateur.

PRIME DE RÉSULTAT SUR OBJECTIFS (PRO) :

Certaines fonctions sont soumises à des objectifs, lesquelles, selon les résultats atteints vont générer une prime variable qui sera versée en fin d'année, et dont le montant est négocié lors de l'intégration du collaborateur.

PRIME DE FIN D'ANNÉE :

Les autres fonctions perçoivent une prime en fin d'année, versée la 2^{ème} semaine du mois de décembre, et qui est soumise aux résultats du groupe, de la société à laquelle ils sont rattachés, de leur présentéisme et de leur investissement. Cette prime est variable et peut atteindre un mois de salaire.

ÉVOLUTION SALARIALE :

La culture du résultat prônée par le Groupe met en avant les performances individuelles : les compétences, l'implication, l'adhésion aux valeurs du Groupe, l'ambition du collaborateur. Les grilles de salaires propres au Groupe, sont prises en compte dans le cadre d'une évolution salariale. Généralement cette négociation salariale a lieu au cours de l'EBA (entretien bisannuel).

AVANTAGES SOCIAUX ET PARTICIPATIONS :

Les collaborateurs des filiales françaises dont le seuil d'effectif est supérieur à 50 salariés perçoivent une participation aux bénéfices.

Des primes exceptionnelles sont également régulièrement versées. Leur versement est lié à la conjoncture économique, à la stratégie du Groupe, à la mise en place de nouveaux outils de management, à des challenges sécurité, etc...



4.2 CONFORMITÉ, INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE

RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS :

Les pratiques du Groupe sont respectueuses des réglementations en vigueur, qu’elles soient nationales et européennes relevant de la législation du travail et des conventions collectives ou de branches ; ou encore internationales : Déclaration Internationale des Droits de l’Homme.

POLITIQUE NON DISCRIMINANTE ET EGALITÉ DE TRAITEMENT :

Nous Luttons et ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement dans le cadre du recrutement, de l’évolution professionnelle, de la rémunération.

Nous nous opposons à l’usage du travail forcé ainsi que nos fournisseurs et sous-traitants pour ne pas promouvoir ou bénéficier indirectement de ces pratiques illégales.

Nous nous opposons catégoriquement au travail des enfants et appliquons ce principe à toutes nos parties prenantes.

Nous œuvrons dans la formation de nos salariés afin qu’ils connaissent, respectent et défendent les droits de l’homme sur leur lieu de travail.

PROCÉDURE D’ALERTE :

La procédure d’alerte – « **PRO 45 Procédure de recueil et signalement des alertes** » – a été mise en œuvre en mars 2024. Les collaborateurs en ont pris connaissance en validant le document déposé dans leur coffre-fort ; les nouveaux collaborateurs en sont quant à eux informés durant la formation Accueil-Intégration dans l’entreprise.

Toute alerte peut être signalée :

- ▶ par e-mail : lanceurdalerte@industeam.net
- ▶ par téléphone ou SMS au numéro suivant : **06.07.57.06.98**

L’auteur du signalement est informé par écrit de la prise en compte de son alerte dans u délai de 7 jours ouvrés.

Il est également informé par écrit des mesures envisagées ou prises dans un délai de 3 mois et 7 jours ouvrés.

Les signalements sont clôturés au terme d’investigations, les PV des personnes auditionnées sont enregistrés, la synthèse de ces informations et les conclusions qui en découlent sont restituées au collaborateur à l’origine du signalement.

ALERTES	TOTAL
Signalement(s) discrimination et harcèlement	4
Traitement(s) en cours	
Clôturé(s)	4
CAS DE FRAUDES, DE CORRUPTION	TOTAL
Signalement(s)	0
Traitement(s) en cours	
Clôturé(s)	
INCIDENT EN MATIERE DE DROITS HUMAINS : Travail forcé, travail des enfants, conditions de travail saines et sûres, etc...	TOTAL
Signalement(s)	0
Traitement(s) en cours	
Clôturé(s)	

LOYAUTÉ DE NOS PRATIQUES ENVERS NOS FOURNISSEURS, ENVERS NOS CLIENTS :

Le groupe INDUSTEAM entretient des relations intègres avec l’ensemble de ses fournisseurs tout en gardant la vision d’un partenariat sur le « Long Terme ». Cela se traduit par le respect des lois et des règlements, lutte contre toute forme de corruption, garantie de la confidentialité des informations ainsi que le travail en toute transparence selon les règles de concurrence loyale. Le respect de cette conduite est formalisé dans « les Principes d’Achats d’INDUSTEAM » et dans son Code d’Ethique.

Nous évitons les activités personnelles, financières et commerciales qui pourraient engendrer des conflits d’intérêts contraires aux intérêts légitimes du Groupe INDUSTEAM.

Nous agissons conformément aux intérêts du Groupe INDUSTEAM et respectons les dispositions légales

Nous sommes transparents concernant les informations qui pourraient constituer un éclairage supplémentaire pour toutes les parties engagées

Nous attentons de nos fournisseurs et sous-traitants qu’ils respectent le Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que les principes de l’OCDE.

Nous luttons contre la corruption.

Les actifs du Groupe seront utilisés uniquement à des fins liées aux activités du Groupe INDUSTEAM.

Nous garantissons et respectons les clauses de confidentialités en préservant les informations confidentielles du Groupe.

4.3 RELATIONS RESPONSABLES

L'orientation d'une croissance durable dépend fondamentalement d'une conduite éthique dans les opérations et dans la relation avec ses parties prenantes.

Parmi les parties prenantes considérées comme importantes, nous avons identifié :

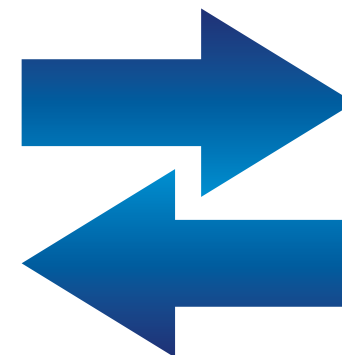
**La chaîne d'approvisionnement
des aciers**

**La chaîne d'approvisionnement
de nos fabrications**

**Le transport de nos
marchandises**

Dans ce contexte, les pratiques suivantes ont été adoptées par INDUSTEAM :

- ▶ Valorisation des fournisseurs locaux et intragroupe,
- ▶ Développement du panel de fournisseurs,
- ▶ Échange technologique,
- ▶ Audits périodiques des sous-traitants de fabrications à l'étranger,
- ▶ Système de communication en ligne,
- ▶ Relation avec les prestataires (formation et sensibilisation aux aspects sécurité et environnement afin de s'assurer qu'ils exercent leurs activités en toute sécurité dans le cadre de la réglementation en vigueur),
- ▶ Développement, sélection et évaluation des fournisseurs sur la base de critères de durabilité : 100 % des nouveaux fournisseurs sont sélectionnés sur la base de critères sociaux, environnementaux et économiques via un formulaire d'évaluation de durabilité. Les fournisseurs stratégiques remplissent également le formulaire, qui évalue les exigences liées à la gestion environnementale, à la santé et à la sécurité au travail et à la responsabilité sociale. L'évaluation génère un résultat de performance, qui permet de vérifier s'ils sont en conformité avec ces exigences ou s'ils ont besoin d'un plan d'amélioration pour devenir fournisseur du Groupe,
- ▶ Communication annuelle avec les fournisseurs sur les aspects de durabilité, d'amélioration continue et de bonnes pratiques de gestion afin de communiquer et d'encourager leur adoption de l'agenda ESG.



4.4 CODE D'ÉTHIQUE DES FOURNISSEURS



Nous encourageons la diffusion des directives du Code dans tous les domaines de décision et d'opération des fournisseurs, ainsi que dans leurs chaînes d'approvisionnement respectives.

En 2024, les nouveaux fournisseurs critiques, sont invités à accepter le Code d'éthique.

Nous renforçons sur 2025, le suivi des fournisseurs critiques afin qu'ils s'engagent à suivre les lignes directrices du Code.

Le Code d'éthique de INDUSTEAM décrit la conduite attendue des employés, dans l'exercice de leurs activités dans toutes les unités du Groupe.

4.5 RESTRICTION SUR LES SUBSTANCES DANGEREUSES



Afin de réduire l'utilisation de substances dangereuses, INDUSTEAM a mis en place un plan de communication depuis 2017.

Nous nous obligeons à remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins.

- ▶ Les produits classés CMR (Cancérogène-Reprotoxique-Mutagène) remplacés par des produits non CMR.
- ▶ Les produits dont le pictogramme fait apparaître qu'ils sont dangereux pour l'environnement sont, dans la mesure du possible, remplacés ou alors utilisés sous conditions très restrictives.

4.6 NOS FOURNISSEURS EN 2025

INDUSTEAM déploie ses activités avec près de 3000 fournisseurs.

La plupart des relations sont à long terme, avec un approvisionnement régulier par le biais d'un contrat ou de bons de commande, mais certains fournisseurs sont également sélectionnés exclusivement pour un projet en raison de sa complexité et de la disponibilité des matériaux fournis ou sur demande du client.

En raison de la diversification de ses activités, INDUSTEAM dispose de différentes typologies de fournisseurs :

- ▶ Fabrications & usinages,
- ▶ Fourniture de tubes et accessoires associés (robinets, vannes, brides, ...)
- ▶ Sous-traitance de nos métiers (montages, tuyauteries, ...),
- ▶ Prestations intellectuelles d'études,
- ▶ Achat de prestation de travail temporaire,
- ▶ Transports.

Le développement et la qualification des fournisseurs visent à des partenariats durables dans le respect des principales directives mondiales de qualité et de respect des droits de l'homme.

5

LA GOUVERNANCE DU GROUPE



5.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Il est représenté et dirigé par l'actionnaire unique :

Thierry FRANCESCHETTI.

La mission du Conseil d'Administration est chargée de protéger et de valoriser les actifs du Groupe, en maximisant le retour sur investissement autour de nos valeurs fondamentales "Effort, Partage, Respect".

Il établit l'orientation générale des activités du Groupe, il décide des questions stratégiques, conformément aux exigences réglementaires, légales et normatives.

Les réunions du Conseil d'administration se tiennent au moins une fois par an en présence des conseillers stratégiques et historiques, à savoir :

- ▶ Nos avocats,
- ▶ Nos conseillers externes et indépendants.

CONSEIL FISCAL ET FINANCIER

Pascal FARNETTI (Indépendant)

Il oriente :

- ▶ Nos décisions de gestion des fiscalités des pays dans lesquels nous sommes implantés.
- ▶ Nos décisions de gestion des fiscalités intracommunautaires.

Il assure la veille fiscale rattachée à toutes les activités du Groupe.

Date d'intégration : 09/10/2006

CONSEIL JURIDIQUE

Patrick MERTZ (KPMG)

Il oriente nos prises de décision sur l'approche et le rachat d'entreprises.

Il conseille et inscrit le Groupe sur des démarches réglementaires et légales des pays dans lesquels nous sommes implantés.

Il assiste le groupe dans ses démarches juridiques.

Date d'intégration : 09/10/2006

5.2 LA GOUVERNANCE DES ACTIVITÉS

Le pilotage des activités du Groupe est confié aux membres de la Direction.

Ces membres déclinent les stratégies du Président sur :

- Les activités, les clients.
- Les services supports, le personnel et les représentants du personnel.

Ce pilotage est articulé autour de 2 axes :

LES FONCTIONS OPÉRATIONNELLES

Hugues ANTOINE : Directeur Projets / Travaux Neufs

Marc FIORINI : Directeur de la Maintenance

Bernard RIQUE : Dir. Fabrications Internationales & Achats

Jean-Pierre CARLU : Dir. Europe du Nord

LES FONCTIONS SUPPORTS

Béatrice DELHOTAL : Dir. des Ressources Humaines

Guillaume THOMAS : Dir. des Systèmes d'info.

Eric CHOISEL : Dir. Commercial

Fabien BACH : Dir. Administratif & Financier

Laurent KATACHINSKY : Dir. QSE

ORGANISATION DE LA GOUVERNANCE

INDUSTEAM S.A.
Thierry FRANCESCHETTI
CEO & Founder

TOTAL COLLABORATEURS GROUPE : 800

SUPPORTS DU GROUPE : FABRICATION

Bernard RIQUE : Direction des Fabrications Internationales

Fabrications et Usinages lourds Roumanie



IEE (Aiud) :

- Feri SZABO (Administrateur IEE)
- Bernard RIQUE (Dir. Fab. Int.)
- Mirella STEEGMANS (Project Manager)

Fabrications et Usinages lourds Chine



- Bernard RIQUE (Dir. Fab. Int.)
- Irène WENGER (Chargé d'Aff. Usinage)
- Thierry CHASTANET (Project Manager)

SUPPORTS DU GROUPE

Jean-Pierre CARLU
Dir. Europe du Nord

Béatrice DELHOTAL
Dir. RH

Laurent KATACHINSKY
Dir. QSE

Hugues ANTOINE
Direction des Achats

Philippe MANGIN
CRP & Resp. Désigné

Eric CHOISEL
Direction Commerciale

Guillaume THOMAS
Dir. Syst. d'Information

Fabien BACH
Dir. Adm. & Financier

IBOURAHEN
Référénts Sûreté (Nucléaire)

TRAVAUX NEUFS

Hugues ANTOINE (& Thierry FRANCESCHETTI)
Direction des travaux Neufs/Projets

TUYAUTERIE

- Resp. de l'activité :
- Julien DESMARET
 - JL. FRANCESCHETTI
- Chargés d'affaires :
- Claire SIDOT

MONTAGE & TRANSFERT INDUSTRIEL

- Resp. d'activités :
- Etienne CRAFFE

APPAREILS À PRESSION

- Directeur :
- Salvatore CARRUBBA

HYDRO TURBINE & VANTELLERIE

- Directeurs :
- Pierre PISTERMAN
 - Clément BENHAMOU

IGÉNIE ÉLECTRICITÉ / AUTOMATISMES

- Resp. activités :
- Christophe DUMETZ

INGÉNIERIE / INTÉGRATION

- Resp. d'activités :
- Aurélien SION
 - Rémi GAVOILLE
 - Sébastien CAILLET
- Chargé d'Affaires :
- Michel HEBERT

MAINTENANCE INDUSTRIELLE

Marc FIORINI
Direction de la Maintenance

MAINTENANCE MÉCA + TUYAUTERIE Luxembourg



SIDÉRURGIE

- Resp. Exploitation :
- Patrice FABBRI
- Resp. activité :
- Xavier VALLENET
- Chargés d'Affaires :
- Cyrille KREMEUR
 - Gregory DIONISIO
 - Salvatore VIGLIOTTI
 - Raphaël MICHEL

PAPETERIE

- Resp. Exploitation :
- Patrice FABBRI
- Chargé d'Affaires :
- Salvatore VIGLIOTTI
- BTP**
- Resp. Exploitation :
- Patrice FABBRI
- Chargé d'Affaires :
- Jérôme SANTONI
 - Raphaël MICHEL

CHIMIE

- Resp. Exploitation :
- Patrice FABBRI
- Chargé d'Affaires :
- Gregory DIONISIO

ATELIER USINAGE

- Resp. Exploitation :
- Patrice FABBRI
- Chargé d'Affaires :
- Cyrille KREMEUR

MAINTENANCE MÉCA + TUYAUTERIE France



ÉNERGIE (HYDRO)

- Dir. Maint. Hydro & RA Région Centre :
- Damien ARNAUD
- Resp. Activité :
- Paul SACCHI
 - Pierre PISTERMAN
 - Clément BENHAMOU
- Chargés d'Affaires :
- Camille RICHARD
 - J-Christophe NOEL
 - Paul JOUVEAU

PAPETERIE

- Chargé d'Affaires :
- Yohan DRESCH

ÉNERGIE (NUCLÉAIRE)

- Resp. activité :
- Matthieu VAUDEMONT
- Chargé d'Affaires :
- Benjamin KLOTZ

FERROVIAIRE

- Chargés d'affaires :
- Arnaud KAPPER
 - Cédric LEMAIRE

AGROALIMENTAIRE

- Chargés d'affaires :
- Christophe DUMETZ
 - Damien GRAFF
 - Cédric LEMAIRE

SIDÉRURGIE

- Resp. exploitation :
- Rachid KEHLI
- Resp. activité :
- Cédric LEMAIRE
 - Yannick OBRY
- Chargés d'Affaires :
- Didier BECHETER
 - Florent BAJEUX
 - David LOEFFEL

CHIMIE

- Directeur :
- Salva. CARRUBBA
- Chargés d'affaires :
- Philippe ACETO
 - Cédric LEMAIRE
- Resp. Exploitation :
- Rachid KEHLI

5.3 RÉMUNÉRATION

POLITIQUE GLOBALE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération d'INDUSTEAM pour ses cadres vise à attirer et à retenir des professionnels qualifiés, dotés de compétences et d'un profil adapté aux caractéristiques et aux besoins du Groupe.

Les rémunérations sont rattachées :

- ▶ Au conventions collectives,
- ▶ Aux compétences,
- ▶ Au savoir être,
- ▶ Aux notions d'effort, partage et respect.

Elles peuvent être variables pour les fonctions qui portent des objectifs commerciaux et financiers.

VALEUR FONDAMENTALE : LA CULTURE DU RESULTAT

Les décisions, les orientations, les stratégies, les réunions internes s'articulent inéluctablement autour de la culture du résultat, aussi bien individuel que collectif.

Il peut être :

- ▶ Financier,
- ▶ Qualitatif,
- ▶ Quantitatif,
- ▶ Humain / Social,
- ▶ Sécurité / Santé / Environnemental.

	Rémunération fixe	+ Part variable
Dir. Ress. Humaines	X	X
Dir. Adm. & Financier	X	X
Dir. Serv. Info.	X	X
Dir. Commercial	X	X
Dir. Europe Nord	X	X
Dir. QSE	X	X
Dir. Projets / Tx Neufs	X	X
Dir. Maintenance	X	X
Dir. Fab Internationales	X	X
Resp. d'Exploitation	X	X
Resp. d'Activité	X	X

	Rémunération fixe de base	+ Part variable = + PRO
Directeurs	X	X
Responsables d'Exploitation	X	X
Responsables d'Activités	X	X
Chargés d'Affaires	X	X
Chefs de Projets opérationnels	X	X
Conducteurs de travaux*	X	X
Responsables fonctions supports et administratives*	X	X
Adjointes fonctions supports & administratives*	X	X
Chefs de projets BE*	X	X
PRO : Prime de Résultats sur Objectifs * : tous ne perçoivent pas de part variable		

RELATION ENTRE LA RÉMUNÉRATION ET LES OBJECTIFS DE PERFORMANCE

Chaque année, la Direction établit les critères de la prime de résultat sur objectifs (PRO) et de la prime de fin d'année à distribuer aux cols blancs et cols bleus (les conducteurs de travaux, chefs de chantier, ouvriers).

RÉMUNÉRATION FIXE

La rémunération fixe ainsi que les avantages offerts par le Groupe suivent les pratiques du marché et prennent en compte les performances individuelles et d'autres facteurs tels que le potentiel du dirigeant, ses compétences spécifiques, son expérience professionnelle.

Lors de l'établissement du montant, il est tenu compte de :

- ▶ ses responsabilités,
- ▶ du temps consacré à ses fonctions,
- ▶ sa compétence,
- ▶ sa notoriété,
- ▶ ainsi que la valeur marchande de la fonction.

RÉMUNÉRATION VARIABLE

La rémunération variable est dépendante :

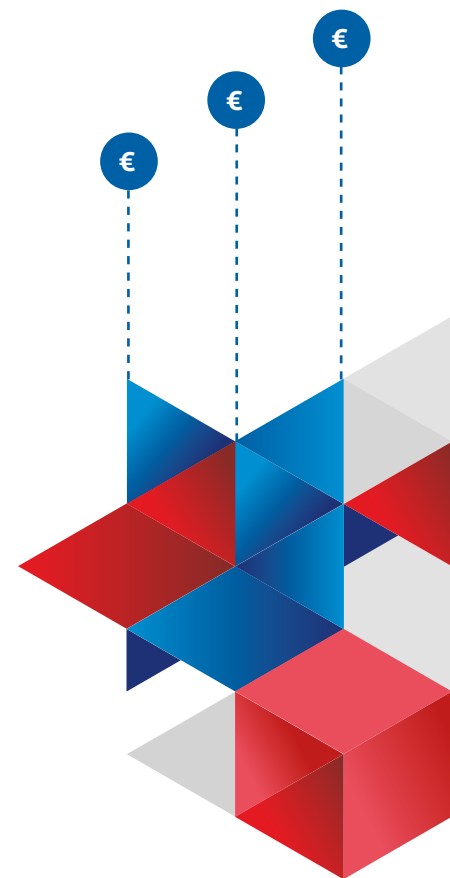
- ▶ Du résultat financier du Groupe,
- ▶ Du résultat individuel.

Cette forme de rémunération favorise :

- ▶ Un partage constant et transparent des résultats, ainsi que l'alignement des intérêts du Groupe,
- ▶ L'appropriation des challenges à relever.

La validation des montants à distribuer sera effectuée par le Président. Afin de renforcer la culture du Groupe et de l'aligner sur nos objectifs, à partir de 2025, le programme de bonus des cadres comportera deux objectifs liés à l'ESG.

L'un des objectifs est lié à la réduction des émissions de CO2, et l'autre à la performance en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité des collaborateurs.



5.4 GESTION DES RISQUES

INDUSTEAM adopte une politique de gestion des risques visant à mettre en place des parades pour :

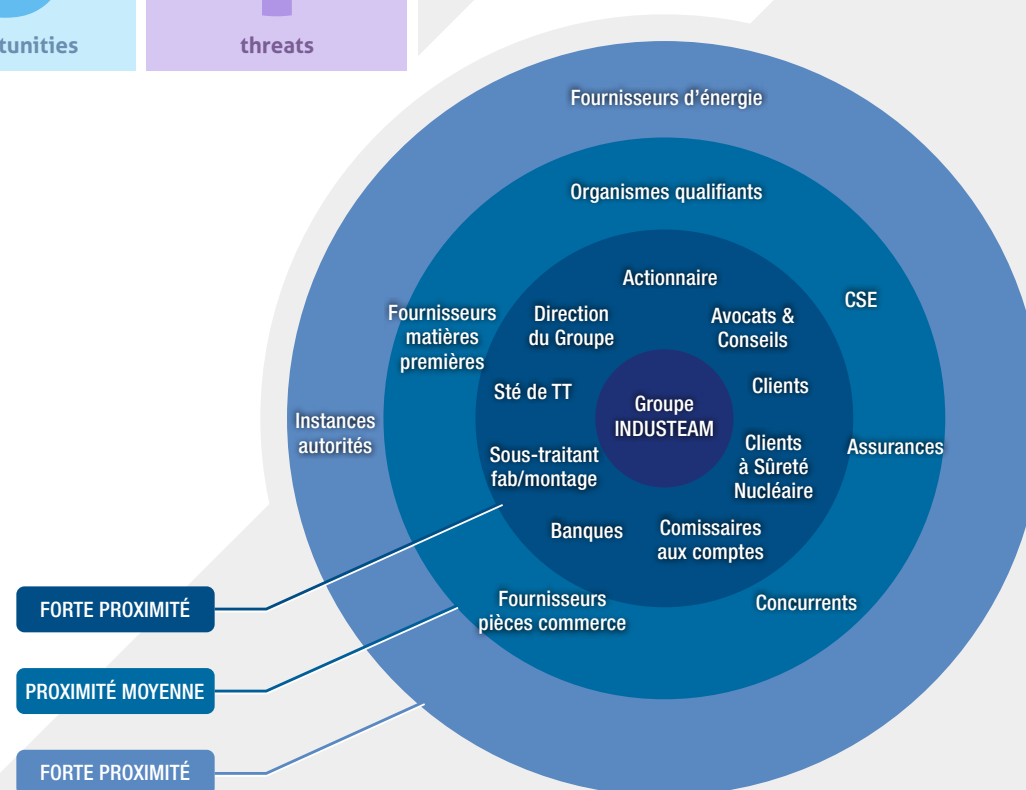
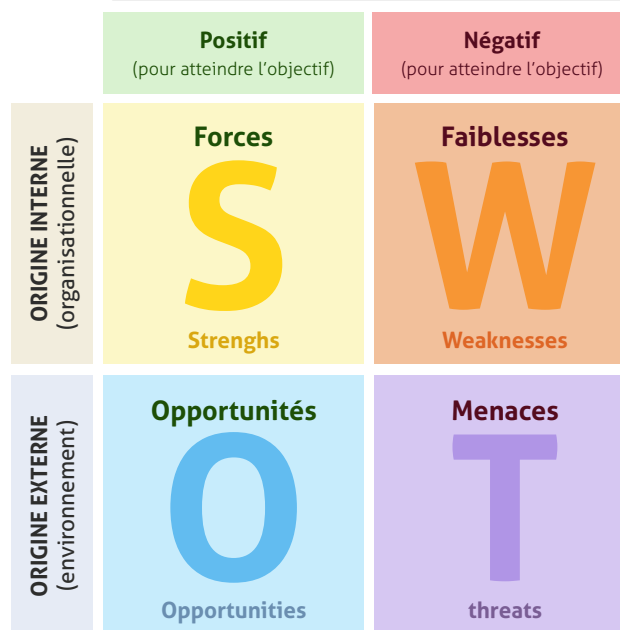
- Les atténuer, les limiter,
- Les éliminer.

INDUSTEAM établi et tient à jour une analyse de ses forces et de ses faiblesses appelée SWOT.

Ce SWOT présente une analyse des risques autour de **14 parties prenantes / parties intéressées** :

1. L'actionnaire
2. Les banques
3. Les commissaires aux comptes
4. Les assurances
5. Les clients
6. Les concurrents
7. Les CSE
8. Le CEO
9. Les fournisseurs de matière première
10. Les sous-traitants
11. Les instances & autorités
12. Les organismes qualifiants
13. Les sociétés de travail temporaire
14. Notre Groupe, les salariés

Le Président est partie prenante dans la mise à jour de la cartographie des parties prenantes, des parties intéressées et des risques associés. Le Dir. QSE inscrit les décisions sur le plan d'actions global du Groupe.



5.5 GOUVERNANCE EN DURABILITÉ

La culture d'INDUSTEAM s'est alignée sur les bonnes pratiques de gouvernance et de responsabilité socio-environnementale depuis sa création (Octobre 2006).

Il s'agit de la reproduction / reconduction d'une ligne de conduite familiale mais aussi professionnelle.

INDUSTEAM privilégie l'actionnariat majoritairement familial.

Au fil du temps, INDUSTEAM a enrichi ses processus et ses retours d'expériences.

Cette ancienneté a permis au Président d'inscrire le Groupe sur des stratégies et décisions importantes en matière ESG.



5.6 LA TRANSFORMATION DIGITALE

UNE TRANSFORMATION 4.0

UNE AMBITION DEVENUE RÉALITÉ !

Le zéro papier, la réactivité, l'amélioration de notre efficacité ont toujours été objectifs visés sur le long terme.

4 LOGICIELS OPÉRATIONNELS DE MANAGEMENT EFFECTIFS EN 2025



BUSINESS CENTRAL :

Il s'agit d'un logiciel ERP qui améliore la consolidation de nos données analytiques en harmonie avec Office sous Windows.

INDUSTEAM a très fortement développé ce logiciel par rapport à ses besoins, son fonctionnement mais aussi les exigences de la CSRD.



LE COFFRE-FORT :

Application développée par INDUSTEAM et déployée sur les smartphones des salariés. Elle donne accès à chaque salarié à :

- ▶ Ses habilitations / formations, sa fiche de visite médicale, ses formations,
- ▶ Ses ordres de mission, son planning,
- ▶ La publication des notes de services,
- ▶ La publication des consignes de sécurité (Flashs SSE, ...)



ZEENDOC :

Application déployée sur les PC des cols blancs.

Elle permet de valider les factures fournisseurs informatiquement.



MEG SCAN :

Application déployée sur les smartphones des cols blancs.

Elle permet :

- ▶ De scanner les justificatifs des notes de frais
- ▶ De consolider les frais mensuellement
- ▶ De centraliser la gestion des notes de frais
- ▶ D'instruire une demande de validation des notes de frais.

5.7 NOTRE PROGRAMME

Notre programme annuel vise à sensibiliser et à encourager la volonté des personnes à résoudre les problèmes et à profiter des opportunités d'amélioration, en recherchant des gains continus en qualité et en productivité, tant dans la fabrication des produits que dans la prestation de services, ainsi que dans l'ensemble des performances du Groupe, dans chaque secteur d'activité.

La préparation des stratégies et des objectifs prend en compte différentes catégories, comme suit :

- ▶ L'environnement, l'autonomie énergétique,
- ▶ Le social, la santé, la sécurité,
- ▶ L'amélioration des outils de production, digitalisation,
- ▶ Les opportunités de croissance en vue d'améliorer notre compétitivité.

NOTRE PROGRAMME S'APPUIE SUR UNE STRATÉGIE :

- ▶ De diversification de la clientèle avec une obligation de ne pas dépendre d'un secteur d'activité de plus de 30%,
- ▶ De diversification des métiers,
- ▶ De diversification de nos implantations et activités géographiques,
- ▶ De répartition du chiffre d'affaires entre 60-50 % en Travaux Neufs et de 40-50% sur nos prestations de Maintenance.

ESG

Notre programme présente des objectifs « Groupe »

Résultats

En 2025, notre programme présente les résultats suivants :

E

5 Investissements lourds

Bâtiment Leulinghem, Coffre-fort, Panneaux photovoltaïques, Véhicules hybrides rechargeables, bornes de recharge...

Eco-décisions

Économie circulaire, Luminaires LED, Biodiversité...

S

300 actions SSE

Plus de 300 actions Sociales – Sécurité – Santé - Environnement inscrites au plan d'actions.

G

Plus de 5 décisions stratégiques

- ▶ Gouvernance sur 2 pôles (Travaux Neufs et Maintenance)
- ▶ Développement du secteur hydro suite à l'acquisition de HPP & HYDREO en 2024. Évolution de 200%.
- ▶ Développement d'un process achats à l'export,
- ▶ Globalisation des contrats de Maintenance avec interventions sites, réparables et pièces de rechange, maîtrise des process de fabrication en Chine et Roumanie.
- ▶ Développement du secteur "pétrochimie" avec l'intégration de la société GTIA (équipements sous pression, cintrages à rayons courts et réparation de chaudières) et renforcement du personnel avec intégration de 20 personnes de MMTCI.

5.8 ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

L'établissement d'un environnement harmonieux qui favorise le développement des employés et qui a également un impact sur la performance de l'entreprise dépend fondamentalement de l'intégration de l'éthique et de l'intégrité dans sa culture, ses processus et ses pratiques. Par conséquent, le Groupe établit des politiques et des pratiques continues pour renforcer sa gestion en la matière.

POLITIQUES DU GROUPE

(GRI 2-24)

Les politiques du Groupe établissent nos lignes directrices qui impliquent les activités dans leur ensemble. De cette façon, les processus internes et la relation avec les parties prenantes se déroulent de manière durable, atténuant les risques et renforçant la génération de valeur ajoutée pour notre capital (humain, financier et technique). Les politiques sont élaborées en interne par les secteurs concernés et toujours approuvées par le Président du Groupe.

Les politiques sont disponibles dans toutes les agences, sur tous nos serveurs informatiques mais aussi sur notre site internet.

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET AUTRES ACTES PRÉJUDICIALES

Notre code d'éthique vise à renforcer l'engagement du Groupe envers les bonnes pratiques internes, vis-à-vis des clients et de toutes les parties prenantes et intéressées.

Il dicte les règles pour prévenir et lutter contre la corruption et les autres actes préjudiciables. Il permet de détecter et de remédier aux écarts, fraudes, irrégularités et actes illégaux contre l'administration publique nationale ou étrangère, ainsi que d'encourager les signalements de non-respect de la politique. Cette politique couvre tous les salariés, les fournisseurs, les clients, et autres tiers agissant au nom du Groupe.

Les salariés du Groupe reçoivent une instruction formalisée dès leur intégration.

Notre code d'éthique s'est enrichi d'une procédure d'alerte.



FORMULAIRE DE RECONNAISSANCE POUR LES SALAIRES

Tous les salariés du Groupe doivent signer une feuille de présence lors de la formation « accueil intégration SSE ». Cette formation intègre le code d'éthique dans son intégralité.

CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité et l'engagement à protéger les données personnelles des parties intéressées sont importants pour l'entreprise. Cette politique vise à assurer la transparence sur la manière dont l'entreprise collecte, utilise, protège ou traite ces données. Elle est conforme au règlement de l'Union européenne n° 2016/679, connu sous le nom de règlement général sur la protection des données (« RGPD ») et aux autres lois pertinentes sur le sujet (« lois sur la protection des données »).

MARKETING

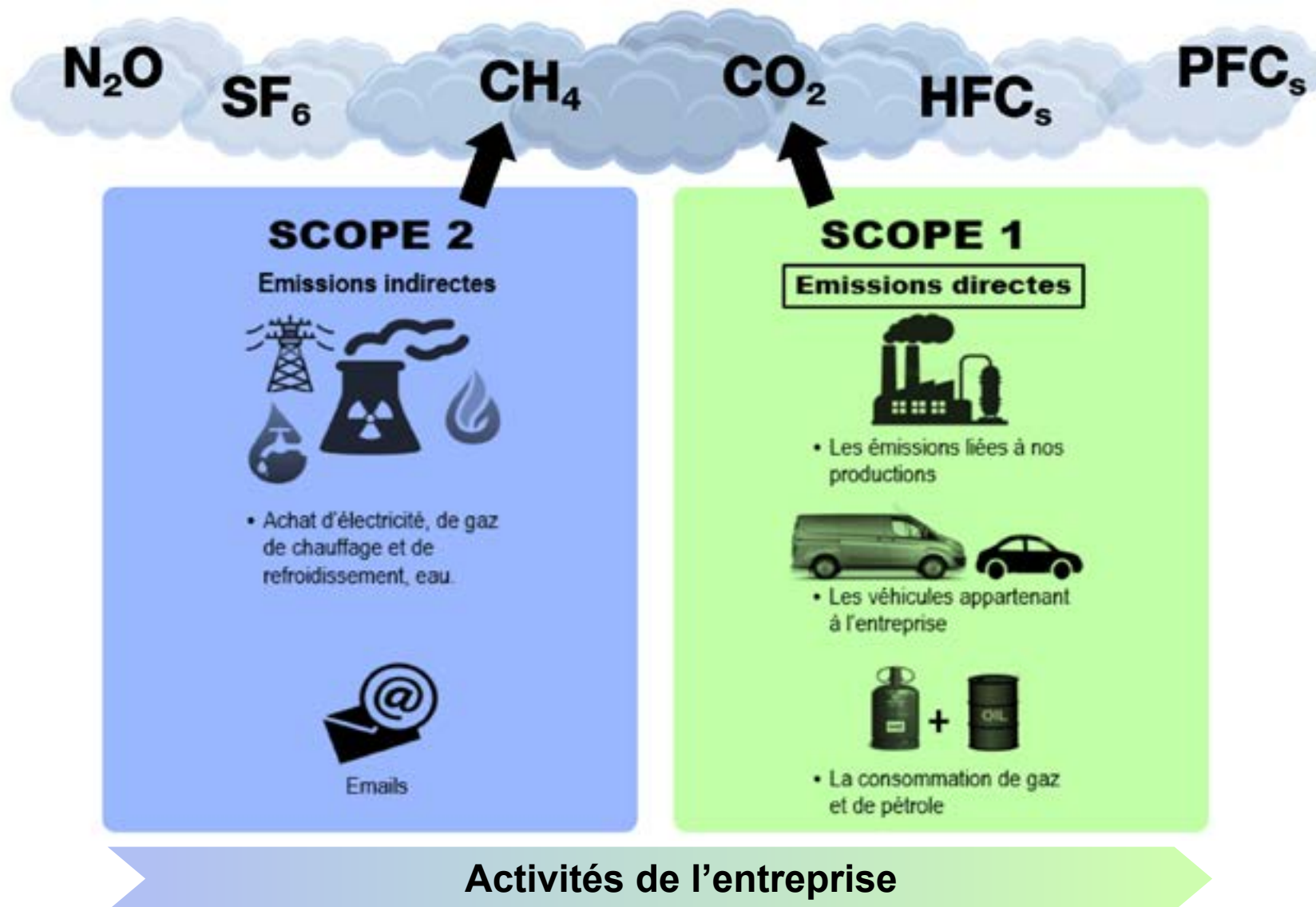
Cette politique vise à aligner les projets et actions de communication marketing du Groupe avec sa mission et ses principes en matière de développement durable de manière responsable, transparente, éthique et honnête, en respectant l'individualité, la diversité et l'environnement. Elle vise également à minimiser les risques dans les activités commerciales du Groupe. La société EY est chargée du volet communication.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Cette politique aborde des thèmes très pertinents dans le domaine social et des droits de l'homme. Elle concerne la relation de l'entreprise avec les employés et les parties prenantes.

5.9.1 KPI ENVIRONNEMENT

			RÉSULTATS ANNÉE 2025		Tonnes CO ₂
GES SCOPE 1	E1	Carburant SP 95/98 carte	148 391	Litres	306
	E2	Carburant Diesel carte	355 071	Litres	888
	E3	Fioul	20 019	Litres	65
GES SCOPE 2	E4	Electricité	1 724 658	Kw	355
	E5	Eau	1 508	m3	0,199
BIODIVERSITÉ	E6	La ruche sous le chêne	7	Ruches	
ÉCONOMIE CIRCULAIRE	E7	Recyclage Ferrailles	5 000	Kg	
	E8	Recyclage Casques	0	kg	
	E9	Recyclage Gobelets	16,5	Kg carton	
	E10	Recyclage Dosettes	4,4	Kg Alu recyclé	



5.9.2 KPI SOCIÉTAL (1/2)

				RÉSULTATS
			PÉRIODICITÉ	2025
1. SANTÉ	SA1	Qualité de Vie au Travail	Enquête Bisannuelle	<i>prochaine enquête en 2026</i>
	SA2	Maladie Professionnelle (chiffres cumulés)	Semestre	2/8 reconnues
	SA3	Longue Maladie > 3 mois (chiffres cumulés)	Trimestre	3,56% - 26 ETP
	SA4	Petite Maladie < ou = 3 mois (chiffres cumulés)	Trimestre	2,7% - 27 ETP
	SA5	Mesure violence et harcèlement Nbre d'alertes	Trimestre	4 déclarées : • 3 clôturées • 1 sans suite

2. SÉCURITÉ	SE1	TF	Mensuel	3
	SE2	TG	Mensuel	0,49
		Nb AT avec arrêt	Mensuel	4
		Nb AT sans arrêt	Mensuel	21
		Nb AT Trajet	Mensuel	14
	SE3	Nre d'heures travaillées + Intérim	Mensuel	1 317 188 heures
	SE4	Nbre de décès	Mensuel	0
	SE5	Nbre bonnes pratiques valorisées	Mensuel	25
	SE6	Nbre d'écarts sanctionnés	Mensuel	40
	SE7	Nombre et montant gratifications sécurité	Mensuel	21500 €
	SE8	Injonction Inspection Travail	Annuel	0
	SE9	Injonction CPAM ou AAA	Annuel	0

5.9.2 KPI SOCIÉTAL (2/2)

			PÉRIODICITÉ	RÉSULTATS
				2025
3. SOCIAL	SO1	Effectifs Col blanc HF CDI CDD / Col Bleu HF CDI CDD Apprentis Stagiaires	Trimestriel	cf tab KPI
	SO2	Nbre entrées / sorties CDI et CDD - Taux de sortie CDI "volontaires" (démissions - ruptures)	Trimestriel	E : 135 - S : 99 Tx sorties CDI = 4,79 %
	SO3	Coût intérim en GD / Coût intérim total	Trimestriel	cf tab KPI
	SO4	Nbre de travailleur en situation de handicap	Semestriel	16
	SO5	Recrutement	Mensuel	Besoins initiaux : 63 profils Besoins : 101 profils Recrues : 55 Avancement : 54,46%
	SO6	Dialogue social CSE/ NAO / Manifestations / % Couvert par CCN	Trimestriel	cf tab KPI
	SO7	Montant moyen de la provision CP par catégorie	Trimestriel	cf tableau
	SO8	EBA	Semestriel	À réaliser : 171 Réalisés : 128 Avancement : 74,85%
	SO9	Gratifications / Participations	Semestriel	CF PP Séminaire
	SO10	Matrice des compétences et évaluations	Trimestriel	cf tab KPI
	SO11	Formations professionnelles et réglementaires	Trimestriel	cf tableau
	SO12	Disciplinaire	Semestriel	89
	SO13	Diagramme des âges	semestriel	42 an et 6 mois
	SO14	Mesure de la diversité enquête bisannuelle (Couleur/Sexe/Religion/Nationalité)	Enquête Bisannuelle	<i>prochaine enquête en 2026</i>
	SO15	Actions sociétales	Semestriel	- Action Raphael - Distribution miel collaborateurs Industeam France et Industeam SA - Participation au Forest Jam Festival

Catégorie Salariés	LUXEMBOURG - 2025 				
	CDI	CDD	Apprentis	TOTAL	Consultants
Direction	9	0	0	9	0
Hommes	8			8	
Femmes	1			1	
Cols blancs	26	0	1	27	0
Hommes	15			15	
Femmes	11		1	12	
Cols bleus	117	2	0	119	0
Hommes	117	2		119	
Femmes				0	
TOTAL	152	2	1	155	0
Intérim	43				

Catégorie Salariés	FRANCE - 2025 				
	CDI	CDD	Apprentis	TOTAL	Consultants
Direction	0	0	0	0	3
Hommes				0	
Femmes				0	
Cols blancs	111	0	10	121	0
Hommes	86	0	8	94	
Femmes	25	0	2	27	
Cols bleus	310	3	7	320	0
Hommes	309	3	7	319	
Femmes	1	0	0	1	
TOTAL	421	3	17	441	3
Intérim	101				

Cols blancs = ne travaillent pas sur chantiers

Cols bleus = personnels opérationnels / terrain, travaillant sur chantiers ou en ateliers

Catégorie Salariés	ROUMANIE - 2025 				
	CDI	CDD	Apprentis	TOTAL	Consultants
Direction	0	0	0	0	1
Hommes				0	
Femmes				0	
Cols blancs	4	0	0	4	0
Hommes					
Femmes	4			4	
Cols bleus	50	0	0	50	0
Hommes	49			49	
Femmes	1			1	
TOTAL	54	0	0	54	1
Intérim					

INTÉRIMAIRES	2022	2023	2024	2025
% intérimaires	20,05 %	23 %	21 %	20,71 %
ETP	77	111	98	144

Cols blancs = ne travaillent pas sur chantiers

Cols bleus = personnels opérationnels / terrain, travaillant sur chantiers ou en ateliers

2025 - FORMATION GROUPE (hors entité Roumanie)	HEURES
TOTAL	16 891
Formation réglementaire	13 977
Formation réglementaire externe	11 393
Cols blanc	667
Cols bleus	10 726
Formation réglementaire interne	2 584
Cols blanc	589
Cols bleus	1 995
Formation métier/professionnelle	2 921
Formation métier/prof externe	2 570
Cols blancs	214
Cols bleus	2 356
Formation métier/prof interne	351
Cols blancs	14
Cols bleus	337
Moyenne heures de formation par salarié	28
ETP stagiaires et apprentis / mois	16 ETP

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHES D'ÂGE	2024	2025
Luxembourg	47 ans	46,5 ans
France	44 ans	43 ans
Roumanie	55 ans	54 ans

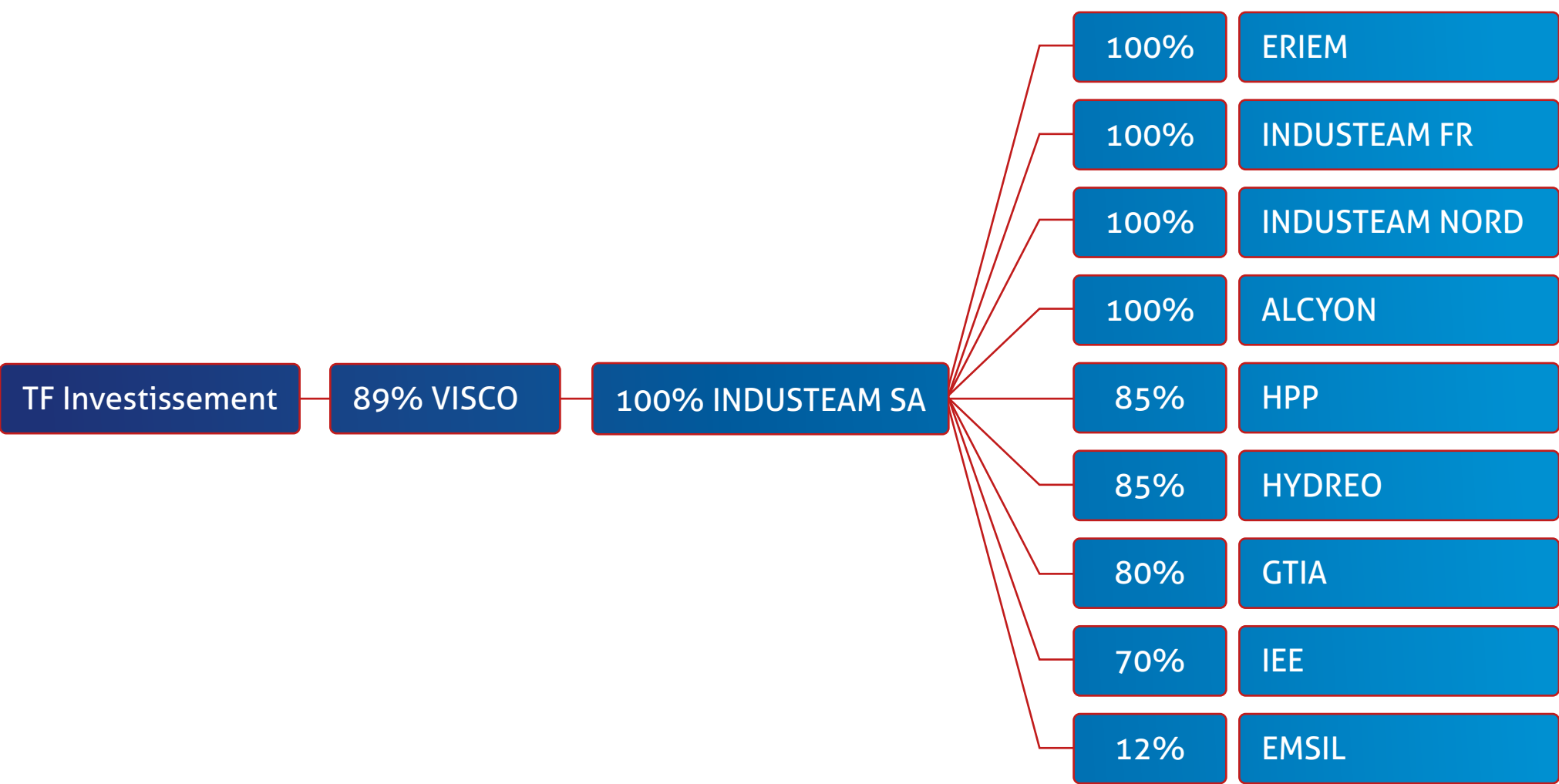
2025 - Salariés couverts par :	CNN	Droit du travail	% effectif Groupe
Luxembourg	Pas de convention applicable	100%	23,41%
France	100%	100%	68,44%
Roumanie	Pas de convention applicable	100%	8,15%

2025 - DISCIPLINAIRE	Absence injustifiée / Retard	Comportement	Sécurité	Inaptitude	Non respect des obligations professionnelles	TOTAL
RAO / MEG		1	4			5
Avertissements	13	2	21		3	39
MAP		8	14			22
Licenciements	8	5	1	8	1	23
TOTAL	21	16	40	8	4	89

5.9.3 KPI GOUVERNANCE RETENUE

		PÉRIODICITÉ	
G1	Tableau d'avancement	Mensuel	ok
G2	Tableau CDE / Facturation	Mensuel	ok
G3	Trésorerie	Mensuel	ok
G4	Ecart facturation / dépenses réalisées	Mensuel	ok
G5	Recouvrement	Mensuel	ok
G6	Compte de résultat / budget	Trimestriel	ok
G7	Liasses fiscales	Semestrielle	ok
G8	Bilans	Annuel	ok
G9	Covenant: dette/EBITDA	Annuel	ok
G10	Nbre Factures fournisseurs / Collaborateur comptable	Mensuel	ok
G11	Plan d'investissement	Annuel	ok
G12	Stratégie / Objectifs / Plan d'action	Annuel	ok
G13	Développement / Acquisition	Annuel	ok
G14	Prime de résultat sur objectif	Annuel	ok
G15	Gestion des risques / pertes sur affaires et litiges	Trimestriel	ok
G16	Transformation et évolution digitale / mesure d'efficacité Coffre fort et Stafplanning	Trimestriel	ok
G17	CA par client	Semestrielle	ok
G18	CA zone géographique	Semestrielle	ok
G19	CA par métier	Semestrielle	ok
G20	CA Ratio maintenance TN	Semestrielle	ok
G21	CA par secteur d'activité	Semestrielle	ok
G22	Nouveaux clients	Semestrielle	ok
G23	Nbre de devis / Nbre de commande	Semestrielle	ok
G24	Participation réunion commerciale mensuelle	Trimestriel	ok
G25	Participation réunion annuelle CDT	Annuel	ok
G26	Qualifications et Certifications	Annuel	ok
G27	Satisfactions clients	Mensuel	ok
G28	Cyber attaques	Mensuel	ok
G29	Assurances RC, Pévoyance,	Annuel	ok
G30	Taux de cotisations ATMP	Annuel	ok
G31	Communication	Annuel	ok

5.10 PARTICIPATIONS



INDUSTEAM

G R O U P

EFFORT ▲ PARTAGE ▲ RESPECT



+352 26 38 39 33



Immeuble BLACKSTONE
202, Z.A.E. Wolser A
L-3225 Bettembourg
LUXEMBOURG



industeam.net