

# POLITIQUE SOCIALE

## AVANT-PROPOS

APL Data Center s'attache, dans la conduite de ses activités, au respect des lois, règlements, conventions nationales et internationales en vigueur, ainsi qu'aux meilleures pratiques en matière de responsabilité sociale.

Au sein d'APL Data Center, la politique sociale est ancrée dans un engagement profond sur des valeurs fondamentales qui orientent chacune de nos actions et décisions. Ces valeurs sont :

➤ **S'engager**

Nous mettons toute notre énergie et notre responsabilité au service de nos clients pour réaliser les data centers les plus performants, durables et respectueux de l'environnement.

➤ **Rassembler**

Nous savons qu'ensemble, nous sommes plus forts. Nous aimons travailler en équipe, partager nos apprentissages et célébrer les victoires collectives.

➤ **Oser**

L'autonomie, la confiance et l'initiative guident nos actions. Nous recherchons la nouveauté et adorons relever des défis.

➤ **Grandir ensemble**

Nous construisons un environnement de travail fait d'humilité, d'ouverture et d'entraide permettant à chacun – clients, collègues et partenaires – de progresser.

➤ **Cultiver l'excellence**

Nous sommes fiers de notre expertise. Nous nous attachons à l'améliorer en permanence et à être toujours à la pointe de l'innovation.

Ces valeurs constituent le socle commun sur lequel repose notre vision d'une organisation prospère et respectueuse de nos équipes.

Nous sommes convaincus que le développement durable de notre entreprise ne peut se faire qu'à travers le respect de ses principes éthiques et la promotion active de pratiques qui valorisent l'humain au cœur de nos activités. Ainsi, notre politique sociale vise à créer un environnement de travail inclusif et bienveillant, où chaque collaborateur a la possibilité de s'épanouir professionnellement et personnellement.

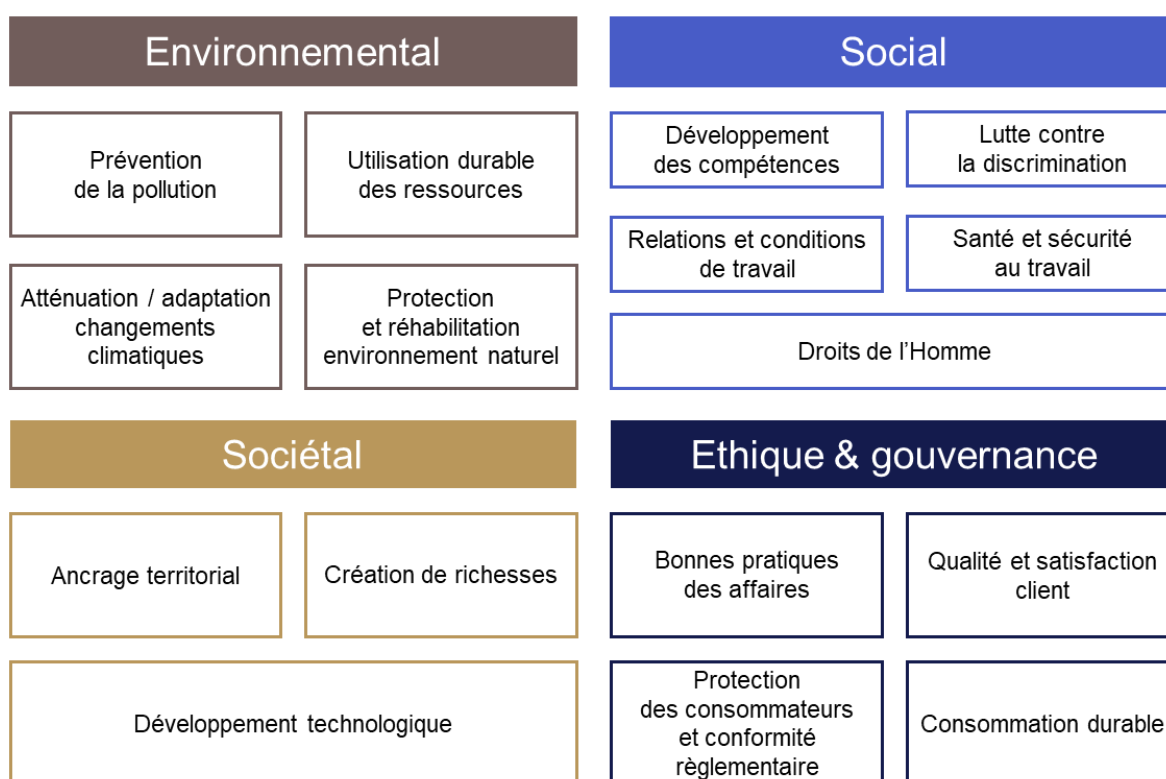
C'est avec cet esprit que nous avançons, conscients que le bien-être de nos collaborateurs et le respect de nos engagements sociaux sont indissociables de notre pérennité, de notre développement à long terme et de notre culture d'entreprise.

# 1. Préambule

Les enjeux RSE d'APL Data Center s'articulent autour de 4 piliers :

- Environnemental
- Social
- Sociétal
- Ethique & Gouvernance

## Les 4 piliers de la RSE chez APL Data Center



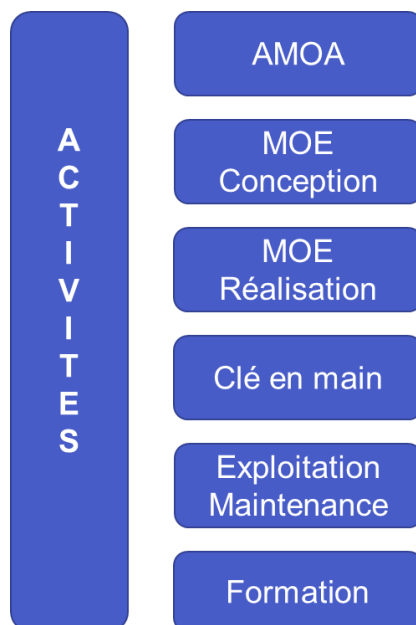
Ces enjeux RSE sont au cœur de la stratégie d'APL Data Center avec, dans toutes les situations, une double approche :

- Impacts directs d'APL Data Center du fait de son fonctionnement propre
- Impacts indirects d'APL Data Center afin de répondre aux enjeux RSE et aux attentes de nos propres clients et de ses parties prenantes.

C'est dans le cadre du pilier social, tourné vers ses richesses humaines, qu'APL Data Center a élaboré et adopté la présente politique sociale.

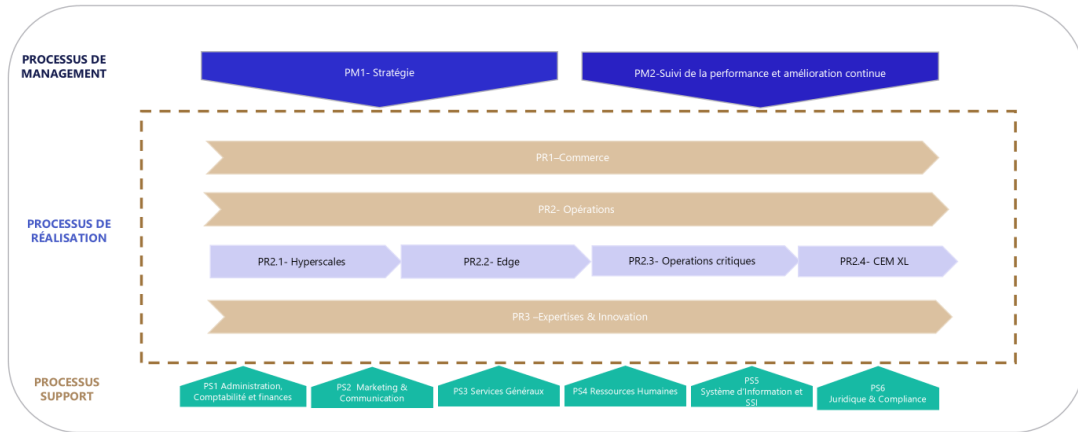
## 2. Champ d'application de la politique sociale

La politique sociale s'applique tant pour ses besoins internes qu'à toutes les activités de l'entité APL Data Center :



La politique s'applique également à tous les processus :

- Management de la stratégie
- Performance et amélioration continue
- Commerce
- Production
- Méthodes et outils
- Administratif, financier et comptabilité,
- Marketing et communication
- Services Généraux,
- Systèmes d'information,
- Juridique & Compliance



### 3. Les axes prioritaires de la politique sociale

APL Data Center a défini les axes prioritaires suivants :

- Développer les compétences des collaborateurs,
- Lutter contre toute forme de discrimination,
- S'assurer de la qualité des relations et conditions de travail,
- Garantir un environnement de travail sain et sécurisé en,
- Respecter les droits de l'homme.

#### - Développer les compétences des collaborateurs :

Au cœur de notre politique sociale, le développement des compétences de nos collaborateurs est une priorité absolue. Pour ce faire, nous mettons en place des revues de personnel biannuelles qui nous permettent d'évaluer de manière approfondie les compétences, les performances et les potentiels de développement de chaque membre des équipes. Ces revues sont conçues pour identifier et encourager l'éclosion de nos talents, en alignant leurs aspirations professionnelles avec les objectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, nous avons mis l'accent sur la formation et notamment la formation interne baptisée « *Learning by APL* », qui est au cœur de notre approche du développement professionnel de nos collaborateurs.

Elle a été développée pour maintenir et enrichir les compétences clés au sein de notre entreprise, assurant ainsi une montée en compétence rapide et efficace.

Grâce à « *Learning by APL* », nos expertes et nos experts contribuent à développer et animer des formations techniques et transverses permettant à nos collaborateurs d'être rapidement opérationnels et de progresser sur certaines thématiques, ce qui renforce notre compétitivité et notre capacité à innover.

APL Data Center s'engage à investir dans les « richesses humaines », reconnaissant que notre succès repose sur l'expertise, l'engagement et le bien-être de nos équipes.

En favorisant un environnement propice à l'apprentissage continu, au développement personnel et professionnel, nous construisons une entreprise résiliente prête à relever les défis de demain.

Aussi, **APL Data Center s'engage à parvenir à une hausse de 20% des heures de formation moyennes d'ici 2030.**

- **Lutter contre toute forme de discrimination :**

Nous nous engageons fermement à éradiquer toute forme de discrimination. Nous appliquons une politique de tolérance zéro face à toute discrimination basée sur l'âge, le sexe, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, ou tout autre critère non pertinent au mérite professionnel.

Plus particulièrement, nous portons une attention soutenue à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les métiers techniques, un domaine où la parité est essentielle mais souvent pas une réalité.

Nous nous engageons à promouvoir activement l'accès des femmes à ces postes et à soutenir leur progression de carrière à égalité avec leurs homologues masculins.

Au-delà des initiatives ponctuelles, notre approche s'étend à tous les aspects du cycle de vie du salarié au sein d'APL Data Center. Dès le recrutement, nous veillons à des processus équitables et transparents. La formation, l'évaluation des performances, les promotions, et les départs sont gérés avec le plus haut niveau d'intégrité et d'équité pour garantir que chaque collaborateur, quelle que soit son identité, est traité avec respect et équité.

Nous œuvrons continuellement pour un environnement de travail inclusif où chacune et chacun, indépendamment de ses différences, se sent non seulement respecté et valorisé, mais également pleinement intégré à notre communauté professionnelle.

En agissant ainsi, nous bâtissons une culture d'entreprise qui reflète nos valeurs. C'est dans cet environnement que nos équipes peuvent véritablement prospérer et contribuer à l'atteinte des objectifs d'APL Data Center et nous avons **l'ambition d'augmenter de 15% le nombre de salariés sensibilisés à la discrimination d'ici 2030.**

- **S'assurer de la qualité des relations et conditions de travail :**

Chez APL Data Center, nous sommes résolument engagés à promouvoir un environnement de travail où équité et respect sont au cœur de notre quotidien.

Nous comprenons que la qualité des relations de travail est fondamentale pour le bien-être et la productivité des équipes. Nous prenons également des mesures concrètes pour les améliorer continuellement. Cela comprend l'aménagement des espaces de travail pour qu'ils soient à la fois fonctionnels et agréables, l'investissement dans les technologies qui facilitent et sécurisent le travail et certaines procédures internes, ainsi que la prise en charge d'une partie des abonnements sportifs pour répondre aux besoins de nos collaborateurs.

Reconnaissant l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous offrons des options flexibles telles que le télétravail, une charte du droit à la déconnexion et une charte sur la parentalité.

Aussi, **nous nous engageons à organiser 2 campagnes annuelles sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une enquête sur la qualité de vie et des conditions de travail.**

- **Garantir un environnement de travail sain et sécurisé (Hygiène et Sécurité) :**

La sécurité et la santé de nos collaborateurs sont au cœur de nos priorités chez APL Data Center.

Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail sûr et sain, adhérant aux normes les plus strictes en matière d'hygiène et de sécurité.

Nous investissons dans des formations régulières et obligatoires pour tous les niveaux de l'entreprise, visant à sensibiliser nos collaborateurs aux meilleures pratiques de sécurité.

Ces sessions sont conçues pour couvrir les aspects spécifiques de chaque poste : habilitations électriques, sécurité sur les chantiers ainsi qu'une formation de sauveteur secouriste du travail.

En plus de la formation, nous renforçons la sécurité par des audits hygiène et sécurité et des mises à jour périodiques de nos équipements et protocoles.

Nous encourageons également une culture de la sécurité où chaque collaborateur est un acteur clé dans la prévention des accidents.

Chez APL Data Center, nous prenons toutes les mesures nécessaires pour que chaque collaborateur bénéficie d'un environnement de travail non seulement conforme aux réglementations, mais où sa santé et sa sécurité sont activement protégées et où chacune et chacun rentre chaque jour en bonne santé à son domicile.

**Notre objectif est donc de n'avoir aucun accident grave.**

- **Droits de l'homme :**

APL Data Center s'engage à respecter les règles nationales et internationales concernant les droits de l'homme et en particulier :

- ✓ La Déclaration universelle des droits de l'homme,
- ✓ Les conventions OIT dès lors qu'elles ne sont pas contradictoires avec le droit national,
- ✓ Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Nous nous engageons fermement à respecter et promouvoir les droits de l'homme dans tous les aspects de nos activités. Notre engagement envers la dignité, le respect de la vie privée et la diversité de nos collaborateurs est essentielle. Nous appliquons strictement une politique de non-discrimination, assurant que toutes les décisions d'emploi sont fondées sur le mérite et la compétence, sans égard à l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion ou toute autre caractéristique personnelle.

Nous condamnons fermement toute forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que le travail des enfants. Tous nos processus respectent la législation pour prévenir de telles pratiques et garantir le respect des normes éthiques.

Concernant la rémunération et la durée du travail, nous nous assurons que nos politiques et pratiques respectent les lois en vigueur et reflètent une juste rétribution pour le travail fourni. Nous veillons également à ce que les horaires de travail n'affectent pas négativement le bien-être de nos employés, promouvant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Nous reconnaissons et soutenons le droit à la liberté d'association de nos employés. Chaque collaborateur est libre de se joindre à des syndicats ou à d'autres formes d'organisations collectives, sans crainte de répercussions. Nous nous engageons à dialoguer ouvertement et respectueusement avec les représentants du personnel pour échanger sur différents sujets.

En intégrant ces principes fondamentaux dans notre culture d'entreprise, nous œuvrons pour une organisation où le respect des droits de l'homme est au cœur de toutes nos actions. Chez APL Data Center, la protection et la promotion des droits fondamentaux ne sont pas seulement

une obligation légale, mais une responsabilité éthique que nous prenons avec le plus grand sérieux et que nous appliquons chaque jour.

## **4. Quels procédures et outils au service de la politique qualité et environnement ?**

### **4.1 La définition des objectifs sociaux à atteindre**

Chaque année, APL Data Center se fixe des objectifs relatifs à la qualité et aux enjeux environnementaux à atteindre en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. Dans ce cadre, APL Data Center définit chaque année des KPI à suivre en lien avec les orientations stratégiques de sa politique sociale. Ces derniers jouent un rôle fondamental dans ce système. Ils nous permettent de mesurer l'efficacité de nos actions RH et de suivre les progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques définis. Parmi ces KPI, nous analysons régulièrement des indicateurs tels que le taux de turnover, le taux de satisfaction des employés, le nombre de recrutements, le taux de satisfaction des formations, et bien d'autres. Ces indicateurs nous fournissent des données précieuses pour évaluer l'impact de nos politiques RH et ajuster nos stratégies en conséquence.

### **4.2 La prévention et gestion des risques**

Une fois par an à minima, APL Data Center réalise et/ou met à jour son analyse de risques hygiène et sécurité à travers le DUERP.

Dans notre engagement continu à garantir la sécurité et la santé de nos collaborateurs sur le lieu de travail, chaque nouvel employé se voit remettre un kit d'Équipement de Protection Individuelle (EPI) lors de son intégration.

Ce kit, soigneusement adapté aux spécificités de son poste et à l'environnement de travail, comprend tous les éléments essentiels pour sa protection, tels que le casque avec la jugulaire, des gants de protection, des lunettes de protection, des bottes/chaussures adaptés aux chantiers, des bouchons d'oreilles et d'autres équipements spécifiques nécessaires à la prévention des risques professionnels.

### **4.3 Le suivi du plan d'actions et des KPI**

Pour atteindre ses objectifs et maîtriser ses risques, APL Data Center met en place un plan d'actions et des KPI associés pour suivre l'évolution de sa performance sociale.

## 4.4 Le pilotage des sujets RH

Au cœur de notre stratégie d'entreprise, le pilotage des ressources humaines est orchestré à partir du plus haut niveau de gouvernance, assurant que notre vision RH soit en parfaite adéquation avec les objectifs stratégiques globaux. Le Comité Stratégique (COSTRAT) joue un rôle crucial dans ce processus ; il élabore la stratégie globale et définit la vision à long terme sur plusieurs domaines dont les ressources humaines, alignant ainsi les objectifs RH avec les aspirations et les défis d'APL Data Center.

Pour une gestion plus détaillée et spécifique des ressources humaines, un Comité de Direction RH (COMPEOPLE) est également en place. Ce comité, dédié exclusivement aux thématiques RH, traite des sujets importants et procède aux arbitrages nécessaires sur les projets structurants. Le CODIR RH est essentiel pour la mise en œuvre de la stratégie définie par le COSTRAT, assurant que les initiatives RH soutiennent efficacement les besoins et les priorités de l'entreprise.

Enfin, l'aspect opérationnel du pilotage RH est géré de manière continue à travers des points RH mensuels avec chaque directrice et chaque directeur de business unit. Ces réunions régulières permettent de suivre les femmes et les hommes, d'ajuster les plans d'action et de résoudre les problématiques opérationnelles en temps réel.

Elles favorisent une communication fluide et une coordination efficace entre les RH et les opérationnels, garantissant que la stratégie RH est appliquée uniformément et adaptée aux spécificités de chaque BU.

Cette structure de pilotage RH, permet à notre entreprise de rester agile et réactive face aux défis du marché tout en soutenant le développement important de l'entreprise et le bien-être de nos collaborateurs.

Enfin, pour assurer une gestion efficace et mesurable de nos stratégies en ressources humaines, notre entreprise utilise un Système de Management Intégré (SMI). Ce dernier permet d'améliorer la communication entre les différentes fonctions, et de garantir une cohérence dans la mise en œuvre des politiques et pratiques RH à travers l'organisation. Grâce au SMI, nous pouvons également intégrer les principes de développement durable et de responsabilité sociale dans nos opérations RH, renforçant ainsi notre engagement envers des pratiques éthiques et transparentes.

## 4.5 Orientations stratégiques de la formation

Dans le prolongement des années précédentes, APL poursuit sa forte croissance et accélère son développement à l'international. A ce titre, le plan stratégique **Impact 27** a pour ambition que le groupe devienne le pure player européen de l'ingénierie du data center.

L'humain restant au cœur de la stratégie de l'entreprise, la formation demeure un levier essentiel afin d'accompagner l'hyper-croissance du Groupe, renforcer la performance collective et identifier les compétences clés de demain.

L'année 2025 s'est inscrite dans la continuité des actions menées ces dernières années : la professionnalisation des équipes, la montée en compétences techniques et managériales, ainsi que la consolidation de la culture d'entreprise autour de la santé et de la sécurité, de la qualité et de l'expertise propre aux métiers du data centre.

Dans un contexte d'expansion européenne, le Groupe entend franchir de nouvelles étapes en 2026. L'enjeu est de garantir une cohérence globale entre les ambitions stratégiques du Groupe et les besoins de développement des compétences des équipes afin de leur offrir la meilleure carrière qu'elles puissent avoir.

- **Health & Safety :**

Parce que la Santé & la Sécurité sont au cœur de nos métiers et de nos opérations, le Groupe APL poursuit le développement de sa culture en la matière.

L'objectif pour 2026 est d'aller bien au-delà des obligations légales, en poursuivant la mise en place d'actions de sensibilisation spécifiques (*risques routiers, troubles musculosquelettiques, sécurité chantier et conformité réglementaire*) et en renforçant l'intégration de la culture santé & sécurité dans chaque parcours métier.

Les collaborateurs seront formés à la prévention et à la gestion des risques, et une Safety Week sur une thématique spécifique viendra ancrer cette culture de la prévention et de vigilance partagée à travers l'ensemble du Groupe.

- **Leadership & culture managériale :**

Dans un contexte d'hyper-croissance, APL a souhaité faire du développement des compétences managériales un levier stratégique essentiel au service de l'engagement, de la cohésion et de la performance.

Les formations dédiées à la prise de parole, au pilotage des équipes, et au co-développement permettront de créer une culture managériale commune et partagée, favorisant la cohésion et l'alignement avec la stratégie du Groupe.

En parallèle, des accompagnements spécifiques, notamment avec du coaching individuel, continueront à être proposés, favorisant le développement de la confiance, la clarté de la vision stratégique et l'adaptation aux enjeux de transformation organisationnelle.

APL souhaite accompagner et former la nouvelle génération de ménagers, capables de rassembler les équipes autour de nos valeurs et de notre culture d'entreprise, au service de l'excellence opérationnelle et de l'épanouissement des équipes.

- **Professional Growth :**

Le développement professionnel des collaboratrices et des collaborateurs est le pilier central de notre politique RH.

En 2026, APL souhaite offrir à chacune et chacun la meilleure carrière qu'il et qu'elle puisse avoir, aligné sur les besoins stratégiques du Groupe en tenant compte des aspirations professionnelles des équipes.

Les parcours techniques clés et certifiants (*Uptime, PMP, ITIL, ISO, etc.*) seront poursuivis et diversifiés afin de garantir un haut niveau d'expertise dans les métiers du conseil, de la conception et de la réalisation des data centers. Ces certifications constituent un gage de crédibilité notamment vis-à-vis de nos clients et renforcent notre capacité à répondre aux marchés internationaux de plus en plus exigeants.

En parallèle, le programme **Learning by APL** continuera à être développé. Il repose sur la valorisation du savoir interne : des experts métiers seront sollicités pour animer des formations internes techniques ainsi que des webinaires et des sensibilisations.

Cette approche collaborative permettra d'ancrer une culture de l'apprentissage continu et de la transmission du savoir. De plus, des sessions sur les métiers transverses (*RH, H&S, juridique, finance, etc.*) continueront de venir compléter notre offre de formation existante.

Enfin, un accent particulier sera mis sur la maîtrise des outils digitaux et collaboratifs, afin de fluidifier le travail à distance, renforcer les synergies entre les projets et nos différentes localisations.

- **Globalization :**

Dans un contexte de développement rapide de nos activités en Europe, la dimension internationale devient un enjeu essentiel pour APL. C'est d'ailleurs l'objectif de notre plan stratégique : Impact 27.

Aussi, le Groupe vise à accompagner cette transformation en développant les compétences linguistiques et interculturelles des collaborateurs.

Les parcours linguistiques seront renforcés, avec des modules personnalisés selon les besoins métiers : techniques, commerciaux ou managériaux.

L'objectif est que chaque collaborateur puisse communiquer avec aisance dans un contexte international.

Enfin, des modules thématiques sur les pratiques internationales viendront compléter ce dispositif :

- Gestion de projets selon les standards européen, notamment anglo-saxons ;
- Droit international et contrats techniques ;
- Normes environnementales et réglementations globales applicables aux data centers ;
- Formations interculturelles pour appréhender notre développement européen.

Cette ouverture internationale permettra de consolider la position d'APL comme acteur de référence européen, capable d'opérer selon les standards les plus élevés du marché.

L'année 2026 marquée une étape clé pour APL, qui poursuit sa trajectoire de croissance et son ambition de devenir le pure player européen dans le domaine de l'ingénierie du data center. Pour accompagner cette dynamique, la formation s'impose plus que jamais comme un pilier stratégique, garantissant l'engagement, la montée en compétences et la performance des équipes. Plus que jamais, les valeurs Grandir ensemble et Cultiver l'excellence prennent tout leur sens et orientent au quotidien la stratégie de formation du Groupe en favorisant l'apprentissage, l'exigence et l'épanouissement de toutes et tous.

A travers ces orientations, APL réaffirme sa mission et son ambition : offrir à chaque collaboratrice et collaborateur la meilleure carrière qu'il et qu'elle puisse avoir aligné avec les enjeux stratégiques du Groupe.

## 4.6 Enquête de satisfaction collaborateur

Chez APL Data Center, nous tenons à valoriser le retour d'information de nos collaborateurs, car il constitue un pilier essentiel pour le développement continu de notre environnement de travail.

C'est dans cet esprit que nous conduisons une enquête de satisfaction annuelle auprès de toute l'entreprise.

Cette démarche permet de recueillir leurs avis, perceptions et suggestions sur divers aspects de leur vie professionnelle, allant de :

- La culture de la Sécurité

- La perception de l'image de l'entreprise
- L'organisation et cadre de travail,
- La formation et intégration des salariés,
- L'information, participation et communication interne,
- L'accompagnement des fonctions transverses : Services Généraux, DSI, Communication interne...

Les résultats obtenus nous offrent des retours précieux pour identifier les domaines d'amélioration, renforcer les points forts et adresser les préoccupations de nos équipes.

Ensuite, des plans d'action ciblés sont élaborés et mis en œuvre pour répondre efficacement aux besoins exprimés, assurant ainsi l'amélioration continue de notre climat organisationnel et la satisfaction.

Cette enquête témoigne de notre engagement à construire un lieu de travail inclusif, respectueux et motivant, où chaque voix compte et contribue à notre succès commun.