

ASPLUNDH®

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN ACTION

Rapport sur le développement durable 2023



CONTENU

APERÇU	RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	PRIORITÉ À NOS COLLABORATEURS	SAINE GOUVERNANCE, CAP VERS LA RÉUSSITE	ANNEXE
--------	----------------------------	-------------------------------	---	--------

02 À propos de ce rapport	13 Notre approche	21 Notre approche	28 Notre approche	36 Index du contenu GRI
03 À propos d'Asplundh	14 Vers la carboneutralité	22 Garantir la santé et le bien-être des employés	29 Entretien avec Thomas Moore	
04 Faits saillants	18 Engagement en faveur de la biodiversité	24 Perfectionnement de la main-d'œuvre	30 Éthique et conduite des affaires	
05 Lettre de notre chef de la direction, Matthew Asplundh			31 Promouvoir des chaînes d'approvisionnement durables	
06 Questions et réponses avec la directrice du développement durable et de l'ESG, Megan Fielding			33 Défendre les droits de la personne	
			34 Garantir la continuité des activités et la cybersécurité	
Développement durable				
08 Gouvernance du développement durable				
09 Notre stratégie et nos partenaires				
10 Importance				
11 Cadre du développement durable				



À PROPOS DE CE RAPPORT

Le rapport sur le développement durable de cette année présente les travaux que nous avons entrepris dans le cadre de nos initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) : le développement durable en action.

Nos politiques et procédures en matière d'ESG constituent le fondement de notre travail en matière de développement durable et mettent en évidence l'impact qu'elles ont sur nos employés, nos communautés, nos clients et l'environnement. Nous explorons ces impacts plus en détail dans les études de cas présentées dans ce rapport.

Ce rapport porte sur l'entité sociale Asplundh Tree Expert, LLC, qui comprend nos activités de maîtrise de la végétation et de services d'infrastructure. Il couvre l'exercice financier du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Lors de l'élaboration du présent rapport, nous avons tenu compte des orientations des normes de la Global Reporting Initiative (GRI), notamment de ses principes et de son concept d'importance.



Normes de la Global
Reporting Initiative
(GRI)

À PROPOS D'ASPLUNDH

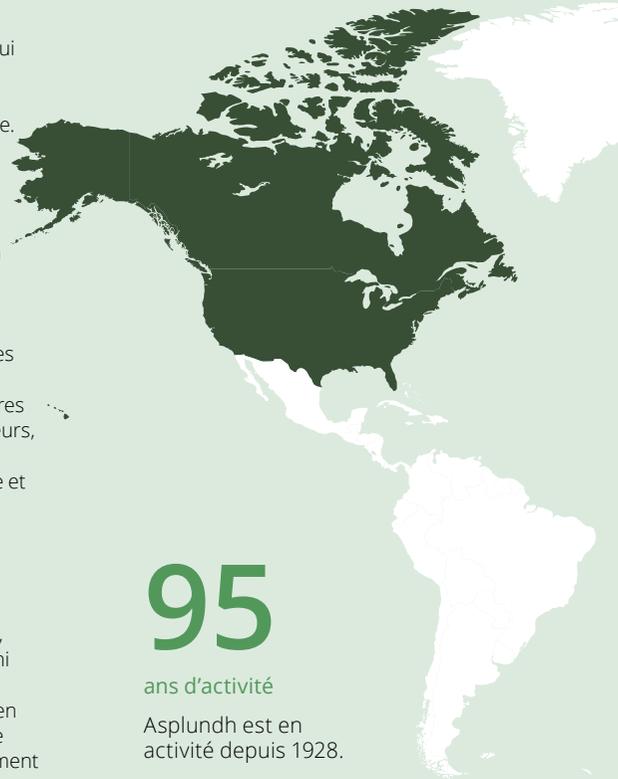
Asplundh est l'un des principaux fournisseurs de services sécuritaires de maîtrise de la végétation et d'infrastructures de services publics, rentables et respectueux de l'environnement.

Fondée en 1928, nous sommes une entreprise familiale qui dessert les sociétés de services publics d'électricité, les municipalités, les pipelines et les chemins de fer aux États-Unis, au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande.

Asplundh est un partenaire de services publics à service complet dans les services de maîtrise de la végétation qui comprennent l'élagage et l'abattage d'arbres, le défrichage et l'entretien des emprises, le contrôle de la végétation avec des herbicides, les travaux d'urgence en cas de tempête et le soutien logistique.

Nous fournissons également des services d'infrastructures de services publics, notamment la conception, la construction, l'ingénierie, les déploiements d'infrastructures de comptage avancées/de relevé automatique de compteurs, la lecture de compteurs, les tests et la mise en service électriques, l'entretien des poteaux électriques, l'éclairage et la signalisation, ainsi que les services de construction et d'entretien de systèmes de transport intelligents. Ces solutions servent à moderniser et à renforcer les infrastructures pour les générations à venir.

En tant qu'entreprise mondiale gérée de manière éthique, nous avons la responsabilité de soutenir nos clients, parmi lesquels figurent certaines des plus grandes sociétés de distribution d'électricité et de gaz au monde. Nos efforts en matière de développement durable les aident à opérer de manière encore plus responsable. Nous travaillons également en étroite collaboration avec notre vaste chaîne d'approvisionnement pour soutenir et accompagner nos efforts en matière de développement durable.



95

ans d'activité

Asplundh est en activité depuis 1928.

Kupper ouvre la voie avec une installation de GNR

Lire la suite à la page 17



Asplundh aime les zoos

Lire la suite à la page 18



Asplundh démontre son soutien à la communauté

Lire la suite à la page 26



36,000

employés dans le monde

Asplundh emploie plus de 36.000 personnes dans le monde. Asplundh, dont le siège social se trouve aux États-Unis, est présent aux États-Unis, au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande.



FAITS SAILLANTS

ENVIRONNEMENTAL

- Engagée à atteindre la carboneutralité d'ici 2050
- Mise en œuvre d'un plan de décarbonisation pour les opérations de notre parc de véhicules
- Célébration des 71 ans de collaboration avec la Penn State University pour la recherche sur les pratiques de maîtrise de la végétation et leur impact sur l'habitat faunique sur les emprises
- Poursuite des efforts vers le zéro déchet sur le lieu de travail

[Lire la suite à la page 12](#)

SOCIAL

- Lancement de notre politique d'entreprise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI)
- Formation DEI élargie pour approfondir les connaissances des employés dans toute l'organisation
- Développement élargi de la communauté et de la main-d'œuvre

[Lire la suite à la page 20](#)



GOUVERNANCE

- Publication du premier rapport de développement durable d'Asplundh
- Récipiendaire du prix ESG Fast Mover Award — Americas de Carlyle

[Lire la suite à la page 27](#)



LETTRE DE NOTRE CHEF DE LA DIRECTION



« Nous sommes aujourd'hui une entreprise prospère parce que nous avons toujours exercé nos activités dans un profond respect de l'environnement et des communautés que nous desservons. »

Asplundh fournit des services de dégage- ment sécuritaire de lignes et d'infrastructures, efficaces et innovants depuis plus de 95 ans.

Nous sommes aujourd'hui une entreprise prospère parce que nous avons toujours exercé nos activités dans un profond respect de l'environnement et des communautés que nous desservons. Cette compréhension est fondamentale pour notre entreprise et guide notre orientation vers le développement durable à l'avenir.

Des engagements de haut niveau

Depuis la publication de notre premier rapport sur le développement durable l'année dernière, nous nous sommes employés à mettre en œuvre les objectifs et les engagements qu'il contenait. Ce rapport poursuit l'examen de notre impact sur l'environnement, détaille nos positions sociales et de gouvernance et propose à la fois des études de cas montrant ce que nous avons accompli pour atteindre nos objectifs ESG et des descriptions de nos engagements futurs. Il s'agit notamment de notre travail continu pour réduire les émissions de carbone de notre parc de véhicules et de nos équipements, de notre travail pour faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) et de nos efforts pour améliorer la transparence et la responsabilité dans l'ensemble de notre entreprise.

Normes

L'obligation de rendre compte de nos progrès est un sujet important pour tous nos partenaires. À cette fin, nous avons renforcé de manière significative les capacités de nos services chargés des rapports financiers et de la conformité. Pour ce faire, nous avons recruté des directeurs et des vice-présidents supplémentaires et investi dans des outils qui facilitent une analyse approfondie de notre travail, avec des niveaux de transparence supplémentaires. Ces progrès nous ont permis

de fournir des rapports qui répondent aux normes les plus élevées du secteur. En outre, nous avons renforcé nos normes en matière de conformité éthique, de pratiques de gestion et d'atténuation des risques et de procédures de cybersécurité.

Enjeux principaux

Notre engagement envers le développement durable reste inébranlable, l'environnement étant au cœur de notre travail. Les changements climatiques que nous avons observés ces dernières années ont eu un impact réel sur nos régions et nous sommes de plus en plus souvent appelés à aider les communautés à se remettre de violentes tempêtes. Ce type de travail et ses risques inhérents sont désormais pris en compte dans notre planification stratégique afin de garantir que nous disposons de la réponse et des ressources appropriées pour garantir la sécurité de tous les employés au travail. La sécurité est l'élément le plus important dans notre travail. Notre entreprise continue d'investir dans des services qui soutiennent le bien-être physique, mental et financier des employés et de leurs familles.

Nous avons également réalisé de grands progrès en matière de DEI avec la formalisation de notre politique d'entreprise sur la DEI et la mise en œuvre de formations connexes pour nos employés. Enfin, nous avons élargi nos relations avec des organismes communautaires pour contribuer au perfectionnement de la main-d'œuvre et à l'éducation des jeunes, deux éléments essentiels pour notre entreprise, nos employés et nos clients.

Objectifs et ambitions

Comme je l'ai mentionné l'année dernière, nous nous sommes engagés à atteindre la

carboneutralité d'ici 2050. Depuis lors, nous avons commencé à faire évoluer notre parc de véhicules et nos équipements vers des solutions hybrides et électriques lorsque cela est possible. Nous reconnaissons que l'industrie est toujours en évolution et nous restons engagés dans cette transition.

Mon travail axé sur la DEI reste une priorité absolue — nous nous efforçons d'avoir une main-d'œuvre inclusive qui représente nos communautés et nos clients.

Nous sommes fiers du travail accompli jusqu'à présent et nous nous réjouissons de poursuivre nos objectifs de développement durable tout au long de cette année et jusqu'en 2025. Chez Asplundh, nos actions témoignent de notre travail, de nos engagements et de nos passions. J'espère que le rapport de cette année vous donnera un aperçu de ce que nous sommes au-delà de nos camions orange et blancs : une entreprise responsable qui s'engage auprès de ses employés, de ses communautés et de ses clients.

Matthew Asplundh

Chef de la direction d'Asplundh
Février 2024

QUESTIONS ET RÉPONSES AVEC LA DIRECTRICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ESG



« Nous sommes conscients de la nécessité de rester au courant des questions importantes les plus urgentes, telles que les émissions de carbone, ainsi que de celles qui sont essentielles à la gestion d'une entreprise responsable, notamment la cybersécurité et l'éthique. »

Megan Fielding s'est jointe à Asplundh en 2022. Depuis lors, elle a créé, dirigé et géré la stratégie de développement durable et ESG de l'entreprise et de ses zones géographiques. Dans les questions et réponses qui suivent, Megan revient sur les activités et les progrès de l'entreprise au cours de l'année écoulée.

Q Asplundh a toujours été engagée envers les personnes qu'elle emploie et l'environnement dans lequel elle opère. Ces dernières années, des sources externes ont également davantage mis l'accent sur une approche formalisée des questions ESG. Comment l'entreprise a-t-elle réagi?

En tant qu'entreprise familiale, nos collaborateurs ont toujours été notre priorité. Et par collaborateurs, nous entendons non seulement nos employés et nos sous-traitants, mais aussi nos communautés, nos clients et nos fournisseurs. Dans le cadre de nos efforts ESG, nous avons élargi notre champ d'action pour comprendre les attentes émanant de l'ensemble du secteur, de nos partenaires et de l'évolution des exigences réglementaires dans les régions où nous opérons.

Nous sommes conscients de la nécessité de rester à l'affût des questions importantes les plus urgentes, telles que les émissions de carbone, ainsi que de celles qui sont essentielles à la gestion d'une entreprise responsable, notamment la cybersécurité et l'éthique. Nous examinons également ce qui est défini comme étant les meilleures pratiques lorsque nous mettons en œuvre nos propres efforts et passons à l'action.

Nos investisseurs, Carlyle et CVC, sont des partenaires précieux pour notre entreprise. Leurs ressources nous permettent d'approfondir notre compréhension des enjeux qui ont le plus d'impact sur nos activités. De plus, leur vaste portefeuille d'entreprises nous offre une perspective globale sur ces thèmes, ce qui est essentiel à intégrer à nos travaux alors que nous nous tournons vers l'avenir. Ces perspectives nous aident à explorer de nouvelles idées et innovations que nous n'aurions peut-être pas envisagées dans notre travail quotidien.

L'impact le plus important de nos partenaires sur notre programme concerne les émissions, à la fois en tant que question importante et comme élément générateur de valeur pour notre entreprise. Ils nous ont encouragés à établir nos émissions de référence complètes (2021) et à fixer des objectifs intermédiaires et à long terme de réduction des émissions avec une trajectoire vers la carboneutralité d'ici 2050.

Q &



QUESTIONS ET RÉPONSES AVEC LA DIRECTRICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ESG SUITE

Enfin, le développement durable et l'ESG sont intégrés dans l'ensemble de l'organisation avec nos partenaires commerciaux. Nous ne fonctionnons pas en vase clos. Travailler avec nos partenaires-investisseurs signifie faire partie d'une grande équipe et profiter de ses enseignements, de sa camaraderie, de ses échanges d'idées et bien plus encore, tout en restant une entreprise indépendante et en assumant la responsabilité de nos décisions et de notre impact.

Q En repensant à l'année qui vient de s'écouler chez Asplundh, pourriez-vous nous parler de certaines réalisations et des défis que vous avez rencontrés?

Au premier trimestre de l'année dernière, nous avons publié notre premier rapport sur le développement durable. Cette démarche offrait de la transparence sur nos initiatives dans nos régions et donnait un aperçu des sujets importants qui découlaient de notre évaluation de l'importance cette année-là. Notre annonce d'alignement sur nos clients en matière de réduction des émissions de carbone et d'efforts pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 a été un thème important du rapport de l'année dernière.

Nous avons commencé l'année avec l'intention d'examiner nos émissions de référence dans les portées 1, 2 et 3, et avons mené une analyse sur cinq mois pour examiner nos émissions de la portée 1 à travers l'équipement de notre parc de véhicules et la gestion du carburant. Nous voulions mieux comprendre l'utilisation, le positionnement géographique et les solutions de rechange qui existent sur le marché dans nos régions.

Ce processus a permis de mettre en lumière de nombreux éléments, notamment la reconnaissance du fait que les fabricants de véhicules et d'équipements continuent généralement d'évoluer pour répondre à la demande d'électrification d'un parc de véhicules comme le nôtre, où les catégories de véhicules moyens à lourds sont essentielles. De plus, les fabricants d'équipement d'origine qui produisent des véhicules électriques, comme des camionnettes légères, interrompent leur production pour une période indéterminée en raison d'obstacles liés à la chaîne d'approvisionnement et à la production.

Forts de ces connaissances, nous avons adopté une stratégie provisoire visant à nous concentrer

sur les véhicules hybrides, lorsque cela était possible, et à encourager l'innovation sur le marché.

Le dernier point à noter concernant 2023 concerne la reconnaissance. C'est avec fierté que nous avons reçu l'an dernier le prix ESG Fast Mover Award for the Americas de Carlyle. Ce prix a reconnu Asplundh comme étant l'entreprise ayant réalisé le plus de progrès dans les travaux liés à l'ESG entrepris aux États-Unis. Il reflète à la fois le travail fondamental et les initiatives mises en œuvre pour lancer notre programme de manière plus formelle au cours des dernières années, tout en soulignant l'attention portée par nos dirigeants et nos employés à faire progresser l'ESG.

Dans le cadre de ce prix, nous avons reçu une allocation de crédits de suppression de carbone de haute qualité du projet Trees for Global Benefits en Ouganda. Trees for Global Benefits est un programme de foresterie communautaire bien établi qui combine des activités visant à accroître la séquestration du carbone, à encourager des pratiques d'utilisation durable des terres et à fournir aux agriculteurs des paiements selon les performances. Le projet mobilise environ 15 000 familles de petits exploitants agricoles dans 73 communautés.

Q Quels sont vos ambitions et vos objectifs pour 2024?

Cette année et jusqu'en 2025, nous poursuivons les mesures prises l'année dernière, principalement dans deux domaines : la décarbonation et la production de rapports. En ce qui concerne la décarbonation, nous sommes en train de procéder à une analyse approfondie des émissions de portée 3, grâce à laquelle nous identifions les domaines à améliorer, notamment avec nos fournisseurs et nos employés, pour réduire les émissions dans nos opérations quotidiennes. Cette analyse un peu plus difficile que notre évaluation de la portée 1, mais elle nous permettra de progresser davantage vers nos objectifs intermédiaires et à long terme.

En ce qui concerne les rapports, nous passons beaucoup de temps à nous tenir au courant de la réglementation aux États-Unis, au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande. Nous nous tenons également au courant des réglementations en vigueur dans d'autres pays, compte tenu de l'impact qu'elles peuvent avoir sur les évaluations et les cadres mondiaux de production de rapports. Une

partie essentielle de ce travail consiste à garantir que nous disposons des outils appropriés pour assurer la collecte de données, leur gestion et la production de rapports. Nous sommes en train d'élaborer un tableau de bord pour garantir la transparence des indicateurs ESG et des indicateurs clés de performance, et de nous assurer que nous avons mis en place les systèmes qui constitueront une base solide pour l'avenir.

Q Enfin, pouvez-vous nous expliquer pourquoi ce rapport s'intitule « Le développement durable en action »?

Au cours de la dernière année, nous avons concentré nos efforts sur plusieurs domaines importants pour poursuivre notre travail en matière d'ESG et de développement durable, notamment la transition de notre parc de véhicules et de nos équipements vers des carburants alternatifs. Pour mettre en valeur les nouveaux véhicules à carburant alternatif, nous avons créé un design et un slogan, « Le développement durable en action », qui sont désormais bien visibles sur ces véhicules. Nous utilisons également « Le développement durable en action » pour montrer comment nos employés intègrent le développement durable dans leur vie, dans le monde réel, au travail et à la maison dans leurs communautés, ce que vous verrez tout au long de ce rapport. Notre objectif est, avant tout, de démontrer que nos actions suivent à nos paroles: nous sommes le développement durable en action.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN ACTION

Le concept de « développement durable en action » est utilisé tout au long de ce rapport pour souligner des exemples de la façon dont nos employés mettent en pratique le développement durable au travail et à la maison, dans leurs communautés.



DÉVELOPPEMENT DURABLE

GOUVERNANCE

Notre comité ESG au niveau du conseil d'administration supervise les performances de l'entreprise en matière d'ESG.

Il est chargé de superviser en priorité les questions, les stratégies et les objectifs de développement durable de l'entreprise. Cela comprend des examens périodiques et annuels de nos pratiques et de nos performances. Le comité ESG se réunit et fait rapport au conseil d'administration sur une base trimestrielle.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Notre conseil d'administration est composé de membres de l'équipe de direction d'Asplundh, ainsi que de chefs de file du secteur et de nos partenaires de capital-investissement de Carlyle et CVC.

SOUS-COMITÉ ESG

Notre sous-comité ESG est composé de six membres internes et externes du conseil d'administration et est présidé par le vice-président directeur. Le comité est chargé d'établir les objectifs ESG de l'entreprise, de créer des normes permettant d'atteindre ces objectifs et de rendre compte de toutes les initiatives ESG afin de garantir la transparence et des mises à jour régulières.

ÉQUIPE DE DIRECTION

Notre équipe de direction est dirigée par le chef de la direction et est composée de cadres issus des différents services de notre entreprise, notamment les opérations, les finances, le service juridique, la gestion des risques et les achats. Collectivement, l'équipe est responsable de la réalisation des résultats ESG.

DIRECTRICE DE L'ESG

La directrice du développement durable et de l'ESG dirige le programme ESG d'Asplundh et est responsable de l'avancement de la stratégie ESG de l'entreprise et de l'alignement des objectifs ESG au sein de la stratégie commerciale plus large.



DÉVELOPPEMENT DURABLE SUITE

NOTRE STRATÉGIE ET NOS PARTENAIRES

La fourniture de services responsables et durables fait partie intégrante de la manière dont nous gérons notre entreprise. Nous nous engageons à être à la fois un chef de file du développement durable et un défenseur des principes ESG dans les secteurs de la maîtrise de la végétation et des infrastructures des services publics.

Nous nous efforçons de renforcer notre performance ESG en évaluant, en rapportant et en intégrant les considérations ESG dans notre stratégie commerciale.

Notre démarche en matière de développement durable s'appuie par conséquent sur une série de politiques qui témoignent de cet engagement. Notre feuille de route en matière de développement durable détaille nos objectifs et nos engagements pour les prochaines années. Elle nous sert de guide dans la gestion des facteurs ESG au sein de notre entreprise et de nos organisations, dans la coordination et la mise en œuvre de notre stratégie ESG, dans la défense de nos intérêts en interne et en externe, et pour garantir l'harmonisation des informations et des rapports.

Notre engagement en faveur de la performance ESG nous permet de servir nos partenaires — nos clients, nos employés, les communautés dans lesquelles nous sommes implantés et exerçons nos activités, l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons, et le public. Il nous permet également de laisser un héritage positif aux générations futures.

Notre approche en matière de production de rapports sur le développement durable s'appuie sur les principales tendances mondiales qui sont essentielles à la durabilité et au succès de notre entreprise, ainsi que sur une évaluation des enjeux. Notre objectif en matière de développement durable est simple et au cœur de ce que nous faisons : servir nos clients, nos communautés et l'environnement avec soin et intégrité.

« Notre objectif en matière de développement durable est simple et au cœur de ce que nous faisons : servir nos clients, nos communautés et l'environnement avec soin et intégrité. »



DÉVELOPPEMENT DURABLE SUITE

IMPORTANCE

En 2022, nous avons entrepris une évaluation de l'importance approfondie, en interrogeant des représentants de nos clients, fournisseurs et investisseurs, notre principal organisme sectoriel et nos investisseurs.

Nous avons également été guidés par les normes GRI, les normes du Sustainable Accounting Standards Boards (SASB) : la norme comptable de développement durable pour les services publics et les producteurs d'électricité et la norme comptable de développement durable pour les services d'ingénierie et de construction; et les conseils fournis par la Electric Utility Industry Sustainable Supply Chain Alliance (SSCA) du secteur des services publics d'électricité.

Cela a donné lieu à 15 enjeux importants, regroupés sous les rubriques environnement, social et gouvernance.

En 2023, nous avons réexaminé ces enjeux importants en prenant en compte :

- Les enjeux ESG importants pour nos zones géographiques et nos secteurs
- Les normes actuelles et émergentes
- Un examen des rapports des clients et des pairs sur les enjeux importants
- Les commentaires des partenaires externes
- Les points de vue de la direction

Ce processus a donné lieu à une liste mise à jour de 14 enjeux importants. Notre stratégie et notre cadre tiennent compte de tous ces enjeux.

 Pour en savoir plus sur notre cadre de développement durable, consultez la page 11.



ENVIRONNEMENT

- 1 Fixer des objectifs de réduction des émissions et poursuivre la transition vers les sources d'énergie renouvelables
- 2 Faire face aux risques climatiques et intégrer la résilience aux impacts climatiques
- 3 Soutenir la nature et la biodiversité
- 4 Réduire les déchets

SOCIAL

- 1 Garantir la sécurité, la santé et le bien-être des employés
- 2 Promouvoir la DEI
- 3 Garantir la sécurité et la santé des communautés
- 4 Poursuivre l'engagement et le perfectionnement des employés
- 5 Promouvoir la diversité et la localisation des fournisseurs
- 6 Soutenir la résilience et l'intégrité du système énergétique

GOVERNANCE

- 1 Mettre en œuvre d'une gestion et d'une atténuation efficaces des risques
- 2 Respecter l'éthique des affaires
- 3 Garantir des chaînes d'approvisionnement durables
- 4 Garantir la cybersécurité et la confidentialité des données

DÉVELOPPEMENT DURABLE SUITE

CADRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous nous engageons à servir nos employés, nos clients, nos communautés et l'environnement avec soin et intégrité.

En 2023, nous avons revu et simplifié notre cadre de développement durable conformément à notre stratégie ESG pour nous concentrer sur trois domaines principaux :

- Environnement : Respect de l'environnement
- Social : Priorité à nos collaborateurs
- Gouvernance : Saine gouvernance, cap vers la réussite

Dans chaque domaine d'intervention, nous avons établi des objectifs et continuons d'aligner nos indicateurs de performance clés pour garantir que nous surveillons, mesurons et gérons ces objectifs en conséquence.



ENVIRONNEMENT

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Vers la carboneutralité

- Engagement en faveur de la carboneutralité d'ici 2050
- Transition responsable vers les VEB et les véhicules hybrides
- Garantir l'adaptation et la résilience au changement climatique

Engagement en faveur de la biodiversité

- Atténuer les impacts
- Soutenir les initiatives en faveur de la biodiversité
- Sensibilisation à l'environnement
- Passer au zéro déchet

🔍 Pour en savoir plus sur la façon dont nous prenons soin de l'environnement, consultez la page 13



SOCIAL

PRIORITÉ À NOS COLLABORATEURS

Garantir la santé et le bien-être des employés

- Systèmes et procédures de sécurité
- Formation à la sécurité
- Améliorer le bien-être physique et mental
- DEI

Promouvoir le perfectionnement de la main-d'œuvre

- Attirer et retenir les talents
- Formation et perfectionnement
- Développement professionnel
- Promouvoir les GRE
- Collaborer avec nos communautés

🔍 Pour en savoir plus sur la façon dont nous donnons la priorité à nos collaborateurs, consultez la page 21



GOVERNANCE

SAINTE GOUVERNANCE, CAP VERS LA RÉUSSITE

Éthique et conduite des affaires

- Garantir la conformité réglementaire
- Respect du code de conduite des affaires et dénonciation d'abus

Promouvoir des chaînes d'approvisionnement durables

- Garantir le respect des politiques et des procédures de suivi
- Engagement et formation des fournisseurs
- Améliorer la diversité des fournisseurs

Défendre les droits humains

- Politiques et processus pertinents

Garantir la continuité des activités et la cybersécurité

- Renforcer les processus
- Éducation
- Améliorations technologiques

🔍 Pour en savoir plus sur notre approche de la gouvernance, consultez la page 28



RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT



NOTRE APPROCHE

Pour Asplundh, la nature est notre lieu de travail. Nous sommes donc pleinement conscients de la responsabilité que nous partageons avec toutes les entreprises éthiques de respecter l'environnement. Cette responsabilité est ancrée dans nos procédures et nos pratiques.

State Gamelands 33

Depuis plus de 70 ans, nous sommes un partenaire et commanditaire du projet de recherche Pennsylvania State Game Lands 33/Green Lane, qui a activement démontré que l'utilisation de techniques de maîtrise intégrée de la végétation sur les emprises réduit la densité de la végétation incompatible et augmente la biodiversité.



ENJEUX IMPORTANTS

- **Fixer des objectifs de réduction des émissions et poursuivre la transition vers des sources d'énergie renouvelables**
- **Faire face au risque climatique et intégrer la résilience aux impacts climatiques**
- **Soutenir la nature et la biodiversité**
- **Réduire des déchets**

NOTRE APPROCHE

Notre engagement à fournir des services respectueux de l'environnement est un élément fondamental de notre culture. Il est concrétisé par notre documentation sur l'environnement, la santé et la sécurité, nos initiatives de communication, la formation continue et les innovations visant à améliorer les opérations.

Le respect de ces politiques est intégré aux responsabilités des vice-présidents de l'environnement, de la santé et de la sécurité et à la gestion des opérations dans toutes les régions.

Les mesures prises sont notamment les suivantes :

- **Satisfaire ou dépasser les exigences de toutes les lois et réglementations environnementales applicables**
- **Évaluer les risques environnementaux dans nos opérations et mettre en œuvre des contre-mesures pour atténuer les impacts environnementaux**
- **Travailler avec nos clients pour atteindre leurs objectifs environnementaux**
- **Utiliser les ressources naturelles de manière responsable et améliorer continuellement la performance environnementale de nos installations, de notre parc de véhicules et de nos activités**

De plus, notre solution exclusive de gestion des travaux de végétation, Vegetation & Asset Management Solution, constitue un outil efficace pour répondre à nos exigences opérationnelles, car elle favorise le partage d'informations, la transparence et l'exactitude de nos activités sur le terrain, tout en permettant au personnel de terrain d'avoir une vue d'ensemble de leur travail à l'échelle du programme, augmentant ainsi la connaissance de la situation et la prise de décision efficace sur le terrain.

Chez Asplundh, notre travail lié à l'environnement se divise en deux catégories principales : vers la

carbonneutralité et l'engagement en faveur de la biodiversité. Alors que le concept « vers la carbonneutralité » concerne notre travail en matière de réduction des émissions et des déchets ainsi que d'adaptation et de résilience au changement climatique, l'engagement en faveur de la biodiversité comprend tout le travail que nous effectuons pour protéger et prendre soin du monde naturel riche et diversifié dans lequel nous exerçons nos activités.

La gestion environnementale est intégrée à notre manuel sur l'environnement, la santé et la sécurité et à notre programme de formation obligatoire sur la norme de qualification de dégagement des lignes, qui guide la formation que reçoivent nos employés sur le terrain. Ce programme décrit les procédures et pratiques appropriées pour différents scénarios, de l'utilisation de l'équipement aux pratiques d'escalade et aux déversements.

Les mises à jour apportées à ce programme en 2023 comprenaient une formation sur les lois et réglementations environnementales spécifiques. Nous avons également commencé à rédiger notre politique environnementale, qui décrit clairement l'approche et l'intention derrière notre travail environnemental et la manière dont elle doit être mise en œuvre. Cette politique est toujours en cours de finalisation et sera publiée et mise en œuvre dans toutes nos activités en 2024.

Nous respectons les normes environnementales dans chaque région où nous exerçons nos activités. Par exemple, au Canada, nous détenons notre certification ISO 9001 et aux États-Unis, nous adhérons aux exigences individuelles de chaque État.

Du point de vue de la production de rapports et de la transparence, bon nombre de nos clients sont membres de la Sustainable Supply Chain Alliance (SSCA). La SSCA est une organisation de services publics et de fournisseurs qui cherchent à promouvoir des pratiques durables dans la chaîne d'approvisionnement des services publics et avec ses réseaux de fournisseurs. Depuis plusieurs années, Asplundh est un fier membre de la SSCA et participe en tant que fournisseur de l'industrie; nous nous soumettons chaque année au Sustainability Project, l'évaluation du développement durable de la SSCA, pour offrir des rapports et une transparence sur les initiatives ESG et de développement durable aux clients et autres partenaires qui en font la demande.



VERS LA CARBONEUTRALITÉ

Notre engagement environnemental le plus pertinent — celui autour duquel se concentrent la plupart de nos initiatives environnementales — est notre engagement à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.



ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS

Notre objectif de carboneutralité

Nous visons à atteindre notre objectif de carboneutralité en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre (GES) et notre consommation directe d'énergie et en atténuant notre impact sur le changement climatique.

Nous sommes conscients que nous avons un chemin ambitieux devant nous. La mise en œuvre de notre programme ESG reflète notre engagement tout en démontrant des progrès constants et progressifs. Nous avons également noué des partenariats avec d'autres acteurs pour stimuler l'innovation qui répond aux exigences découlant de la transition carbone, car notre chemin comporte de nombreuses dépendances communes à l'ensemble de l'écosystème.

« Nous sommes conscients des impacts du changement climatique; ils se manifestent chaque jour dans notre travail. »

Nos émissions de GES et nos processus VEB

Notre parc de véhicules demeure notre principale source d'émissions de GES et un domaine clé de nos efforts de réduction des émissions de carbone.

Nous continuons d'utiliser les contrôles de carburant WEX pour suivre les émissions de GES créées par la quantité d'essence et de carburant diesel que nous consommons. Ce processus nous fournit des données sur notre consommation globale de carburant, ce qui nous guide sur la manière d'améliorer l'efficacité, le coût horaire de l'équipement et l'utilisation de l'équipement. La télématique GPS, le contrôle du carburant et les systèmes auxiliaires des véhicules nous aident également à mesurer et à réduire notre consommation de carburant et à améliorer notre performance en matière de GES.

Portée 1

En 2023, nous avons mené une évaluation approfondie de nos émissions de la portée 1 (gestion du parc de véhicules et du carburant) à la recherche de points d'amélioration. Nos émissions de la portée 1 ont totalisé 449 464 tCO₂e en 2023. Nous disposons d'une mesure d'intensité de la portée 1 qui suit les émissions (tonnes de carbone) par rapport aux heures travaillées. À la fin de l'année 2023, nos émissions de la portée 1 ont diminué de 4,4 %, tandis que les heures travaillées ont augmenté de 3,7 % par rapport à la référence de 2017. Notre mesure d'intensité de la portée 1 a favorablement diminué de 0,007 07 en 2017 à 0,006 52 en 2023.

ÉMISSIONS DE LA PORTÉE 1

-4,4%



HEURES TRAVAILLÉES

+3,7%



MESURE D'INTENSITÉ DE LA PORTÉE 1

-7,8%



Notre mesure d'intensité de la portée 1 a favorablement diminué de 0,00707 en 2017 à 0,00652 en 2023.

VERS LA CARBONEUTRALITÉ SUITE

Notre analyse de la portée 1 a permis de dresser l'inventaire des véhicules alternatifs pour chaque catégorie de véhicules du parc de véhicules d'Asplundh. Nous avons passé du temps avec les fabricants pour mieux comprendre leurs projets de développement et de production de véhicules alternatifs, en particulier les véhicules électriques à batterie (VEB).

Cependant, l'année 2023 a été marquée par un ralentissement dans la livraison des VEB nécessaires pour répondre aux besoins d'Asplundh. Nous nous sommes donc largement orientés vers les véhicules hybrides. Ces véhicules répondent à nos exigences et à notre calendrier de mise en œuvre sur le terrain.

En commençant par notre service de sécurité, nous avons déployé 32 véhicules hybrides pour les chefs de la sécurité, les gestionnaires de végétation et les superviseurs. D'autres déploiements sont prévus pour 2024. Certains VEB, notamment des Ford F150-Lightnings, ont été déployés dans des régions clés, et plusieurs Ford Mustang Mach-E ont été ajoutés au parc de véhicules de l'entreprise. Nous avons également piloté une prise de force électrique (ePTO) pour les appareils aériens et déploierons des unités supplémentaires en 2024.

Nous continuons à collaborer avec les fabricants d'équipements d'origine pour stimuler l'innovation et la production de solutions rentables.

Portée 2

Bien que les émissions d'Asplundh soient principalement composées d'émissions de la

portée 1 et de la portée 3, nous reconnaissons que toutes les sources d'émissions sont importantes et que des mesures doivent être prises pour réduire notre empreinte carbone dans toutes les portées.

Nous rendons compte des émissions de la portée 2 de notre site principal (siège social), qui capte environ 32 % de ces émissions. Nos émissions de la portée 2 déclarées étaient de 866 tCO₂e en 2023. Nous avons réduit la consommation d'électricité de notre siège social de 42 % par rapport à la référence de 2017. Cette réduction est attribuée à notre conversion de l'éclairage fluorescent à l'éclairage DEL et à l'installation de systèmes de contrôle CVC et de minuteriers sur les ventilateurs et les systèmes d'éclairage. À mesure que nous élargissons nos rapports de la portée 2, nous avons l'intention de tirer parti de ces succès dans nos bureaux régionaux.

Portée 3

Au quatrième trimestre de 2023, nous avons analysé nos vecteurs d'émissions de la portée 3 afin d'identifier des domaines de réduction supplémentaires. La chaîne d'approvisionnement, le carburant et l'énergie constituent les principaux domaines à traiter pour notre entreprise. Au moment de la publication, notre comité directeur examinait notre chaîne d'approvisionnement et envisageait des leviers tels que l'engagement avec des fournisseurs pour favoriser la réduction des émissions à long terme.

Adaptation et résilience face au changement climatique

Nous sommes conscients des impacts du changement climatique; ils se manifestent chaque

jour dans notre travail. Nous considérons les risques liés au changement climatique comme une partie importante de nos processus de gestion des risques et restons déterminés à atténuer nos impacts dans la mesure du possible.

Nous sommes fiers que nos employés soient souvent parmi les premiers à apporter leur aide lorsque les communautés ont besoin d'aide à la suite d'événements météorologiques défavorables tels que des inondations, des ouragans et des incendies de forêt.

Les conditions climatiques changeantes nous ont amenés à évaluer et à réviser régulièrement nos procédures en cas de tempête, de la manière dont nous identifions les tempêtes potentiellement dommageables au fur et à mesure de leur développement aux méthodes que nous utilisons pour gérer et déployer les ressources nécessaires pour remédier à ces dommages. Nous travaillons actuellement à réorganiser et à consolider les interventions en cas de tempête dans tous nos secteurs d'activité, notamment la végétation, la construction d'infrastructures pour les services publics et les travaux du ministère des Transports (éclairage et signalisation routière). Nous nous efforçons de rendre nos interventions en cas de tempêtes plus efficaces et plus robustes.

Bien que 2023 ait été une année relativement calme en matière de réponse aux tempêtes, nous nous attendons à ce que la fréquence et la force des tempêtes augmentent et nous continuerons à veiller à ce que nos collaborateurs puissent intervenir de manière sécuritaire et efficace.



866 tCO₂

Émissions de la portée 2 en 2023

42%

Réduction de la consommation électrique du siège social depuis 2017

« Nous nous attendons à ce que la fréquence et la force des tempêtes augmentent et nous continuerons à veiller à ce que nos équipes puissent réagir de manière sécuritaire et efficace. »

VERS LA CARBONEUTRALITÉ SUITE

Notre fournisseur de gestion des déchets du siège social a mis en place une initiative visant à éliminer tous les déchets mis en décharge. En 2023, il a détourné 56 millions de livres de déchets (90 % des déchets collectés) des décharges pour les convertir en énergie renouvelable. Grâce à cette initiative, presque tous les déchets produits par notre siège social sont convertis en énergie renouvelable, qui est ensuite distribuée pour alimenter les foyers et les entreprises de la communauté.

Notre siège social est la source de la plupart de nos déchets d'entreprise, que nous cherchons à limiter autant que possible. Nos bureaux régionaux produisent des déchets comparables à ceux d'un seul ménage. Nous cherchons également à minimiser les déchets végétaux dans la mesure du possible et encourageons nos régions à recycler les déchets végétaux en paillis ou en brout.

ASPLUNDH TESTE LES APPAREILS SMART PTO DE VIATEC SUR LE TERRAIN

En septembre 2023, Asplundh a commencé à tester les nouveaux dispositifs Smart Power Take-Off (PTO) de Viatec, qui visent à réduire la consommation de combustibles fossiles et les émissions de carbone en convertissant les outils et équipements en options alimentées par batterie.

L'unité alimentée par batterie de 28,8 kWh est conçue pour remplacer les unités de prise de force traditionnelles actuellement utilisées sur les camions standard d'Asplundh, qui nécessitent du diesel ou du gaz. Il a été déterminé que l'unité d'essai de 28,8 kWh peut alimenter une journée complète d'activité sans interruption, ce qui nous aidera considérablement à réduire les émissions de carbone, une étape importante sur notre chemin vers la carboneutralité. Les prochaines étapes comprennent le déploiement sur le terrain de notre deuxième unité alimentée par batterie de 28,8 kWh.

De plus, les SmartPTO génèrent beaucoup moins de bruit en fonctionnement, ce qui se traduit par un chantier remarquablement

silencieux, ce qui présente des avantages en matière de sécurité et de santé. Les retours que nous avons reçus des employés sur le terrain jusqu'à présent ont été extrêmement positifs.

Asplundh possède plus de 8 000 prises de force conventionnelles qui pourraient potentiellement être migrées vers des unités alimentées par batterie. Les progrès dépendront toutefois de la recherche du bon équilibre entre batterie, travail et partenariat avec chaque client afin de tenir compte du rechargement et d'autres considérations.

Asplundh s'engage à découvrir le mélange approprié pour réduire les émissions de GES conformément à nos objectifs de décarbonisation..

« Les SmartPTO génèrent beaucoup moins de bruit en fonctionnement, ce qui se traduit par un chantier remarquablement silencieux. »

8 000

prises de force conventionnelles qui pourraient potentiellement être migrées vers des unités alimentées par batterie



**SUSTAINABILITY
IN ACTION**

VERS LA CARBONEUTRALITÉ SUITE



L'ENTREPRISE KUPPER D'ASPLUNDH OUVRE LA VOIE AVEC UNE INSTALLATION DE GAZ NATUREL RENOUVELABLE

Asplundh estime que le gaz naturel renouvelable jouera un rôle essentiel dans la décarbonisation mondiale pour aider à atteindre nos objectifs climatiques collectifs.



Selon l'Environmental Protection Agency (agence de protection de l'environnement)*, les décharges de déchets municipaux sont la troisième source d'émissions de méthane aux États-Unis, représentant plus de 14 % des émissions de méthane en 2021. L'un des moyens les plus importants de réduire les émissions de GES est de réduire notre dépendance aux décharges.

Kupper Engineering est membre du groupe Asplundh Infrastructure, l'un des principaux fournisseurs de services et de solutions d'infrastructure pour les services publics, les producteurs d'électricité et les clients à forte consommation d'énergie.

Cette année, Kupper a participé au lancement réussi de l'usine de gaz naturel renouvelable (GNR) de Limestone, près de Youngstown, dans l'État d'Ohio. Cette usine est l'une des plus importantes de son genre en Amérique du Nord. Elle capte et convertit les gaz d'enfouissement en un combustible ou une source d'énergie de qualité « pipeline ».

L'entreprise a fourni des services de conception d'ingénierie électrique, d'intégration de systèmes de contrôle et de fourniture d'équipements

électriques, notamment une sous-station de 69 kV pour moderniser une centrale électrique à gaz de décharge existante en installation de GNR. Kupper contribuera à la mise en service de 20 autres installations similaires au cours des trois prochaines années.

La nouvelle installation, conçue pour traiter et conditionner le gaz de décharge (un sous-produit de la décomposition naturelle des matériaux dans les décharges), devrait atteindre 1,7 million de MMBtu (millions d'unités thermiques britanniques) de GNR de qualité pipeline en 2024. Cela réduira les émissions de 55 336 tonnes métriques de CO₂e, soit l'équivalent de la suppression des émissions de 13 170 véhicules de tourisme de nos routes chaque année.

En capturant le gaz d'enfouissement qui serait autrement gaspillé, la nouvelle installation le convertira en une source de carburant propre qui pourra être utilisée pour alimenter des véhicules, chauffer des maisons grâce au système de gaz naturel ou pour produire de l'électricité.



* <https://www.epa.gov/lmop/basic-information-about-landfill-gas>



ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITÉ

Nous effectuons des travaux sur de nombreux kilomètres d'emprises de services publics. Nous rencontrons parfois des zones écologiquement sensibles et riches en biodiversité.

Nous reconnaissons qu'il est de notre responsabilité de comprendre ces zones, de minimiser les impacts que notre travail pourrait avoir sur leur faune et leur flore, et de travailler avec des spécialistes pour garantir leur préservation. En collaboration avec nos clients, nous mettons tout en œuvre pour atténuer tout impact potentiel avant le début de nos activités. De plus, nos programmes de formation de base guident nos employés sur la manière d'interagir avec ces écosystèmes et de gérer la végétation dans le respect de tous les environnements, en particulier les espèces protégées et en voie de disparition.

Depuis plus de 70 ans, nous sommes un partenaire et commanditaire de la recherche écologique sur les emprises avec la Pennsylvania State University. Le projet de recherche Pennsylvania State Game Lands 33/Green Lane a démontré de manière active que l'utilisation de techniques de maîtrise intégrée de la végétation sur les emprises réduit la densité de la végétation incompatible et augmente la biodiversité.

Des études ont démontré que le contrôle de la végétation incompatible par des traitements sélectifs profite à une grande variété d'espèces, depuis les lapins, les tétras et les cerfs jusqu'aux pollinisateurs, aux amphibiens et aux reptiles. Par rapport aux forêts matures situées à proximité, les populations animales des zones d'emprise sont relativement riches.

Des résultats intéressants ont également été obtenus dans les zones où Asplundh a introduit le concept de zone grillagée/de délimitation pour la gestion des emprises. Les zones grillagées sont des zones situées à l'intérieur des emprises dans lesquelles la végétation est généralement gérée jusqu'à hauteur de la taille, bien qu'une végétation plus haute soit autorisée de chaque côté lorsque cela est compatible avec les programmes de maîtrise de la végétation des installations de services publics de nos clients.

70 ans

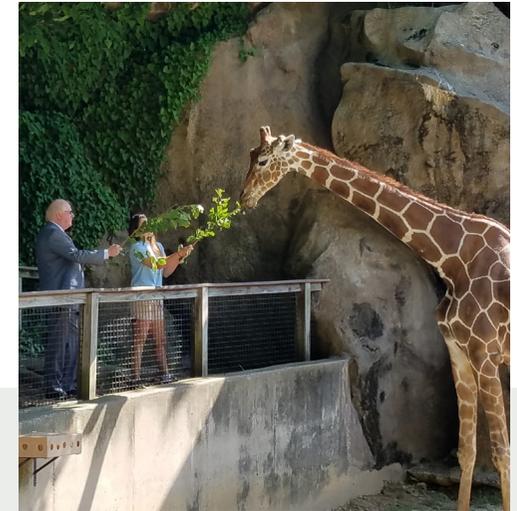
en tant que partenaire et commanditaire de la recherche écologique sur les droits de passage avec la Pennsylvania State University.

ASPLUNDH AIME LES ZOOS

Asplundh collabore régulièrement avec des zoos à travers les États-Unis pour fournir du brouet, de la végétation et des tailles. Ces contributions sont utilisées comme source de nourriture supplémentaire pour les animaux.

Parmi les zoos avec lesquels nous avons récemment collaboré, on retrouve le zoo de Cheyenne Mountain dans le Colorado, le zoo de Lincoln Park dans l'Illinois, le zoo Henry Vilas dans le Wisconsin, ainsi que le zoo pour enfants de Fort Wayne et le zoo de Potawatomi dans l'Indiana. Dans certains cas, nous faisons également don de rondins et de souches.

« Nous sommes très reconnaissants envers ATC et son sous-traitant Asplundh d'avoir apporté leur équipement et leur personnel spécialisés au zoo pour placer ces énormes rondins et souches dans certaines de nos expositions d'animaux », a déclaré Beth Petersen, conservatrice générale des animaux au zoo Henry Vilas. « En tant que zoo gratuit, il est essentiel pour nous d'avoir de solides partenariats communautaires comme ceux-ci qui fournissent un bénéfice immédiat au bien-être des animaux. »



« Nous sommes très reconnaissants envers ATC et à son sous-traitant Asplundh d'avoir apporté leur équipement et leur personnel spécialisés au zoo pour placer ces énormes troncs et souches dans certaines de nos expositions d'animaux. »

Beth Petersen
Zoo Henry Vilas



**SUSTAINABILITY
IN ACTION**



ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITÉ SUITE

En utilisant le concept de maîtrise intégrée de la végétation en zone grillagée/de délimitation, la biodiversité et la richesse des espèces augmentent, en particulier pour les oiseaux nicheurs dans la zone de délimitation.

Récemment, une réduction de la zone de délimitation dans un habitat d'emprise a réduit le nombre d'oiseaux nicheurs l'année suivante. On a observé au cours des années suivantes que les populations d'oiseaux nicheurs revenaient aux niveaux observés avant la gestion critique de la zone de délimitation. De plus, des recherches récentes sur les carabes, qui sont les plus susceptibles d'interagir avec les herbicides que nous utilisons, ont fourni des données préliminaires qui indiquent une grande diversité et une grande richesse en espèces de carabes. La publication de cette étude est prévue en 2024.

Ces résultats ne nous surprennent pas, car nos techniques de gestion qui incluent des herbicides les utilisent en très petites quantités. Lorsque des herbicides sont nécessaires pour gérer la végétation incompatible sur les emprises, nous utilisons des produits homologués par l'EPA qui ciblent uniquement la végétation incompatible et permettent à la végétation compatible de rester intacte. Avec des formulations modernes, des onces d'herbicide peuvent contrôler des hectares de végétation incompatible pendant plusieurs années lorsqu'elles sont utilisées dans le cadre d'un programme de maîtrise intégrée de la végétation.

Nous visons un objectif de « zéro violation environnementale » et de « zéro incident environnemental évitable et signalable » et prenons des mesures préventives importantes pour obtenir des performances sans événement.

LA CHAUVE-SOURIS DU MIDWEST

Récemment, une espèce de chauve-souris a été inscrite sur la liste des espèces en voie de disparition dans les zones où nous exerçons nos activités dans le Midwest.

Pour protéger ce mammifère volant, nous avons mené des formations auprès de nos équipes de terrain pour les aider à l'identifier et à préserver son habitat naturel.

Nos recherches et notre formation nous ont appris que les chauves-souris se perchent sur les branches des arbres morts à certaines périodes de l'année. Cela nous a amenés à modifier notre programme. Désormais, si nous devons retirer des arbres morts dans certaines zones, nous ne le faisons que lorsque nous savons que les chauves-souris ne nicheront pas.



« Si nous devons enlever des arbres morts dans certaines zones, nous ne le faisons que lorsque nous savons que les chauves-souris ne nicheront pas. »



**SUSTAINABILITY
IN ACTION**



PRIORITÉ À NOS COLLABORATEURS



NOTRE APPROCHE

En tant qu'entreprise familiale axée sur les services, Asplundh accorde la priorité à ses collaborateurs avant tout. Nos employés, nos sous-traitants et les communautés dont ils font partie sont au cœur de notre entreprise, et nous nous engageons sans faille à les traiter de manière équitable et respectueuse.

ENJEUX IMPORTANTS

- **Garantir la sécurité, la santé et le bien-être des employés**
- **Promouvoir la DEI**
- **Garantir la sécurité et la santé des communautés**
- **Poursuivre sur la voie de l'engagement et le perfectionnement des employés**
- **Promouvoir la diversité et la localisation des fournisseurs**
- **Soutenir la résilience et l'intégrité du système énergétique**

NOTRE APPROCHE

Nos collaborateurs sont la pierre angulaire de notre entreprise. Nous prenons au sérieux notre responsabilité de donner la priorité à leur sécurité, à leur santé et à leur bien-être. Cela implique de leur fournir des ressources pour les soutenir physiquement, mentalement et financièrement. Notre approche de la gestion et des soins de nos collaborateurs est holistique; nous nous efforçons de soutenir chaque aspect de leur bien-être.

Notre Code de conduite professionnelle guide nos pratiques d'emploi, garantissant que nous recrutons de manière éthique et transparente. Notre Manuel de l'employé, notre Processus de gestion de la sécurité et le Manuel des politiques de chaque région soutiennent notre code et informent nos employés de la manière dont ils peuvent s'attendre à être traités et de la manière dont nous attendons d'eux qu'ils se traitent les uns les autres. Le respect, l'intégrité, l'équité et la dignité font partie de nos principes

fondamentaux et sont au cœur de notre culture d'entreprise.

Nous divisons nos initiatives liées aux ressources humaines en deux catégories principales : garantir la santé et le bien-être des employés et promouvoir le perfectionnement de la main-d'œuvre. Garantir la santé et le bien-être des employés couvre nos efforts en matière de sécurité et de santé et de diversité, d'équité et d'inclusion. Le perfectionnement de la main-d'œuvre comprend l'attraction et la rétention des talents, la formation et le perfectionnement, ainsi que nos projets de développement communautaire.

La nature de notre travail comporte certains risques pour la sécurité physique et la santé de nos employés. Par conséquent, nous opérons dans le strict respect de la loi sur la sécurité et la santé au travail, des normes de l'American National Standard Institute, de nos publications de formation internes aux États-Unis et d'autres réglementations pertinentes au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande. Ces normes servent de référence en matière de conformité. De plus, nous nous tenons informés des derniers développements et innovations en matière de sécurité et de santé pour offrir à nos employés les meilleurs soins possibles.

Notre travail dans les communautés que nous desservons s'inscrit dans le cadre du perfectionnement de la main-d'œuvre, car nos employés sont à l'origine de bon nombre de nos initiatives sociales. Ils nous guident sur des projets qui leur tiennent à cœur et qui sont susceptibles d'apporter des changements significatifs dans les régions où ils vivent et travaillent.



GARANTIR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

La sécurité et la santé de nos employés ne sont pas négociables.



« Notre objectif principal a toujours été et reste la poursuite d'opérations sécuritaires. »

SÉCURITÉ ET SANTÉ

Depuis les origines de notre entreprise il y a plus de 95 ans, notre objectif premier a toujours été, et demeure, la poursuite d'opérations sécuritaires et l'amélioration continue de nos performances en matière de sécurité et de santé.

Notre objectif en matière de sécurité est de fournir à chaque employé un lieu de travail sécuritaire, exempt de tout danger reconnu. Nos employés savent qu'ils ont le droit de demander un « arrêt immédiat » s'ils ne se sentent pas en sécurité ou s'ils constatent que l'une de nos procédures de sécurité n'est pas respectée correctement.

Notre processus de gestion de la sécurité oriente notre programme de sécurité et est supervisé par la direction, dirigé par la haute direction et mis en œuvre par la gestion hiérarchique. Notre programme de prévention des incidents est une priorité absolue et des plans d'action de sécurité sont en place pour nous aider à identifier les domaines à améliorer et à guider la mise en œuvre de nouvelles procédures, de nouveaux équipements, de nouvelles technologies et d'innovations.

Nous maintenons également un programme complet de gestion de la sécurité et de formation qui est obligatoire pour tous les employés responsables de la maîtrise de la végétation qui travaillent sur le terrain. Ils bénéficient également d'une formation en cours d'emploi et d'une supervision approfondie pendant la journée de travail.

Nos équipes sont équipées de tous les outils et équipements de protection individuelle dont elles

ont besoin pour garantir leur sécurité et celle de leurs collègues et éviter les blessures.

Nos efforts continus pour moderniser notre parc de véhicules sont susceptibles d'améliorer la santé des employés en réduisant leur exposition aux émissions et au bruit, comme indiqué dans notre étude de cas sur les appareils SmartPTO. Asplundh continue de faire de la santé physique, mentale et financière de ses employés une priorité absolue. En 2023, nous avons publié un article de quatre pages dans notre magazine d'entreprise qui comprenait du matériel éducatif visant à briser la stigmatisation associée à la recherche d'aide en matière de santé mentale et qui mettait en avant les ressources gratuites et confidentielles fournies par le biais du programme d'aide aux employés (PAE) de l'entreprise. Des séances de formation pour les employés de supervision ont eu lieu sous forme de webinaires et lors de notre sommet annuel sur la sécurité afin de sensibiliser davantage à la santé mentale et de mieux faire comprendre les ressources mises à disposition des employés dans le cadre de notre PAE.

Nos programmes de retraite sont la pierre angulaire du soutien à la santé financière des employés. Asplundh aide les employés à préparer leur retraite et à garantir leur bien-être financier grâce à des régimes de retraite parrainés par l'entreprise et fournit de nombreuses ressources pédagogiques par l'intermédiaire de nos promoteurs de régimes de retraite et de notre programme PAE.

Les programmes varient selon les pays, mais partagent un objectif commun : la santé et le bien-être des employés.



GARANTIR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS SUITE

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Nous accordons une grande importance à la diversité de nos employés et nous efforçons de créer des environnements de travail où chaque individu se sent valorisé, respecté et habilité à apporter sa véritable personnalité au travail.

Recruter une main-d'œuvre diversifiée est non seulement une bonne chose à faire, mais également un élément essentiel de notre réussite commerciale. Des employés aux parcours, expériences et approches variés élargissent nos niveaux d'expertise et stimulent l'innovation et la croissance. Nous privilégions donc le recrutement de personnes dont la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, l'âge et le lieu de naissance sont variés.

En 2023, nous avons élaboré et lancé une politique DEI complète dans toute l'entreprise qui décrit nos objectifs, nos stratégies et nos lignes directrices pour promouvoir la DEI chez Asplundh. Elle fournit des engagements détaillés en matière de formation et d'éducation, de recrutement et d'embauche, d'évaluation des performances et de promotions, d'engagement des dirigeants, de responsabilité et de production de rapports, et d'absence de représailles.

Cette politique a déjà été mise en œuvre dans la pratique et une formation sur les préjugés inconscients a été intégrée à nos modules de formation révisés au cours de l'année. À la fin de l'année, tous les cadres supérieurs, directeurs régionaux et employés du siège social ont reçu une formation sur les préjugés inconscients dans l'ensemble de l'entreprise, et d'autres sessions sont prévues. À l'avenir, nos sessions de formation incluront également d'autres sujets axés sur la DEI, comme la formation Focusing on Inclusion and Belonging (mettre l'accent sur l'inclusion et l'appartenance) de 2024.

Asplundh évolue dans un secteur historiquement dominé par les hommes, et le démantèlement des croyances et des structures qui limitent l'avancement des femmes est une priorité permanente. En 2023, nous nous sommes joints à Women in Utilities, une organisation centenaire qui

reconnait et développe l'emploi de femmes travaillant dans le secteur des services publics. Les femmes représentent 5 % de nos effectifs et 15 % de notre équipe de direction.

En 2023, Andrea Moseley s'est jointe à Asplundh en tant que directrice financière pour superviser toutes les opérations financières de l'entreprise, y compris la comptabilité, les rapports financiers, la fiscalité, la trésorerie et la planification et l'analyse financières, ainsi que la direction des fusions et acquisitions.

Près de 40 % de notre effectif est diversifié; notre conseil d'administration est diversifié à environ 15 %, y compris des membres issus des communautés asiatiques américaines et afro-américaines.



« En 2023, nous avons élaboré et lancé une politique DEI globale dans toute l'entreprise. »

PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La qualité des personnes que nous attirons et retenons reflète la qualité du service que nous pouvons fournir à nos clients. C'est pourquoi nous rémunérons nos employés de manière équitable et compétitive et leur offrons des environnements de travail favorables et épanouissants.

ATTIRER ET RETENIR LES TALENTS

Les nouvelles recrues sont attirées par nous non seulement pour notre rémunération et nos avantages, mais aussi pour notre culture, notre style de leadership et notre réputation établie dans l'industrie.

Nos efforts d'attraction et de rétention sont fondamentalement liés à nos pratiques de DEI et à notre approche en matière d'éthique et de gouvernance. Nos collaborateurs sont fiers de travailler chez Asplundh, où le respect et l'intégrité sont des principes fondamentaux.

En 2023, nous avons apporté des améliorations importantes à notre stratégie de gestion des talents pour nos directeurs et

superviseurs régionaux. Pour améliorer les capacités de ces employés, nous avons identifié six compétences principales qui sont essentielles pour ces rôles, notamment la sécurité, les ventes et la croissance, l'orientation client, le développement des talents, le sens des affaires et la gestion de projet.

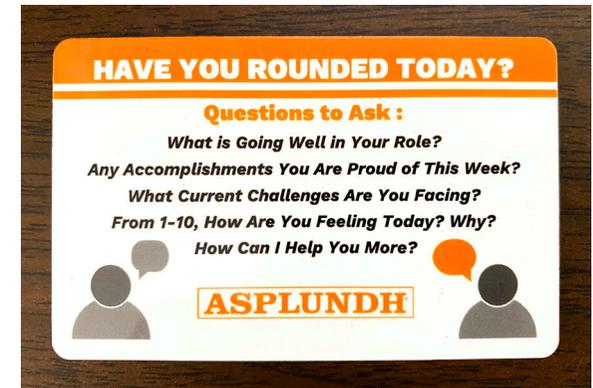
En évaluant nos gestionnaires et superviseurs selon ces critères, nous investissons dans leur réussite future. Lorsque des lacunes sont identifiées, des formations sont proposées pour offrir un développement de carrière et des outils et connaissances essentiels à l'évolution de l'employé.

En 2023, nous avons lancé notre premier groupe de ressources d'entreprise (GRE) pour

les femmes au siège social de l'entreprise. Les GRE sont des groupes communautaires dont le but est de soutenir et de nouer des relations pour les membres de cette communauté. Selon les commentaires reçus, l'entreprise parrainera d'autres GRE axés sur d'autres groupes dans les années à venir.

32 % de notre main-d'œuvre est couverte par des conventions collectives aux États-Unis et au Canada. En 2023, nous avons nommé un vice-président des relations de travail, David Gillis, pour guider nos processus de négociation collective et nous représenter auprès des syndicats.

« Nos efforts d'attraction et de rétention sont fondamentalement liés à nos pratiques de DEI et à notre approche en matière d'éthique et de gouvernance. »



ROUNDING CARDS - CARTES DE PRISES DE CONTACT

Asplundh a récemment introduit les « Rounding Cards » auprès de ses équipes sur le terrain.

Ces cartes, contenant une courte liste de messages-guides et de rappels, ont la taille d'une carte de crédit et permettent aux employés de les insérer dans leur portefeuille, de les attacher à leur cordon, de les garder dans leur véhicule ou, de manière plus durable, de prendre une photo à laquelle ils accèdent depuis leur téléphone ou ordinateur portable.

L'importance de ces cartes est simple : chacun d'entre nous a la responsabilité de prendre des nouvelles de ceux qui nous entourent et de reconnaître les excellentes performances, la bonne attitude et les réalisations des autres. Bien que ce geste puisse paraître anodin, il a eu un impact considérable sur l'amélioration de l'esprit de camaraderie et le moral de nos équipes, ce qui contribue au bien-être mental de nos employés.

PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUITE

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Une formation efficace et continue contribue également à nos efforts d'attraction et de rétention de talents. Elle constitue à la fois un élément essentiel de nos exigences en matière de sécurité et fait partie intégrante de notre culture de travail de manière plus générale.

Notre norme de qualification pour le dégageant des lignes est notre programme de préparation de la main-d'œuvre et reflète les directives du programme d'apprentissage des arboristes. Le US Department of Labor (USDOL) (ministère américain du travail) l'a officiellement adoptée comme norme directrice en 2018. Nous avons également un programme d'apprentissage formel chez Utility Lines Construction Services, qui est homologué auprès de l'USDOL et comprend 78 modules.

Nos employés sur le terrain disposent également des ressources nécessaires pour améliorer leur expertise grâce à des cours sur la sécurité, la sensibilisation aux risques électriques, l'application d'herbicides, l'utilisation de tronçonneuses et de déchiqueteuses, l'utilisation de grues et bien plus encore. Des programmes d'abattage d'arbres avancé, de montage avancé et d'escalade sur cordes fixes sont disponibles pour les employés plus expérimentés.

En 2023, notre siège social a organisé 11 séances de formation pour les employés de niveau supervision. Cela comprenait huit séances de formation générale pour contremaîtres, une pour un groupe AIG, une pour les superviseurs et une pour les administrateurs régionaux.

COLLABORER AVEC NOS COMMUNAUTÉS

La nature de nos services exige que nous cultivions et maintenions la confiance du public. Par conséquent, nous ressentons une obligation morale envers les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Nos efforts communautaires ont tendance à être décentralisés et guidés par les employés et les clients, ce que nous encourageons. Parce qu'ils vivent et travaillent dans nos communautés locales, ils sont les mieux placés pour nous aider à choisir des projets importants dans lesquels investir et agir.

Tout au long de l'année 2023, nos employés ont donné de leur temps à diverses organisations. Citons par exemple le Saluting Branches Day of Service, où une équipe de 12 personnes à Biloxi, dans le Mississippi, a taillé des arbres dans un cimetière d'anciens combattants pour témoigner son soutien et sa reconnaissance aux membres des forces armées. Une autre équipe à Eden, en Caroline du Nord, a participé à l'événement annuel Touch-a-Truck organisé par la ville d'Eden. Cet événement a servi de collecte de fournitures scolaires pour les enfants dans le besoin. Vous pouvez lire d'autres exemples de l'engagement communautaire d'Asplundh dans les études de cas contenues dans ce rapport.

Asplundh a augmenté ses dons d'entreprise de près de 20 % d'une année à l'autre. Ces dons ont été versés à diverses organisations, principalement celles qui opèrent dans les secteurs de la santé et de la communauté. Les dons de parrainage ont également été prioritaires.

SUCCÈS DU
PARTENARIAT
EN MATIÈRE DE
RESSOURCES
EN EMPLOI
À CHICAGO

L'attraction et la rétention des employés sont essentielles pour Asplundh. Dans la région du nord de l'Illinois, qui comprend Chicago, Asplundh a récemment conclu un partenariat avec le Saint Sabina Employment Resource Center.

Ce centre d'emploi et de services sociaux dessert les quartiers d'Auburn Gresham et d'Englewood, deux communautés à prédominance noire et ouvrière du sud de Chicago.

En nous associant à une ressource communautaire de confiance, nous avons pu organiser un salon de l'emploi pour atteindre les candidats potentiels de la région. L'événement a été un succès, avec plus de 50 membres de la communauté présents pour en savoir plus sur Asplundh et les possibilités de carrière qui s'offraient à eux. Huit des participants avaient déjà un permis de conduire commercial et plus de 25 ont été embauchés pour divers emplois de débutant.

« Une grande partie du salon de l'emploi consistait à présenter les réussites du personnel actuel, y compris moi-même », a déclaré Bobby Winton, directeur de la région du nord de l'Illinois. « Je me suis joint à Asplundh en 1999 à l'âge de 19 ans sans diplôme universitaire. En 23 ans, j'ai gravi les échelons et je supervise désormais une région qui couvre la troisième zone métropolitaine la plus peuplée des États-Unis.

« Nous voulons que les gens sachent qu'Asplundh n'est pas seulement un emploi, c'est une carrière. Les gens travaillent ici et obtiennent des promotions. Ils ont droit à un prêt hypothécaire. Plus de 60 % de nos employés sont propriétaires de leur maison. Quand vous dites cela aux gens, vous voyez leurs yeux s'illuminer. »

50

membres de la communauté ont participé à notre salon de l'emploi

25

participants ont été embauchés pour divers emplois de débutant



**SUSTAINABILITY
IN ACTION**



PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUITE

ASPLUNDH AFFICHE SON SOUTIEN COLLECTIF À LA COMMUNAUTÉ

Les différentes équipes d'Asplundh ne cessent de s'unir dans leurs efforts de bénévolat. Voici quelques exemples de cas où elles ont trouvé des moyens de travailler avec leurs collègues pour améliorer la vie dans leurs communautés.

Surprise festive pour les enfants en Caroline du Nord

Il y a trois ans, Asplundh Engineering Services, en Caroline du Nord, a commencé à travailler avec la Children's Home Society, une organisation à but non lucratif qui apporte un soutien aux enfants placés et adoptés, pour collecter des fonds et des fournitures.

En 2023, l'équipe a collecté des cadeaux de Noël pour 10 enfants, notamment des vestes, des pantalons, des chaussures, des équipements de sport, des livres et des jeux de société. Les articles ont été placés dans des sacs de voyage neufs pour les enfants, qui ont souvent besoin de bons sacs pour se déplacer d'un foyer à l'autre.

Kupper soutient la défense de l'environnement

En novembre 2023, Kupper Engineering, une société du groupe Asplundh Infrastructure, a commandité et participé à un tournoi de golf pour collecter des fonds pour une organisation appelée Environmental Justice Journalism Initiative (EJJI). Basée à Baltimore, l'EJJI aide les jeunes à raconter des histoires sur les inégalités environnementales dans leurs quartiers.

Un mois plus tard, un autre groupe d'employés a participé à une journée de nettoyage pour Friends of the Wissahickon, une organisation à but non lucratif qui soutient la section Wissahickon du parc Fairmount de Philadelphie.

Ces efforts constituent un moyen important pour nos employés de faire la différence en tant qu'équipe en dehors du lieu de travail.

Le siège donne l'exemple

L'année dernière, le siège social d'Asplundh a participé à deux collectes de sang pour la Croix-Rouge et s'est porté volontaire pour une journée de préparation de colis de soins pour les nouvelles mères dont les nouveau-nés recevaient des soins hospitaliers. Ils ont également récolté plus de 6 000 \$ pour la recherche et le soutien à la sclérose latérale amyotrophique (SLA), une maladie neurodégénérative rare et terminale. Le montant récolté a été égalé par l'entreprise.

Philabundance

En novembre 2023, le personnel du bureau a également collecté 1 800 livres de dons alimentaires, soit suffisamment pour remplir le compartiment à copeaux d'un camion-nacelle, pour le Camp Out for Hunger de Preston et Steve. Cette collecte alimentaire est le plus grand événement de collecte alimentaire du pays. L'année dernière, elle a permis de collecter plus de 1,7 million de livres de nourriture, qui ont toutes été données à Philabundance, une banque alimentaire qui distribue de la nourriture aux personnes dans le besoin dans toute la région de Philadelphie.



Asplundh a contribué à un don de

1,7 million

de livres de denrées alimentaires
données à Philabundance



**SUSTAINABILITY
IN ACTION**



SAINTE GOUVERNANCE, CAP VERS LA RÉUSSITE



NOTRE APPROCHE

Asplundh s'engage à maintenir les plus hauts niveaux de gouvernance. Notre succès continu en tant qu'entreprise depuis plus de 95 ans ne serait pas possible sans ce principe particulièrement essentiel et sa mise en œuvre pratique.

ENJEUX IMPORTANTS

- **Mettre en œuvre une gestion et une atténuation efficaces des risques**
- **Faire respecter l'éthique des affaires**
- **Garantir des chaînes d'approvisionnement durables**
- **Protection de la cybersécurité et de la confidentialité des données**

NOTRE APPROCHE

Asplundh est fondée sur l'intégrité. En tant qu'entreprise familiale axée sur les services, l'entreprise a toujours donné la priorité aux valeurs qu'elle défend et à la réputation qu'elle jouit auprès de ses employés, communautés, clients, fournisseurs et autres partenaires. Être une entreprise sécuritaire, conforme, éthique et réputée n'est pas négociable et souligne chaque décision que nous prenons et chaque action que nous entreprenons.

Les questions d'éthique et de gouvernance sont supervisées par la direction, mais un groupe interdisciplinaire collaboratif fournit un soutien supplémentaire, surveillant toutes les questions pertinentes et apportant son expertise et ses conseils si nécessaire. Ce groupe comprend des membres de nos services ESG, juridique, risques, conformité, finances et RH.

Ensemble, nos équipes veillent à ce que, au minimum, nous respections toutes les lois et réglementations nationales, fédérales, étatiques et locales dans les régions où nous exerçons nos activités. Au-delà de cela, nous suivons les meilleures pratiques de gouvernance et veillons à rester informés des changements qui impactent cet espace en pleine évolution.

Les responsabilités que nous partageons avec nos employés constituent la pierre angulaire de notre approche en matière de gouvernance éthique. Bien qu'Asplundh s'engage à offrir un environnement de travail sécuritaire, solidaire et inclusif, nous attendons de nos employés qu'ils se comportent avec intégrité et honnêteté, à la fois en tant qu'individus et en tant que groupe. Ces engagements et attentes sont décrits dans notre Code de conduite professionnelle et d'autres documents d'accompagnement.





ENTRETIEN AVEC THOMAS MOORE

En octobre 2023, Thomas Moore s'est joint à Asplundh en tant que directeur de la conformité d'entreprise. Son expérience s'étend sur plus de 15 ans et comprend la supervision de la conformité auprès de prestataires de soins de santé et d'assurance financés par le gouvernement et le secteur privé, ainsi que la direction de la gestion des risques et de la conformité d'entreprise aux États-Unis pour un détaillant mondial.



Chez Asplundh, Thomas dirige une équipe de professionnels de la conformité qui mènent des enquêtes, effectuent des audits annuels et s'assurent que nos employés disposent d'un statut légal pour travailler sur leurs sites respectifs. Il peaufine et établit également d'autres aspects du programme de conformité d'Asplundh et se concentre actuellement sur la mise en place d'un système multicanal de communication de rapports de conformité et d'éthique, sur la réalisation d'évaluations des risques à l'échelle de l'entreprise et sur le renforcement de diverses priorités de conformité par le biais de formations.

« Un fournisseur tiers est responsable du développement de notre système de rapports de conformité et d'éthique », explique Thomas.

« Il veille à ce que toutes les conversations soient anonymes et confidentielles et soient disponibles sur diverses plateformes. » Ce projet devrait être achevé en 2024.

Thomas pense qu'il est temps de faire comprendre, d'adopter et de faire respecter les principes de conformité et d'éthique dans toute l'entreprise. « Nous devons tous comprendre à quoi ressemble un comportement conforme et éthique », dit-il, « afin de nous responsabiliser de la même manière. » Le peaufinement du programme de conformité d'Asplundh et l'élaboration d'un plan de conformité public seront essentiels à cette exécution et au succès continu d'Asplundh. »



« Nous devons comprendre à quoi ressemble un comportement conforme et éthique afin de nous responsabiliser de la même manière. »

ÉTHIQUE ET CONDUITE DES AFFAIRES



« Notre Code de conduite professionnelle est un document évolutif, que nous révisons et mettons à jour régulièrement en fonction des évolutions réglementaires et des meilleures pratiques. »

Asplundh adhère à un code de conduite professionnelle qui guide le comportement de nos dirigeants, de notre direction et de nos employés. Il décrit les normes que nous leur demandons de respecter et détaille nos positions sur des questions telles que l'égalité des chances, la diversité, l'équité et l'inclusion, les conflits d'intérêts et les cadeaux, le harcèlement, la violence au travail, le travail forcé et la toxicomanie.

Des documents supplémentaires, notamment notre Manuel de l'employé, notre processus de gestion de la sécurité et le Manuel des politiques de chaque région, complètent et soutiennent notre Code de conduite professionnelle. Nous avons également mis en place un code de conduite des fournisseurs dédié à nos fournisseurs.

Notre Code de conduite professionnelle est un document évolutif, que nous révisons et mettons à jour régulièrement en fonction des évolutions réglementaires et des meilleures pratiques. L'année dernière, nous avons ajouté des informations sur le U.S. Foreign Corrupt Practices Act (loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger), ce qui renforcera notre sensibilisation aux problèmes de corruption et de pots-de-vin et garantira que nous opérons dans le strict respect des lois et réglementations en vigueur.

Notre équipe de direction et nos employés sont tenus de suivre une formation annuelle en ligne sur notre Code de conduite professionnelle et d'éthique. Ces séances couvrent tous les sujets pertinents, en mettant l'accent sur les nouveaux développements. Ces dernières années, des formations sur les préjugés inconscients en matière de DEI, ainsi que sur la traite des êtres humains, l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants ont été officiellement intégrées à nos séances. Les employés non-cadres reçoivent également une

formation en personne sur les questions liées à l'éthique de la part de leurs supérieurs immédiats.

Thomas Moore, directeur de la conformité de l'entreprise, a été l'un des recrutements clés de 2023. Thomas est responsable des politiques de conformité, des procédures, de la technologie et des directives commerciales de l'entreprise et veillera à ce que le service de la conformité soit conforme aux normes mondialement reconnues.

Asplundh dispose d'un système formel de dénonciation, géré par notre service de la conformité. Les préoccupations peuvent être soulevées de manière anonyme et chaque cas est évalué individuellement. Après une évaluation approfondie de chaque cas, des mesures et des recommandations appropriées sont formulées et peuvent inclure des conseils sur la nécessité d'une enquête plus approfondie ou sur la nécessité d'une suspension, d'un licenciement ou de poursuites. Les détails de notre politique de dénonciation sont fournis dans nos codes de conduite internes et ceux des fournisseurs.

Notre politique de dénonciation est très importante pour notre entreprise. Nous comptons sur les membres de notre équipe pour être nos yeux et nos oreilles sur le terrain et pour avoir la confiance nécessaire pour signaler tout problème préoccupant en urgence dans un environnement où ils ne craignent pas de représailles.

Reconnaissant que de nombreux employés travaillent sur le terrain avec un accès limité aux informations affichées dans les bureaux, nous avons conçu un nouveau processus d'assistance téléphonique de dénonciation avec une campagne de sensibilisation de six mois, spécifiquement axée sur nos travailleurs sur le terrain qui sera mis en place progressivement en 2024.

PROMOUVOIR DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DURABLES

Nos partenariats avec des fournisseurs éthiques, avec lesquels nous nous efforçons d'entretenir des relations solides et durables, sont essentiels à notre activité.



« Nous impliquons activement nos fournisseurs pour évoluer vers un environnement plus circulaire. »

Nous ne compromettrons pas notre éthique en travaillant avec des fournisseurs qui ne répondent pas aux exigences strictes de gouvernance que nous avons mises en place. Nous attendons d'eux qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations applicables et qu'ils suivent les normes que nous avons récemment formalisées dans notre Code de conduite des fournisseurs.

Nous nous efforçons également de construire une chaîne d'approvisionnement qui représente les communautés dans lesquelles nous et nos clients opérons. Cela implique une priorité délibérée accordée à des fournisseurs locaux diversifiés qui s'engagent à collaborer avec nous pour créer une chaîne d'approvisionnement saine et durable. Ce travail est conforme à notre Déclaration sur la diversité des fournisseurs, qui est remise à tous les fournisseurs.

Bien que ces activités fassent partie de notre mode de fonctionnement depuis des années, notre politique de diversité des fournisseurs les a rendues plus visibles au sein de notre entreprise et à l'extérieur. Aujourd'hui, nous échangeons

régulièrement avec nos pairs et les chefs de file du secteur lors d'événements sur la diversité des fournisseurs.

Nos dépenses auprès de fournisseurs diversifiés ont augmenté de près de 15 % entre 2022 et 2023. De plus, nous avons ajouté des exigences dans nos contrats en matière de dépenses liées à la diversité pour nos fournisseurs et sous-traitants.

Enfin, nous encourageons activement nos fournisseurs à évoluer vers un environnement plus circulaire. Nous avons régulièrement des échanges, par exemple, pour évaluer comment nous pouvons mieux éliminer certains des produits que notre entreprise utilise une fois qu'ils ont atteint la fin de leur vie utile. Nous faisons pression pour que ces matériaux soient davantage réutilisés, réaffectés et recyclés.

33%

Un tiers de nos dépenses en 2023 a été réalisé auprès de fournisseurs diversifiés

PROMOUVOIR DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DURABLES SUITE

CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

Notre Code de conduite des fournisseurs décrit les politiques et pratiques attendues de nos fournisseurs qui soulignent les pratiques commerciales éthiques et légales.

Le Code s'ajoute aux contrats légaux pour garantir que des pratiques de travail équitables, des droits de la personne, des politiques de lutte contre la corruption et d'autres normes éthiques qui sont des priorités importantes pour nos partenaires, sont en place.

Notre Code de conduite des fournisseurs est partagé avec nos fournisseurs de deux manières :

- **Les nouveaux sous-traitants reçoivent notre Code de conduite des fournisseurs dans le cadre de leur contrat officiel. Au fur et à mesure que nos fournisseurs migrent vers le nouveau système d'achat que nous avons récemment adopté, nous vérifierons qu'ils ont bien reçu le code.**
- **Nous disposons d'une page Internet dédiée aux fournisseurs vers laquelle nous les dirigeons dans le cadre du processus d'inscription et d'engagement. Notre Code de conduite des fournisseurs et notre déclaration de politique de diversité des fournisseurs sont hébergés sur ce site.**

Notre Code de conduite des fournisseurs est également une réponse aux questions que nous recevons de nos clients et d'autres entités sur nos politiques et procédures. Ces demandes nous offrent un aperçu supplémentaire des problèmes qui préoccupent nos partenaires et nous encouragent à nous garantir que nous avons mis en place les politiques, systèmes et processus nécessaires pour fonctionner de manière responsable et transparente.

INTERVENTIONS DE SÉCURITÉ

Nous recherchons régulièrement des possibilités de partenariat avec nos fournisseurs pour identifier les risques partagés et les solutions qui offrent une amélioration significative de nos activités.

Nous avons récemment collaboré avec notre plus grand fournisseur d'équipements de levage (nacelles) pour intégrer un dispositif de verrouillage de sécurité. Cette fonction empêche la nacelle de bouger si le harnais de l'opérateur n'y est pas correctement attaché. Cela permet de nous assurer que nos employés portent toujours un harnais et que le harnais est solidement fixé afin que l'employé ne puisse pas tomber depuis une hauteur.

Cette fonctionnalité est devenue standard dans chaque appareil de levage que nous recevons.

Une autre innovation a consisté à travailler avec une petite équipe d'experts en sécurité pour repenser les harnais d'escalade que nous utilisons. Le nouveau concept est plus facile à enfiler, offre une meilleure fixation et est plus confortable à porter. Cela réduit la fatigue et le risque de blessure. Nous avons apporté les modifications nécessaires à la conception et demandé à un fournisseur de fabriquer les nouveaux harnais en conséquence.

Nos relations solides avec les fournisseurs sont essentielles pour garantir que ces projets soient développés et mis en œuvre avec succès.



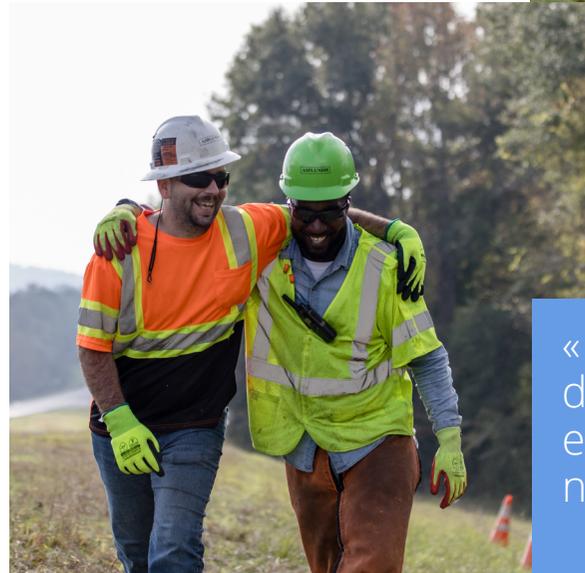
DÉFENDRE LES DROITS DE LA PERSONNE

Nos employés, nos sous-traitants et nos clients, ainsi que leurs communautés, sont au cœur de notre entreprise.

Notre responsabilité s'étend à toutes ces personnes et nous nous engageons à respecter et à défendre leurs droits de la personne.

À cette fin, nous créons des environnements de travail exempts d'exploitation, de traite d'êtres humains, d'esclavage, de travail forcé de toute sorte et de travail illégal des enfants. Nous soutenons et appliquons activement les directives relatives aux droits de la personne dans nos relations commerciales et nous nous concentrons sur les fournisseurs et partenaires qui démontrent également ces engagements. À cette fin, nous avons créé notre politique de développement durable des fournisseurs pour définir clairement les attentes et les exigences. Cette politique a été finalisée début 2024 et est communiquée à tous les fournisseurs sur une base annuelle.

Les récents ajustements apportés à notre formation au Code de conduite professionnelle ont inclus l'introduction de séances sur la traite des êtres humains, l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants.



« Nous appliquons les principes des droits de la personne dans l'ensemble de notre entreprise, en tant que fournisseur et avec nos propres fournisseurs. »

GARANTIR LA CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS ET LA CYBERSÉCURITÉ

Nos activités dépendent d'une continuité opérationnelle solide et de processus de sécurité élevés. Nous sommes intransigeants dans notre quête d'excellence. Nos normes de cybersécurité et de continuité dépassent celles de bon nombre de nos pairs, ce qui nous confère un avantage stratégique dans nos relations commerciales avec nos clients du secteur des services publics.



Plusieurs organismes externes évaluent régulièrement l'efficacité de nos processus de continuité des activités et de cybersécurité et un tiers effectue un audit annuel. Toutes les politiques et tous les documents pertinents sont examinés au cours de l'audit pour confirmer que les contrôles et les procédures de gestion des risques appropriés sont en place et respectés.

Nous examinons régulièrement les risques présents dans notre entreprise, en procédant à des ajustements et des améliorations itératifs pour garantir que les nouveaux risques sont évalués et que des réponses appropriées sont élaborées.

Nos centres de récupération de données sont situés dans différentes régions pour garantir la continuité des activités en cas d'interruption d'activité.

En 2023, nous avons entamé le processus d'obtention de notre certification ISO 27001, qui est la norme la plus connue au monde en matière de systèmes de gestion de la sécurité de l'information et considérée comme la référence dans de nombreux secteurs, y compris le nôtre. Le processus d'obtention de cette certification nécessite des ressources importantes en matière d'administration et de documentation. Bien que nous ayons mis en place de nombreuses exigences, nous devons démontrer leur existence et leur efficacité au sein de notre entreprise. Une fois obtenue, la certification ISO 27001 sera une forte reconnaissance qui nous distinguera de la concurrence.

Nous disposons d'un registre complet des risques qui évalue en permanence les risques auxquels

nous pouvons être vulnérables, ce qui nous incite à élaborer des mesures préventives de prévention et d'atténuation. Nous effectuons des analyses de vulnérabilité tous les mois et disposons de fournisseurs externes, notamment d'experts judiciaires, à disposition que nous pouvons consulter si nous avons besoin de leur expertise.

Des formations de sensibilisation à la cybersécurité et à la sécurité sont dispensées à tous les nouveaux employés et de manière continue aux employés en poste. Avec de nombreux employés sur le terrain, nous étudions activement comment ces risques peuvent se manifester sur différents appareils et plateformes. Nos programmes de formation sont régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution et de la maturité des menaces de cybersécurité. Parfois, des séances spécifiques sont organisées pour sensibiliser les employés aux nouveaux risques.

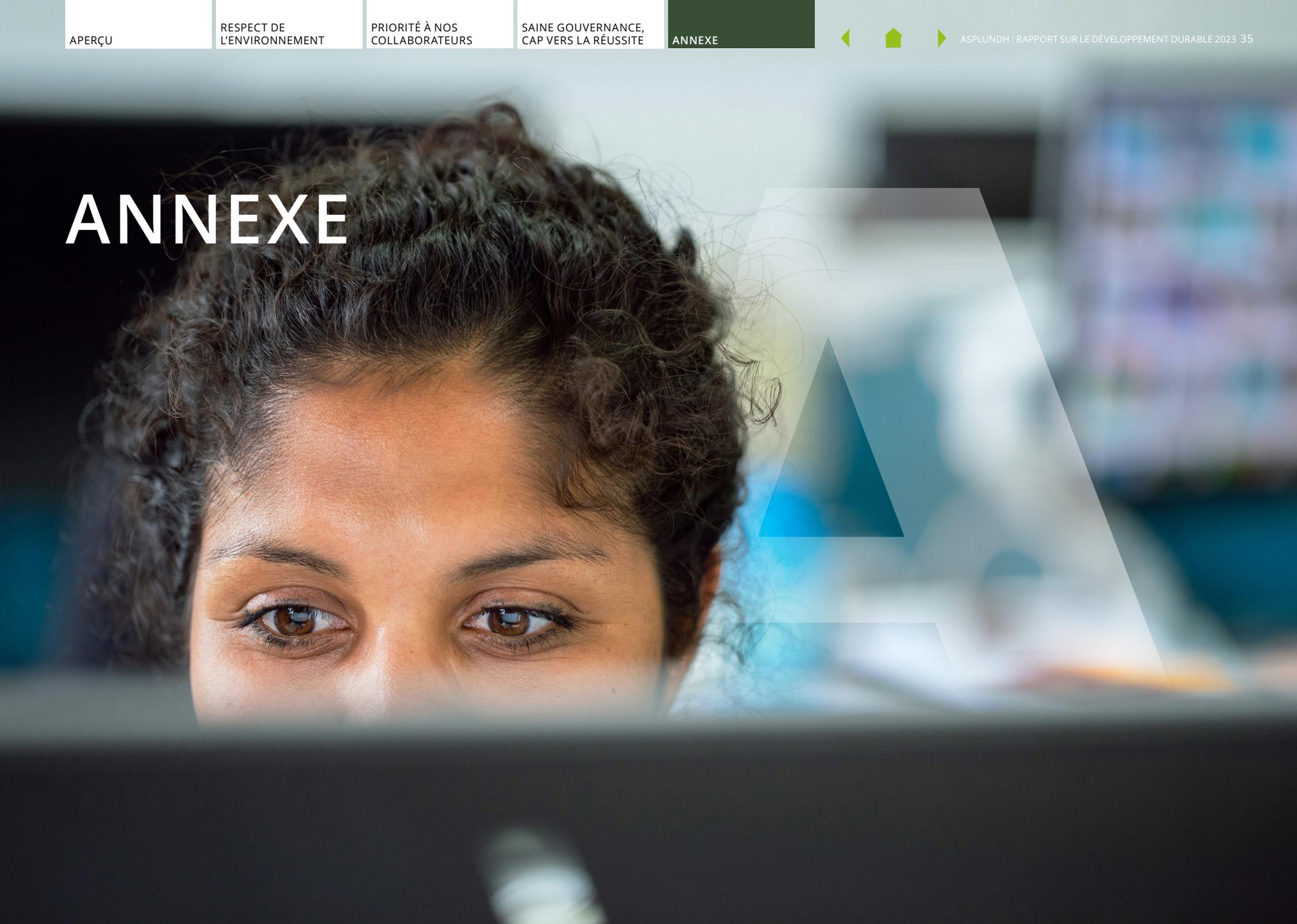
Aucune violation de données, aucun incident de sécurité ou cyberattaque n'a été signalé en 2023.

En réponse à l'essor spectaculaire des outils et plateformes d'IA, nous avons élaboré une politique en collaboration avec notre équipe juridique pour exploiter l'IA comme outil lorsque cela est approprié. Cette politique a été intégrée à notre ensemble plus large de politiques de sécurité informatique. À mesure que ce domaine continue d'évoluer, nos équipes informatiques et d'innovation numérique examineront plus en détail son potentiel de pertinence dans l'ensemble de notre entreprise.

« Nous examinons régulièrement les risques présents dans notre entreprise, en procédant à des ajustements et des améliorations itératifs. »



ANNEXE





INDEX DU CONTENU GRI

Asplundh a publié ses informations selon l'index du contenu des normes de la Global Reporting Initiative (GRI) pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2023, en utilisant la norme GRI : Foundation 2021 (fondation 2021).

Asplundh est une société privée et certaines informations financières et de gouvernance ne sont pas rendues publiques. Ceci est indiqué par un astérisque dans le tableau ci-dessous.

NORME GRI	NUMÉRO DE LA DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	SECTION	PAGE
GRI 2 : Divulgations générales 2021				
	2-1	Détails de l'organisation	À propos d'Asplundh	03
	2-2	Entités incluses dans les rapports de développement durable de l'organisation	À propos de ce rapport	02
	2-3	Période de déclaration, fréquence et point de contact	À propos de ce rapport	02
	2-4	Reformulations d'informations	Aucun	-
	2-5	Assurance externe	Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification externe	-
	2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	À propos d'Asplundh	03
	2-7	Employés	À propos d'Asplundh	03
	2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Asplundh emploie des entrepreneurs pour des travaux saisonniers	-
	2-9	Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance du développement durable	08
	2-10	Nomination et sélection de la plus haute instance de gouvernance	Sans objet*	-
	2-11	Président de la plus haute instance de gouvernance	Gouvernance du développement durable	08
	2-12	Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts	Gouvernance du développement durable	08
	2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Gouvernance du développement durable	08
	2-14	Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans l'établissement de rapports sur le développement durable	Gouvernance du développement durable	08
	2-15	Conflits d'intérêts	Éthique et conduite des affaires	30
	2-16	Communication des préoccupations critiques	Notre stratégie et nos partenaires	09
	2-17	Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé	Sans objet*	-
	2-18	Évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance	Sans objet*	-
	2-19	Politiques de rémunération	Sans objet*	-
	2-20	Processus de détermination de la rémunération	Sans objet*	-
	2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Sans objet*	-
	2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Notre stratégie et nos partenaires	09
	2-23	Engagements en matière de politiques	Notre stratégie et nos partenaires Lettre du chef de la direction	09 05
	2-24	Intégrer les engagements en matière de politiques	Lettre du chef de la direction Respect de l'environnement Priorité à nos collaborateurs Saine gouvernance, cap vers la réussite	05 13 21 28



INDEX DU CONTENU GRI SUITE

NORME GRI	NUMÉRO DE LA DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	SECTION	PAGE
	2-25	Processus visant à remédier aux impacts négatifs	Éthique et conduite des affaires	28
	2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de ses préoccupations	Déontologie et conduite professionnelle	28
	2-27	Respect des lois et réglementations	Aucun cas significatif de non-respect des lois et règlements pour lequel des amendes ou des sanctions non pécuniaires ont été encourues	
	2-28	Associations dont nous sommes membres	Electric Utility Industry Sustainable Supply Chain Alliance, National Association for EH&S Management, Edison Electrical Institute, et Women's International Network of Utility Professionals	
	2-29	Approche en matière d'engagement des partenaires	Vers la carboneutralité	14
			Priorité à nos collaborateurs	21
			Promouvoir des chaînes d'approvisionnement durables	31
	2-30	Conventions collectives	Nous avons mis en place des conventions collectives au niveau de l'entreprise	
GRI 3 : Thèmes importants 2021				
	3-1	Processus de détermination des thèmes importants	Importance	10
	3-2	Liste des thèmes importants	Importance	10
	3-3	Gestion des thèmes importants	Tout au long de ce rapport	-
GRI 204 : Pratiques d'approvisionnement 2016				
	204-1	Part des dépenses auprès des fournisseurs locaux	Informations non disponibles	-
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016				
	205-1	Opérations évaluées pour les risques liés à la corruption	Toutes les opérations font l'objet d'une évaluation des risques liés à la corruption, et aucun risque significatif n'a été identifié	
	205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures anti-corruption	Éthique et conduite des affaires	28
			Code de conduite des fournisseurs	32
			Défendre les droits de la personne	33
	205-3	Incidents de corruption confirmés et mesures prises	Informations non disponibles*	-
GRI 304 : Biodiversité 2016				
	304-1	Sites opérationnels détenus, loués, gérés dans ou à proximité de zones protégées et de zones à haute valeur de biodiversité en dehors des zones protégées	Sans objet	-
	304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Engagement en faveur de la biodiversité	18-19
	304-3	Habitats protégés ou restaurés	Engagement en faveur de la biodiversité	19
	304-4	Espèces inscrites sur la Liste rouge de l'UICN et espèces sur la liste nationale de conservation dont les habitats se trouvent dans les zones touchées par les activités	Sans objet	-
GRI 305 : Émissions 2016				
	305-1	Émissions directes de GES (portée 1)	Vers la carboneutralité	14
	305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (portée 2)	Vers la carboneutralité	14-15
	305-3	Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	Vers la carboneutralité	15
	305-4	Intensité des émissions de GES	Sans objet*	-
	305-5	Réduction des émissions de GES	Vers la carboneutralité	14
	305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone	Sans objet	-
	305-7	Oxydes d'azote (NOx), oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques importantes	Sans objet	-
GRI 306 : Déchets 2020				
	306-1	Production de déchets et impacts importants liés aux déchets	Asplundh explore des programmes « zéro déchet »	-
	306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Asplundh cherche à minimiser de manière proactive les déchets, y compris les déchets liés aux opérations	-
	306-3	Déchets produits	Informations non disponibles	-
	306-4	Déchets détournés de l'élimination	Informations non disponibles	-
	306-5	Déchets dirigés vers l'élimination	Informations non disponibles	-



INDEX DU CONTENU GRI SUITE

NORME GRI	NUMÉRO DE LA DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	SECTION	PAGE
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018				
	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Priorité à nos collaborateurs Garantir la santé et le bien-être des employés	21 22
	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Garantir la santé et le bien-être des employés	22
	403-3	Services de santé au travail	Garantir la santé et le bien-être des employés	22
	403-4	Participation, consultation et communication des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Garantir la santé et le bien-être des employés	22
	403-5	Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Garantir la santé et le bien-être des employés	22
	403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Garantir la santé et le bien-être des employés	22
	403-7	Prévention et atténuation des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations commerciales	Interventions de sécurité	32
	403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Informations non disponibles	-
	403-9	Accidents de travail	Informations non disponibles	-
	403-10	Problèmes de santé liés au travail	Informations non disponibles	-
GRI 404 : Formation et éducation 2016				
	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	La formation est dispensée de manière décentralisée et n'est pas assemblée au niveau du groupe	-
	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Priorité à nos collaborateurs Diversité, équité et inclusion Perfectionnement de la main-d'œuvre Formation et perfectionnement	21 23 24 25
	404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant d'évaluations régulières de leurs performances et de leur perfectionnement	Informations non disponibles	-
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016				
	405-1	Diversité des instances de gouvernance et des salariés	Diversité, équité et inclusion	23
	405-2	Rapport entre le salaire de base et la rémunération des femmes et des hommes	Informations non disponibles*	-
GRI 413 : Communautés locales 2016				
	413-1	Activités avec engagement des communautés locales, évaluations d'impact et programmes de perfectionnement	Collaborer avec nos communautés	25
	413-2	Activités ayant des impacts négatifs réels et potentiels importants sur les communautés locales	Aucune	-
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016				
	414-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères sociaux	Priorité à nos collaborateurs Saine gouvernance, cap vers la réussite	21 28
	414-2	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Aucun	-
GRI 416 : Santé et sécurité des clients 2016				
	416-1	Évaluation des impacts sur la santé et la sécurité des catégories de produits et services	Cela fait partie de nos procédures opérationnelles standard	-
	416-2	Incidents de non-conformité concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et services	Sans objet	-
Protection de la vie privée des clients				
	418-1	Plaintes fondées concernant des atteintes à la vie privée des clients et des pertes de données clients	Garantir la continuité des activités et la cybersécurité	34



ASPLUNDH

ASPLUNDH

708 Blair Mill Road
Willow Grove, PA 19090

sustainability@asplundh.com
www.asplundh.com