APK GROUP

Rapport de durabilité APK Group 2025



Sommaire

Avant-propos 3

Introduction 4

1. À propos d'APK Group 5
   - 1.1. Activités 5
   - 1.2. Chaîne de valeur 6
   - 1.3. Vision et stratégie 7

2. La durabilité au sein d'APK Group 8
   - 2.1. Gouvernance, supervision et suivi 8
   - 2.2. Communication et sensibilisation 10
   - 2.3. Dialogue avec les parties prenantes 10

3. Analyse de double matérialité 10

4. Objectifs de développement durable (ODD) 13

5. Environnement 14
   - 5.1 ESRS E1 – Changement climatique 14
     - 5.1.1. Politique 14
     - 5.1.2. Mesures 15
     - 5.1.3. Objectifs 17
     - 5.1.4. KPI (indicateurs clés de performance) 17

6. Social 21
   - 6.1. ESRS S1 – Description générale du personnel propre 21
   - 6.2. ESRS S1 – Sécurité et santé du personnel 22
     - 6.2.1. Politique 22
     - 6.2.2. Mesures 22
     - 6.2.3. Objectifs 23
     - 6.2.4. KPI 24
   - 6.3. ESRS S1 – Conditions de travail du personnel 25
     - 6.3.1. Politique 25
     - 6.3.2. Mesures 25
     - 6.3.3. Objectifs 26
     - 6.3.4. KPI 26
   - 6.4. ESRS S1 – Formation du personnel 27
     - 6.4.1. Politique 27
     - 6.4.2. Mesures 28
     - 6.4.3. Objectifs 29
     - 6.4.4. KPI 29

7. Gouvernance 30
   - 7.1. ESRS G1 – Conduite des affaires 30

8. Conclusion 31



Avant-propos



C'est avec fierté que nous présentons notre premier rapport de durabilité. Cette publication marque une étape importante dans la poursuite du développement de notre politique de durabilité.

Le rapport va plus loin que notre précédent rapport RSE, mais il est volontairement plus concis qu'un rapport CSRD[1] complet (Corporate Sustainability Reporting Directive). Nous avons opté pour une approche synthétique afin que le rapport reste clair et accessible à nos collaborateurs, donneurs d'ordre, fournisseurs et autres parties prenantes. Pour nous, transparence et clarté vont de pair. En parallèle, nous poursuivons en coulisses le développement de notre rapport CSRD complet.

Bien que le reporting constitue un élément essentiel de notre politique, l'accent est avant tout mis sur le renforcement de l'adhésion à la durabilité au sein de l'organisation. Ce n'est pas une évidence dans une entreprise en croissance qui opère dans **quatre pays** (Belgique, Pays-Bas, Luxembourg et Allemagne) et qui est active dans **sept activités** différentes. Cette diversité rend l'ancrage d'une vision commune d'autant plus exigeant.

Notre secteur est également confronté à des défis en matière d'échange de données. Une organisation efficace des flux de données permet d'atteindre plus rapidement des objectifs communs de durabilité.

Afin de garder la maîtrise de nos progrès, nous investissons donc également dans la mesure des KPI[2].
Nous pouvons ainsi ajuster notre action de manière ciblée lorsque cela s'avère nécessaire. Nous travaillons à l'amélioration continue de la qualité de nos données et accélérons leur collecte. Nous pouvons ainsi réagir plus rapidement à ce que les chiffres nous indiquent.

Nous souhaitons profiter de cette occasion pour remercier tous nos collaborateurs APK pour leur engagement quotidien en faveur d'un mode de travail plus durable. Leur implication est le moteur de nos progrès.

La durabilité ne peut se concrétiser que lorsque toutes les parties concernées - des fournisseurs aux clients, en passant par tous les acteurs intermédiaires - travaillent main dans la main. Ce rapport invite au dialogue et à la compréhension mutuelle. Les attentes peuvent se renforcer mutuellement, mais aussi se freiner. C'est pourquoi nous croyons en une culture de confiance et de responsabilité partagée.

Ce rapport constitue une première étape dans le partage de nos efforts, de nos ambitions et des enseignements tirés. Nous espérons qu'il inspirera, suscitera la réflexion et invitera à la collaboration et au dialogue.

Solange Bruno
Responsable durabilité APK Group

1 *La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) est une directive européenne qui impose aux entreprises de rendre compte de leur impact sur les personnes, l'environnement et la bonne gouvernance. Cette réglementation européenne oblige APK Group à établir un reporting à partir de 2028. 2028*

2 *Les KPI (Key Performance Indicators ou indicateurs de performance clés) sont des chiffres concrets et mesurables qui montrent dans quelle mesure une organisation atteint ses objectifs.*

Introduction

Avec ce rapport, nous souhaitons offrir à nos parties prenantes un aperçu clair et transparent de la politique de durabilité d'APK Group. Nous présentons les lignes directrices pertinentes, les mesures concrètes, les données actuelles et les objectifs en matière de durabilité, avec une attention particulière portée aux réalisations de l'année 2025.

Cette déclaration de durabilité est établie sur une base consolidée et s'applique à toutes les filiales d'APK Group. Le périmètre de ce rapport correspond à celui de nos états financiers consolidés. Un aperçu complet des plus de 40 entités concernées en Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne et au Luxembourg figure dans les comptes annuels consolidés de 2025.

APK Group s'investit activement dans le développement de son rapport de développement durable, conformément aux exigences de la CSRD. Cette réglementation européenne nous imposera, à partir de 2028, de rendre compte de manière détaillée de nos efforts en matière de durabilité.



1. À propos d'APK Group

Dans cette section, nous présentons le fonctionnement opérationnel de l'entreprise, de l'approvisionnement à la livraison, et expliquons notre chaîne de valeur. Nous présentons également notre vision de la durabilité et la stratégie S.M.A.R.T. qui guide nos actions et nos ambitions à long terme.

1.1. Activités

Nous sommes actifs dans quatre pays (Belgique, Pays-Bas, Allemagne et Luxembourg) et exerçons nos activités dans sept grands domaines.

Eau
Nous sommes sépcialisés dans la pose de canalisations d'eau potable, la mise en place de réseaux de distribution, de réseaux incendie, d'égouttage, d'installation de pompage, de compteurs d'eau numériques, de systèmes de traitement de l'eau, et bien plus encore. Dans le secteur industriel, nous installons également des conduites d'eau de process et d'eau de refroidissement.

Énergie
Au sein de l'activité Énergie, nous réalisons non seulement des missions de distribution urbaine des services de base, mais aussi des raccordements domestiques. Nous intervenons dans de nombreuses formes d'énergie (renouvelable), notamment la basse, moyenne et haute tension, le gaz, les réseaux de chaleur, l'éclairage public, les compteurs numériques, les raccordements domestiques, les batteries domestiques, les panneaux solaires, les bornes de recharge et les réseaux d'hydrogène.

Mobilité
APK Group veille à une mobilité optimale des personnes et des produits : construction de routes et d'infrastructures ferroviaires, matériel et installations de signalisation, monitoring du trafic, parkings et zones d'activités. Nous disposons de toutes les compétences nécessaires à la réalisation d'un projet global : travaux de terrassement et de démolition, travaux généraux de voirie et d'égouttage, travaux de béton, coffrage glissant, asphaltage, jusqu'à l'aménagement paysager et la création d'espaces verts.

Télécommunications
Conception, construction, mise en service, maintenance et services. Voilà ce que fait APK Group pour les réseaux de télécommunication de demain. De plus, nous assurons les raccordements des clients, que ce soit sur cuivre, câble coaxial ou fibre optique. Citons notamment la fibre jusqu'au domicile (FTTH), la fibre jusqu'à l'entreprise (FTTB) et, dans la foulée, le raccordement de la fibre dans les logements. Parmi les autres applications que nous visons dans le cadre de notre activité Télécommunications et systèmes d'information, citons : les applications de surveillance, les applications IoT (Internet des objets), les villes intelligentes grâce à des capteurs de pointe et, enfin, la 4/5G.

Aménagement paysager
Nous distinguons trois types d'activités selon le donneur d'ordre : public, entreprise ou particulier.. Nous sommes un prestataire d'aménagement paysager de classe 4G3, actif dans l'aménagement de jardins et les travaux d'environnement autour de bâtiments existants et neufs. Cela comprend également la végétalisation des parcs urbains et des centres de villages ainsi que l'entretien des espaces verts publics. L'aménagement et la rénovation de terrains de sport ainsi que la pose de systèmes de drainage comptent parmi nos points forts. Nous fournissons aussi le mobilier urbain et son entretien, afin que chaque projet soit non seulement attrayant, mais le reste. Nous disposons en outre d'une équipe capable de concevoir et de réaliser les jardins privés les plus modernes.

Recyclage
Sur nos propres sites de concassage, nous recyclons et transformons les matériaux issus des travaux de démolition et de terrassement en nouvelles matières premières pour la construction. L'accent est principalement mis sur le traitement des granulats et des terres. Notre filiale Resol collecte 32 types différents de déchets d'entreprise.

Techniques sans tranchée
Celles-ci réduisent au minimum les nuisances lors des travaux d'infrastructure. La popularité du forage horizontal dirigé, du forage à fusée, du fonçage de tuyaux et du microtunnelage augmente donc fortement. Au sein d'APK Group, nous sommes très fiers qu'APK Drilling et K-Boringen comptent désormais parmi les plus grandes entreprises de forage de Belgique.

1.2. Chaîne de valeur

Nous décrivons ci-dessous notre chaîne de valeur (voir Figure 1) : l'ensemble de la chaîne d'activités et de parties impliquées dans la fourniture de nos services, de l'approvisionnement à la livraison.

Chaîne d'approvisionnement (en amont)

Du côté de l'approvisionnement, nous achetons des matières premières, des équipements et du transport. Nos matières premières sont des matériaux de construction tels que le béton, l'asphalte, les tuyaux et les câbles. Pour les équipements, nous utilisons notamment des machines, des véhicules de chantier, des équipements de protection individuelle et du matériel informatique. Pour acheminer ces matières premières et ces équipements jusqu'à nos chantiers, APK Group fait appel à des partenaires de transport. Une grande partie des achats de matières premières est effectuée selon les prescriptions de nos donneurs d'ordre, ce qui ne nous laisse pas de liberté de choix pour certains fournisseurs. Lorsque cette liberté existe, nous faisons des choix conscients qui contribuent à limiter le changement climatique et les déchets et qui favorisent le bien-être de nos collaborateurs.

Activités propres

Dans le cadre de nos activités propres, nos équipes de production (BU, ou business units) réalisent un large éventail de travaux d'infrastructure, tels que la pose de réseaux de services publics, les travaux routiers, les projets d'égouttage, les aménagements paysagers et l'installation de réseaux de télécommunications. Ces travaux sont réalisés sur des chantiers ou au domicile des particuliers. Nos BU sont assistées par des fonctions support (SU, ou supporting units) disposant notamment d'une expertise en IT, finance, durabilité, juridique, gestion des risques, gestion des bâtiments, gestion des ressources (parc machines et transport) et RH. APK réalise également elle-même une partie des activités de transport.

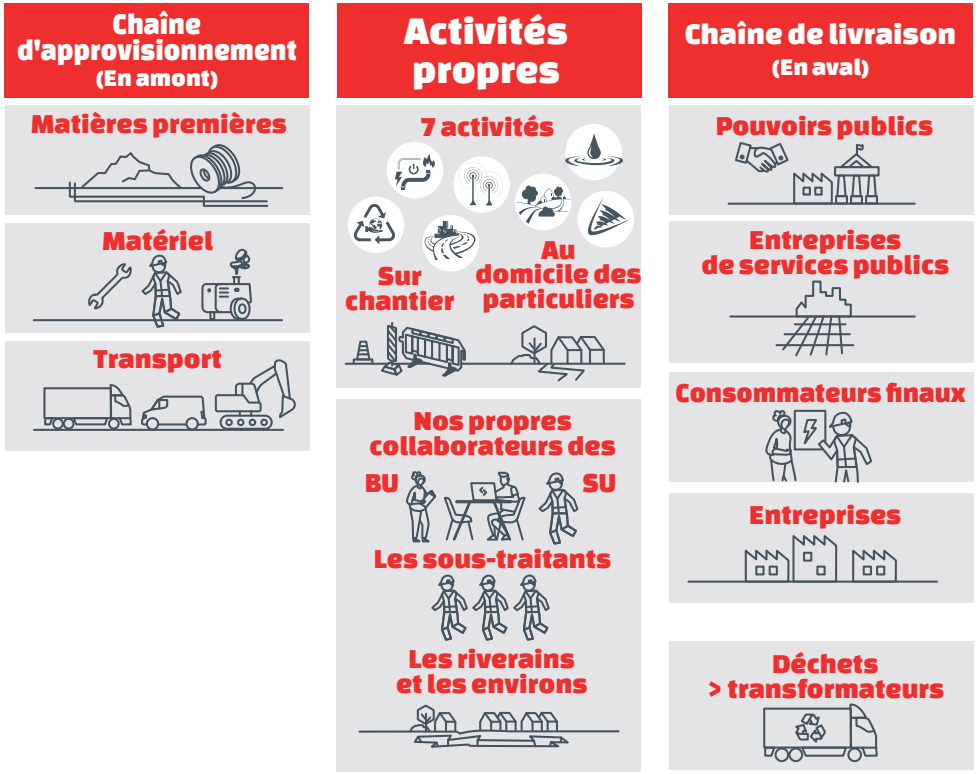


Figure 1 - Chaîne de valeur d'APK Group

APK fait principalement appel à son propre personnel, mais travaille aussi avec des sous-traitants[3]. Nous convenons avec eux d'accords clairs en matière de sécurité et de durabilité. À l'avenir, nous souhaitons encore renforcer leur rôle dans notre approche du climat et des déchets, afin d'accroître ensemble notre impact.

Chaîne de livraison (en aval)

Du côté de la livraison, nous nous engageons chaque jour à réaliser les projets pour nos clients de manière sûre, qualitative et durable. Il s'agit notamment des pouvoirs publics, des sociétés de services publics, des gestionnaires de réseaux, des utilisateurs finaux et d'entreprises actives dans les infrastructures d'énergie, de mobilité et d'eau (voir Figure 1).

Nous collaborons également étroitement avec nos opérateurs de traitement des déchets afin de traiter de manière durable les déchets issus de nos activités. Nous contribuons ainsi à une approche circulaire et limitons l'impact environnemental de nos travaux.

3 *Les sous-traitants sont des parties externes qui exécutent des travaux pour le compte d'APK Group après avoir fait l'objet d'un screening approfondi.*



1.3. Vision et stratégie

La durabilité fait partie intégrante de la politique d'APK Group. Notre vision est claire : « Together we create SMART & sustainable cities to make life easy, safe and accessible for everyone. » Cette vision se concrétise au travers de notre stratégie S.M.A.R.T., qui signifie :



S: Sustainable working environment – Un environnement de travail durable et sain pour tous les collaborateurs.

M: Measurable benefits – Des progrès visibles grâce au suivi, notamment, des émissions de CO_2, de la sécurité et des déchets.

A: Actions – Pas de paroles creuses, mais des actions concrètes dans les services et la politique interne.

R: Reliable solutions – Des solutions de qualité et fiables, soutenues par une communication claire.

T: Time-independent synergy – Des solutions durables à long terme, dans l'intérêt des générations futures.

Cette stratégie constitue le fondement de nos actions et de nos performances en matière de durabilité. La mise en œuvre de cette politique est solidement ancrée dans notre organisation. Une équipe dédiée, composée d'une responsable durabilité, de spécialistes de la durabilité et d'un comité ESG, pilote la politique de durabilité.

2. Le développement durable au sein du groupe APK

La durabilité est ancrée au cœur de notre organisation. À partir de notre mission et de notre stratégie, nous construisons des villes intelligentes et durables et traduisons cette ambition en actions concrètes dans notre fonctionnement. Dans ce chapitre, nous expliquons comment la durabilité est intégrée sur le plan organisationnel, comment nous stimulons la sensibilisation et comment nous impliquons activement nos parties prenantes dans la politique.

2.1. Gouvernance, supervision et suivi

APK Group dispose d'une équipe spécialisée dans le développement durable qui coordonne le reporting ESG et la politique de durabilité. Cette équipe est composée d'une responsable durabilité et de deux spécialistes de la durabilité, qui travaillent de manière complémentaire au développement d'un cadre de durabilité robuste et tourné vers l'avenir.

La durabilité est intégrée dans la structure de nos organes d'administration, de direction et de supervision (AMS-bodies[4] : Administrative, Management and Supervisory bodies). Chacun de ces organes contribue activement à la mise en œuvre et au suivi de notre politique de durabilité :

- Conseil de surveillance : veille à l'impact de la durabilité, des risques et des opportunités sur la stratégie de l'entreprise et est conseillé par le comité ESG.
- Comité Audit & Risk : suit notamment le fonctionnement du comité ESG et veille à la fiabilité du reporting. Il assure également le contrôle interne du respect des processus/procédures et contribue au suivi de la conformité au sein du groupe.
- Conseil d'administration : définit les choix stratégiques, veille à l'intégration de la durabilité dans les activités de l'entreprise et en rend compte au Conseil de surveillance.
- Directions BELUX, Pays-Bas et Allemagne : assurent la mise en œuvre de la politique dans leurs régions.
- Comité ESG : contribue à définir les objectifs de durabilité, suit les progrès et rend compte au moins une fois par an au Conseil de surveillance.
- Comité Finance : suit la position de liquidité et la structure de financement du groupe. Il est notamment en contact avec les financeurs externes, évalue les facilités de crédit existantes, conseille le conseil à ce sujet et soutient les décisions stratégiques.
- Comité Stratégie : veille, avec le conseil, à l'orientation stratégique du groupe et au plan quinquennal qui y est associé. Il sert de caisse de résonance au conseil pour le développement et l'évaluation de la stratégie du groupe.
- Équipe durabilité : rend compte au comité ESG et au Conseil d'administration.

Ces organes travaillent de manière complémentaire et assurent un suivi largement porté et transparent de la politique de durabilité. Au niveau du groupe, ils s'articulent comme suit dans l'organigramme.

4 *AMS-bodies : Administrative, Management and Supervisory bodies : nos organes d'administration, de direction et de supervision.*

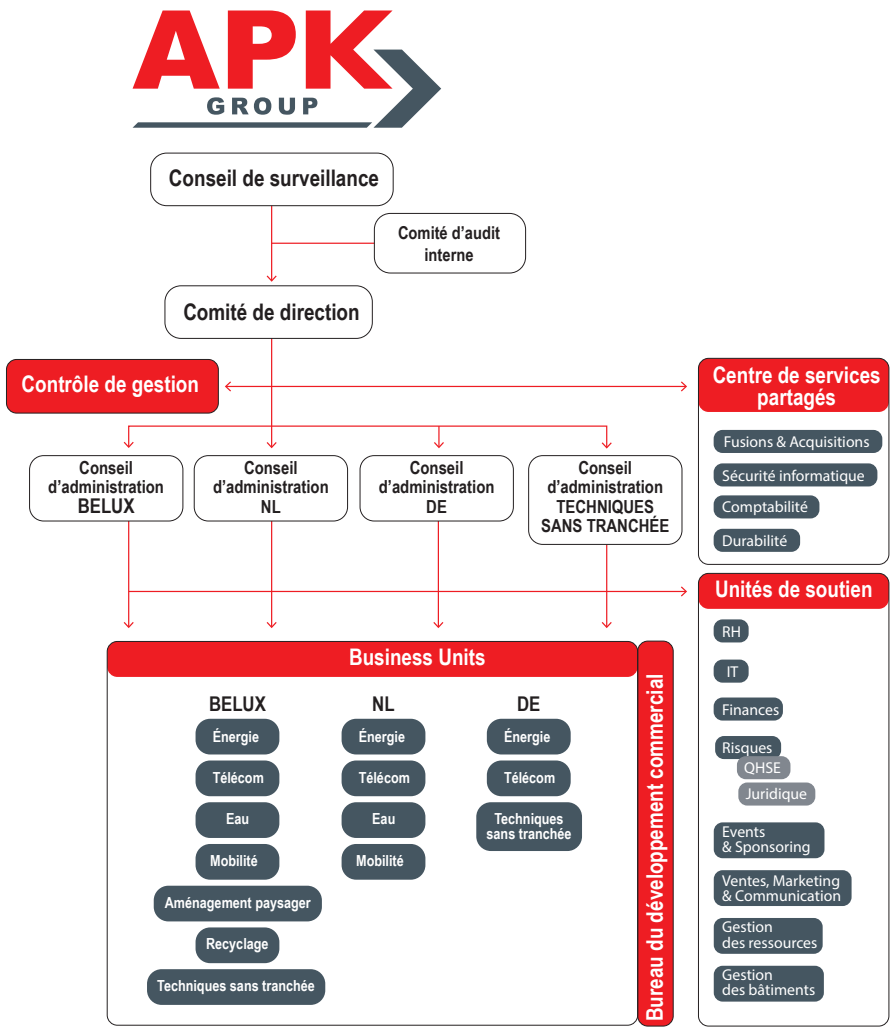


Figure 2 - Organigramme d'APK Group

Plus précisément, le Conseil de surveillance dispose des comités suivants :

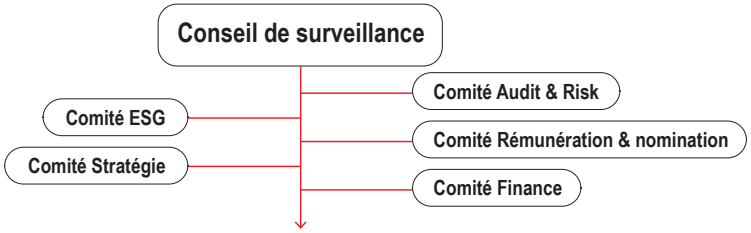


Figure 3 - Comités du Conseil de surveillance

2.2. Communication et sensibilisation

Nous accordons une grande importance à la sensibilisation à la durabilité et investissons activement dans une communication claire, tant en interne qu'en externe.

Communication interne et sensibilisation

La durabilité est structurellement intégrée dans la communication interne et les formations d'APK Group. Le thème est abordé chaque année lors de la formation d'hiver et tous les trimestres dans des sessions destinées aux nouveaux collaborateurs comme aux collaborateurs en place, ce qui renforce l'implication et la compréhension. Parallèlement, toutes les informations relatives aux politiques et aux objectifs sont disponibles de manière centralisée via le SharePoint interne, afin que les collaborateurs aient toujours accès aux données actuelles. En outre, un plan de communication élaboré avec le département marketing garantit une communication cohérente. Des mises à jour mensuelles dans la newsletter et sur les écrans d'information au bureau maintiennent la durabilité visible.

Communication externe

Sur notre site https://apkgroup.eu/fr/duurzaamheid/, nous présentons publiquement notre politique de durabilité. Tous les rapports de la CO_2 Performance Ladder y sont également disponibles. Via les réseaux sociaux, nous partageons régulièrement des mises à jour sur les actions et résultats en matière de durabilité, afin de rendre la durabilité visible à l'extérieur et de la maintenir top of mind en interne.

2.3. Dialogue avec les parties prenantes

Nous impliquons activement les parties prenantes internes et externes dans le développement de notre politique de durabilité. Les parties prenantes internes sont consultées au moyen d'enquêtes et de moments d'échange sur leurs attentes et priorités en matière de durabilité. La direction reçoit en outre des rapports trimestriels et un espace de dialogue est prévu avec la responsable durabilité dans le cadre de groupes de travail thématiques.

Les parties prenantes externes sont également interrogées chaque année sur leurs attentes en matière de durabilité. Les thèmes que nous considérons comme pertinents leur sont soumis afin d'en évaluer l'importance. Nous entretenons en outre des relations actives grâce à notre participation à des événements et à des groupes de travail d'organisations et de fédérations externes.

Les résultats de ces consultations de parties prenantes, tant internes qu'externes, sont discutés au sein des organes d'administration, de direction et de supervision d'APK Group. Ils constituent une base importante pour déterminer les thèmes matériels et sont pris en compte dans le développement ultérieur de notre politique, de nos actions et de nos objectifs. Par le principe de double matérialité, ils contribuent directement à l'orientation stratégique de notre approche de la durabilité.

3. Analyse de double matérialité

Afin de déterminer quels thèmes de durabilité sont les plus importants pour APK Group, nous avons réalisé une analyse de double matérialité selon la méthodologie décrite dans les European Sustainability Reporting Standards (ESRS)[5].

Après évaluation des impacts, risques et opportunités liés à la durabilité, 11 thèmes ont été identifiés comme matériels. Ils constituent le cœur de notre politique de durabilité. Ils ont ensuite été reliés aux normes thématiques des ESRS, ce qui a abouti à cinq normes thématiques matérielles.



5 *Les ESRS (European Sustainability Reporting Standards) sont des normes européennes qui déterminent la manière dont les entreprises doivent rendre compte de la durabilité dans le cadre de la CSRD.*

Figure 4 - Aperçu des thèmes matériels (mise à jour 2025)

Normes thématiques

Environnement	Social	Gouvernance	Informations spécifiques à l'entité
ESRS E1 Changement climatique	**ESRS S1 Personnel propre**	**ESRS G1 Conduite des affaires**	**Limiter l'impact sur l'environnement**
Énergie (CO_2)	Sécurité et santé des travailleurs Formation des travailleurs Conditions de travail des travailleurs	Relation client durable Pratiques commerciales loyales Bonne gouvernance	Limiter l'impact sur l'environnement
ESRS E5 Utilisation des matériaux et circularité	**ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur**		**Politique d'achats durables**
Gestion des déchets			

Changement climatique[6] **et politique climatique** : nous réduisons nos émissions de CO_2 et soutenons la transition énergétique[7], car nos activités ont un impact direct sur le climat.

Utilisation des matières premières et économie circulaire[8]

Politique de gestion des déchets : nous limitons les déchets et augmentons le recyclage, car nos travaux génèrent des flux de déchets importants.

Personnel propre[9]

Politique de sécurité et de santé : nous protégeons activement nos collaborateurs, car la sécurité sur chantier est cruciale pour leur bien-être et la continuité de nos projets.

Politique de développement : nous investissons dans la formation et le développement de carrière, car des collaborateurs bien formés sont essentiels à la qualité, à la sécurité sur chantier et à la croissance. Nous misons également sur le « first time right », qui a un impact direct sur la réduction des déchets et des émissions de CO_2.

Politique relative aux conditions de travail : nous veillons à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'à une rémunération correcte, car nous voulons être un employeur attractif et durable.

Travailleurs dans la chaîne de valeur[10] Politique relative aux travailleurs de la chaîne de valeur : nous soutenons les sous-traitants en matière de sécurité et de bien-être, car ils font partie intégrante de nos activités.

Conduite des affaires[11]
Politique de relations clients durables : nous construisons des collaborations à long terme, car nos clients accordent une importance croissante à la durabilité dans leurs projets.

Politique de pratiques commerciales loyales : nous garantissons l'intégrité et la transparence, car la confiance et un comportement éthique sont fondamentaux pour notre fonctionnement.

Politique de bonne gouvernance : nous veillons à une gouvernance responsable et transparente, car un leadership de qualité et le respect de la législation et de la réglementation sont essentiels à une croissance durable.

Thèmes spécifiques à l'entreprise :

Politique d'achats durables

Politique relative à l'impact des chantiers sur l'environnement proche : nous limitons les nuisances pour les riverains, car nos chantiers se déroulent souvent dans des zones densément peuplées.

APK Group développe d'ici 2028 les obligations de reporting liées aux normes ci-dessus, conformément aux attentes de la CSRD. Le présent rapport fournit un aperçu synthétique de nos efforts à ce jour pour les normes thématiques suivantes :

- **Changement climatique (ESRS E1)**
- **Personnel propre (ESRS S1)**
- **Conduite des affaires (ESRS G1)**

Les autres thèmes matériels et normes thématiques seront expliqués dans notre prochain rapport de durabilité.

6 *ESRS E1.*
7 *La transition énergétique est le passage des combustibles fossiles à des sources d'énergie renouvelables telles que le soleil, le vent ou l'hydroélectricité.*
8 *ESRS E5.*
9 *ESRS S1.*
10 *ESRS S2.*
11 *ESRS G1.*




CO_2



4. Objectifs de développement durable (ODD)

Comme expliqué au titre 3, notre stratégie de durabilité a été développée sur la base de l'analyse de double matérialité prescrite par les ESRS.
Nous contribuons toutefois aux objectifs de développement durable (SDG/ ODD) grâce aux politiques que nous avons développées autour des thèmes matériels importants pour APK Group.

ESRS 2

ESRS E1 Changement climatique

Énergie (CO2e)



Circularité

Gestion des déchets



ESRS S1 Travailleurs de l'entreprise

Sécurité et santé des travailleurs
Formation des travailleurs
Conditions de travail des travailleurs



ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur

Bien-être des sous-traitants



ESRS G1 Conduite des affaires

Relation client durable
Pratiques commerciales loyales
Bonne gouvernance



Limiter l'impact sur l'environnement

Limiter l'impact sur l'environnement



Politique d'achats durables

Achats durables



5. Environnement

5.1. ESRS E1 - Changement climatique[12]

Le changement climatique est l'un de nos principaux thèmes de durabilité. En tant que partenaire d'infrastructure, nous ne réduisons pas seulement nos propres émissions : nous contribuons aussi activement à des solutions en faveur d'une société plus durable. Dans ce chapitre, nous présentons notre politique en matière de changement climatique, les mesures que nous prenons pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, ainsi que nos objectifs et performances (KPI).

5.1.1. Politique

Atténuation du changement climatique

Notre politique climatique est solidement ancrée dans notre stratégie d'entreprise et sert de ligne directrice pour l'ensemble de nos activités, sites et collaborateurs. Elle repose sur trois piliers stratégiques :

1. Transition énergétique : nous passons à des sources d'énergie renouvelables, électrifions lorsque cela est possible les équipements et les véhicules, réduisons notre dépendance aux combustibles fossiles et suivons les évolutions technologiques du secteur de l'énergie.

2. Changement de comportement : nous encourageons des comportements respectueux de l'environnement au moyen de campagnes internes, de formations et de politiques de soutien.

3. Efficacité énergétique : nous visons une efficacité énergétique maximale dans les ressources, les infrastructures et les processus, notamment par des arbitrages d'investissement et des optimisations opérationnelles.

Le plan de transition[13] pour l'atténuation du changement climatique[14] traduit notre politique en actions et objectifs concrets. Le plan vise à réduire structurellement les émissions de gaz à effet de serre de nos propres activités et de la chaîne de valeur.

Notre politique climatique n'est pas une politique isolée : elle est soutenue par des documents de politique complémentaires. Grâce à notre politique d'achat, nous privilégions des achats respectueux du climat qui réduisent à la fois nos émissions dans la chaîne de valeur et nos propres émissions. Notre politique de gestion des déchets contribue à la réduction du CO_2 en misant sur la prévention des déchets et un traitement durable. Notre politique de formation contribue quant à elle à des comportements économes en énergie et à une utilisation durable de nos machines, camionnettes et camions.

Pour étayer notre stratégie, nous avons réalisé trois analyses ciblées :

1. Analyse de l'empreinte carbone selon le GHG Protocol[15]

Cette analyse nous a donné un aperçu de nos émissions de CO_2 (voir section 5.1.4. KPI) et de nos principales sources d'émissions. Nous sommes également certifiés selon la CO_2 Performance Ladder[16] (BE : niveau 3, NL : niveau 5), ce qui nous permet de démontrer nos efforts de réduction de manière structurée et transparente.

2. Analyse de scénarios climatiques sur la base des scénarios NGFS[17]

Dans cette analyse, nous avons cartographié à la fois les risques climatiques physiques (tels que les événements météorologiques extrêmes et la hausse des températures) et les risques de transition (tels que l'évolution de la réglementation, les évolutions technologiques et les changements de marché), ainsi que leur impact financier sur APK Group. Nous avons également étudié les opportunités liées au changement climatique, par exemple l'offre d'infrastructures adaptées au climat[18].

3. Analyse des émissions verrouillées (locked-in emissions)[19]

Cette analyse cartographie les sources d'émissions provenant des infrastructures, véhicules et équipements existants. Elle nous permet de déterminer où des émissions structurelles sont verrouillées dans nos activités. Sur la base des résultats, nous cherchons à éviter de nouveaux investissements dans des ressources fortement émettrices et planifions, si nécessaire, un remplacement progressif.

12 *ESRS E1.*

13 *Un plan de transition est un plan qui décrit comment une organisation entend réduire structurellement ses émissions et passer à des pratiques plus durables.*

14 *L'atténuation du changement climatique désigne la limitation du réchauffement de la planète.*

15 *Le Greenhouse Gas Protocol est une norme internationale pour la mesure et le reporting des émissions de gaz à effet de serre.*

16 *La CO2 Performance Ladder est un instrument qui encourage et évalue les organisations sur leurs efforts visant à réduire systématiquement les émissions de CO2 dans leurs activités, leurs projets et leur chaîne de valeur.*

17 *NGFS signifie Network for Greening the Financial System, un réseau international de banques centrales qui développe des scénarios climatiques. Les scénarios NGFS sont des scénarios climatiques développés par le NGFS et utilisés pour l'évaluation des risques.*

18 *Une infrastructure adaptée au climat désigne l'aménagement physique des infrastructures et de l'espace public conçu de manière à résister aux conséquences du changement climatique (telles que chaleur, sécheresse, fortes précipitations et inondations) et à contribuer activement à absorber ou limiter ces effets. Exemples : noues et zones d'infiltration, revêtements perméables, etc.*

19 *Les émissions verrouillées (locked-in emissions) sont des sources d'émissions difficiles à éviter du fait d'infrastructures ou de technologies existantes, sauf à procéder à des adaptations majeures.*

Adaptation au changement climatique

Outre la réduction de nos propres émissions, nous contribuons également à l'adaptation au changement climatique[20] au travers de nos projets d'infrastructure. Nous concevons, construisons et entretenons des infrastructures visant :

- à renforcer le réseau électrique afin de soutenir la transition énergétique ;
- à installer des bornes de recharge pour véhicules électriques ;
- à désimperméabiliser les zones urbaines afin d'améliorer l'infiltration de l'eau et les espaces verts ;
- à construire des systèmes d'égouttage perméables et séparatifs afin de favoriser une gestion de l'eau résiliente ;
- à déployer des infrastructures de télécommunications servant de base au traitement rapide et efficace des données, permettant également aux appareils intelligents de fonctionner plus efficacement ;
- à installer des compteurs intelligents d'électricité, de gaz et d'eau permettant à l'utilisateur de suivre précisément sa consommation d'énergie ;
- à installer un éclairage public plus économe en énergie ;
- à réaliser des aménagements paysagers sur des terrains publics et privés qui contribuent au rafraîchissement de l'environnement, à la rétention de l'eau, à la captation du CO_2 et à la biodiversité ;
- à poser des conduites d'hydrogène et des réseaux de chaleur ;
- à réaliser des forages horizontaux dirigés et du microtunnelage, qui réduisent au minimum les perturbations du sol en surface.

5.1.2. Mesures

Afin de concrétiser notre politique climatique, nous mettons en œuvre un large éventail de mesures. Elles sont regroupées autour de nos trois leviers stratégiques : transition énergétique, changement de comportement et efficacité énergétique. Chaque levier comprend des actions concrètes qui contribuent à réduire nos émissions de CO_2[21], tant au sein de l'organisation que dans la chaîne de valeur.

1. Transition énergétique : du fossile au renouvelable

Nous passons progressivement des sources d'énergie fossiles aux sources renouvelables. Cette transition s'opère sur trois fronts :

- Bâtiments : d'ici 2027, tous les sites passeront à 100 % d'électricité verte. En outre, chaque site disposera d'au moins un point de recharge pour 20 places de stationnement.
- Mobilité : le parc automobile est progressivement électrifié. Nous faisons installer des bornes de recharge à domicile pour les voitures de société électriques et, pour les camionnettes également, nous analysons par projet la faisabilité d'alternatives électriques. Nous étudions aussi si le diesel HVO[22] (un carburant renouvelable) constitue une alternative réaliste au diesel fossile.



- Équipements : APK Group étudie dans quelles situations des alternatives électriques peuvent être utilisées pour les machines et outils.

2. Changement de comportement : les personnes comme levier

La technologie seule ne suffit pas. Nous investissons donc aussi dans la sensibilisation et le changement de comportement :

- Formation : la durabilité est abordée lors de la formation d'hiver, pendant l'onboarding

20 *L'adaptation au changement climatique signifie l'adaptation aux conséquences du changement climatique, telles que la chaleur, la sécheresse ou les excès d'eau.*

21 *Le CO2 est le dioxyde de carbone, un gaz à effet de serre important qui contribue au changement climatique.*

22 *Le diesel HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) est une variante renouvelable du diesel produite à partir d'huiles végétales ou de graisses usagées.*

de tous les collaborateurs et fait l'objet de sessions distinctes tout au long de l'année pour tous les nouveaux managers.

• Campagnes : au moyen de vidéos de campagne, d'écrans d'information, de newsletters et du magazine APK, nous diffusons régulièrement des conseils et des mises à jour sur la durabilité.

• Travailler plus intelligemment : des conseils très concrets sont donnés sur la manière dont nos collaborateurs peuvent contribuer à la politique de durabilité, avec un accent sur les déchets, le CO_2 et le bien-être des collaborateurs.

• Covoiturage : il est encouragé comme moyen simple de réduire les émissions de CO_2.

• Véhicules hybrides : les collaborateurs sont encouragés à rouler autant que possible en mode électrique avec les véhicules hybrides.

3. Efficacité énergétique : moins de consommation, plus d'impact

Chez APK Group, nous voulons consommer moins d'énergie sans faire de compromis sur la qualité :

• Équipements et véhicules : les nouveaux véhicules sont équipés de série de systèmes start-stop. Les véhicules antérieurs à Euro 5 sont remplacés par des Euro 6 ou des alternatives électriques. Un entretien régulier prolonge la durée de vie et réduit la consommation de nos équipements et véhicules.

• Bâtiments : les mesures comprennent le suivi de la consommation d'énergie, la réduction progressive de l'utilisation du mazout, l'investissement dans des systèmes de chauffage économes en énergie, l'éclairage LED avec capteurs, la réduction de la consommation en veille et l'amélioration de l'isolation.

Actions 2025

Nous concentrons nos actions spécifiques par pays sur la Belgique et les Pays-Bas. Le Luxembourg et l'Allemagne sont intégrés aux initiatives du groupe, compte tenu de leur impact limité.

- Formation d'hiver sur la durabilité sous la forme d'un quiz éducatif axé sur le CO_2 et les déchets (Belgique)
- Onboarding durabilité pour chaque collaborateur (Belgique)
- Onboarding durabilité approfondi pour la direction, les managers et les chefs de projet (Belgique)
- Projets pilotes d'analyse de la consommation de carburant de départements spécifiques (Business Units) et présentation des résultats lors d'un événement management (Belgique)
- Action de contrôle de la pression des pneus lors de l'événement management et à l'approche des congés du bâtiment (Belgique)
- Mises à jour et conseils mensuels via la newsletter (Belgique et Pays-Bas)



5.1.3. Objectifs

Nous avons défini des objectifs afin de réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre. Ils sont alignés sur l'Accord de Paris[23] et la CO_2 Performance Ladder. Ils tiennent compte de nos ambitions de croissance et s'appliquent à toutes nos entités. L'année de référence pour ces objectifs est 2023.

• Réduction des émissions de gaz à effet de serre du scope 1

Nous visons une réduction relative annuelle de 4,2 % du scope 1[24], mesurée en tonnes d'émissions de CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires (intensité CO_2). Nous travaillons ainsi à une baisse relative de 20 % d'ici 2028.

• Consommation d'électricité (scope 2)

Nous visons une transition complète vers une électricité 100 % renouvelable d'ici 2028, pour tous les bâtiments dont nous gérons nous-mêmes le contrat d'énergie (Belgique et Pays-Bas).

• Émissions du scope 3

Pour le scope 3 (les émissions de notre chaîne de valeur), nous visons une réduction annuelle de 4,2 % des émissions indirectes.

5.1.4. KPI (indicateurs clés de performance)

Afin de suivre nos progrès en matière de changement climatique, nous cartographions chaque année une série d'indicateurs clés. Ces indicateurs donnent un aperçu de notre consommation d'énergie et de nos émissions de CO_2 des scopes 1, 2 et 3, conformément au GHG Protocol. Les chiffres de cette section concernent l'année 2024.

23 *L'Accord de Paris est l'accord climatique international de 2015 dans lequel les pays ont convenu de limiter le réchauffement de la planète nettement en dessous de 2 °C, tout en poursuivant les efforts pour rester sous 1,5 °C. 2015*

24 *Les scopes 1, 2 et 3 sont des catégories d'émissions de gaz à effet de serre selon le GHG Protocol : Scope 1 : émissions directes issues des activités propres (véhicules, machines, chauffage) ; Scope 2 : émissions indirectes liées à l'énergie achetée ; Scope 3 : autres émissions indirectes dans la chaîne de valeur. 2*

Les KPI (Key Performance Indicators ou indicateurs de performance clés) sont des chiffres concrets et mesurables qui montrent dans quelle mesure une organisation atteint ses objectifs. 3

Les sous-traitants sont des parties externes qui exécutent des travaux pour le compte d'APK Group après avoir fait l'objet d'un screening approfondi.



5.1.4.1. Consommation et mix énergétiques

Nous suivons de près notre consommation d'énergie et la composition de notre mix énergétique. Nous obtenons ainsi une vision de notre dépendance à l'énergie fossile et de nos progrès vers un approvisionnement énergétique plus durable. Les chiffres de ce rapport concernent la consommation d'énergie de tous les processus placés sous le contrôle direct d'APK Group. Cela comprend la consommation de carburant de nos propres véhicules et machines (scope 1) ainsi que la consommation d'électricité de nos propres bâtiments (scope 2).

	2024		2025	
Catégorie d'énergie (MWh)	Consommation (MWh)	Part du total	Consommation	Part du total
Combustibles fossiles	62.196,60	98,07%	59.753,78	96,46%
Énergie nucléaire	590,97	0,93%	1.117,05	1,80%
Énergie renouvelable	631,58	1,00%	1.076,25	1,74%
Consommation totale d'énergie	63.419,15	100%	61.947,08	100%

Tableau 1 - Consommation et mix énergétiques d'APK Group en 2024 et 2025, exprimés en MWh.

5.1.4.2. Émissions de CO_2

Nous cartographions chaque année nos émissions de gaz à effet de serre selon le GHG Protocol reconnu au niveau international, en distinguant :

- **Scope 1 : émissions directes de nos propres véhicules, machines et systèmes de chauffage.**
- **Scope 2 : émissions indirectes liées à l'électricité achetée.**
- **Scope 3 : autres émissions indirectes dans la chaîne de valeur.**

Pour APK Group, une mesure de référence a été réalisée en 2023 pour les scopes 1, 2 et 3. À partir de 2024, le scope 3 a été affiné en sous-catégories.

APK Group	Performances				
Catégorie (en t CO⊠e)	2023	2024	2025	2024-2025 %	2023-2025 %
Émissions scope 1	17.674,32	19.921,60	19.093,31	-4,16%	8,03%
Émissions scope 2	310,88	445,13	737,83	65,76%	137,34%
Émissions scope 3	106.311,71	99.433,32	101.517,73	2,10%	-4,51%

Tableau 2 - Émissions totales de CO_2 d'APK Group, exprimées en tonnes de CO_2.



Belgique	Performances			
Catégorie (en t CO_2)	**2023**	**2024**	**2025**	**2024-2025 %**
Émissions scope 1	**15.060,57**	**16.352,39**	**15.827,82**	**-3,21%**
Émissions scope 2	**176,71**	**185,31**	**406,92**	**119,59%**
Émissions scope 3 (total)	**59.098,40**	**55.649,68**	**58.633,14**	**5,36%**
Biens et services achetés		53.934,93	57.386,15	
Biens d'équipement		1.040,85	775,49	
Traitement des déchets		416,38	460,59	
Déplacements professionnels		6,40	2,86	
Transport (amont)		5,91	8,05	
Actifs loués en amont		245,21	-	
Déplacements domicile-travail		-	-	

Pays-Bas	Performances			
Catégorie (en t CO_2)	**2023**	**2024**	**2025**	**2024-2025 %**
Émissions scope 1	**1.769,48**	**2.573,23**	**2.315,32**	**-10,02%**
Émissions scope 2	**114,66**	**242,40**	**314,50**	**29,74%**
Émissions scope 3 (total)	**39.345,61**	**37.843,97**	**37.114,58**	**-1,93%**
Biens et services achetés		37.386,76	36.167,66	
Biens d'équipement		-	568,00	
Traitement des déchets		166,38	213,38	
Déplacements professionnels		1,08	0,01	
Transport (amont)		289,75	21,63	
Actifs loués en amont		-	143,90	

Allemagne	Performances			
Catégorie (en t CO_2)	**2023**	**2024**	**2025**	**2024-2025 %**
Émissions scope 1	**844,27**	**995,99**	**950,17**	**-4,60%**
Émissions scope 2	**19,51**	**17,43**	**16,41**	**-5,85%**
Émissions scope 3 (total)	**7.867,72**	**5.939,67**	**5.770,01**	**-2,86%**
Biens et services achetés		5.834,70	5.745,66	
Biens d'équipement		65,57	21,01	
Traitement des déchets		1,11	3,07	
Déplacements professionnels		0,24	-	
Transport (amont)		0,24	0,27	
Actifs loués en amont		37,80	-	

Tableau 3 - Émissions du scope 3 par catégorie matérielle d'APK Group.

Les émissions du scope 3 représentent la plus grande part de nos émissions. Cela comprend les émissions liées à tous les biens et services achetés dont APK a besoin pour exécuter les missions et faire fonctionner l'entreprise.

Un aperçu des émissions du scope 3 par catégorie est présenté dans le Tableau 3. D'autres catégories, telles que les déplacements domicile-travail, le transport aval ou le traitement des produits vendus, ne sont actuellement pas matérielles ou ne sont pas disponibles.

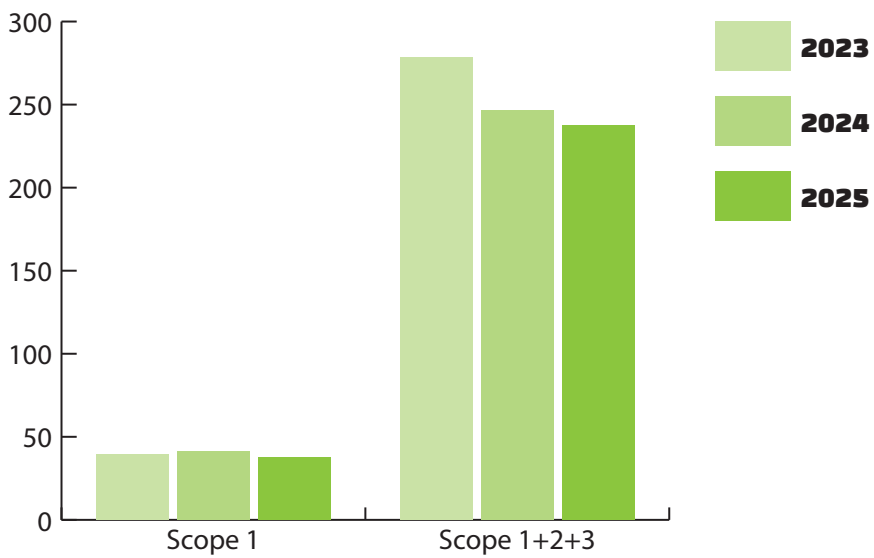
5.1.4.3. Intensité CO_2

Nous calculons également chaque année notre intensité CO_2 : les émissions par million d'euros de chiffre d'affaires net. Cela permet de mesurer l'efficacité de notre organisation indépendamment de la croissance des activités.

APK Group	2023	2024	2025
Chiffre d'affaires (M€)	445,98	485,71	511,28
Intensité CO_2 par chiffre d'affaires net (t CO_2e/M€)			
Scope 1	39,64	41,02	37,34
Scope 1+2+3	278,71	246,65	237,34

Tableau 4 - Intensité CO☐ d'APK Group.

Intensité CO_2 APK Group



Les graphiques ci-dessus montrent l'évolution de l'intensité CO_2 d'APK Group. Pour mieux la comprendre, nous examinons l'évolution par pays par rapport aux objectifs fixés.
Pour APK Belgique, Pays-Bas et Allemagne, une mesure de référence a été réalisée en 2023 pour les scopes 1, 2 et 3.

Belgique	2023	2024			2025		
Chiffre d'affaires (M€)	261,09	300,09			311,03		
Intensité CO_2 par chiffre d'affaires net (t CO_2e/M€)							
	2023 référence	2024 réel	2024 objectif	2024 écart	2025 réel	2025 objectif	2025 écart
Scope 1	57,68	54,49	55,26	-1%	50,89	52,94	-4%
Scope 1 + 2 + 3	284,71	240,55	272,75	-12%	240,71	261,30	-8%

Pays-Bas	2023	2024			2025		
Chiffre d'affaires (M€)	155,36	155,27			169,17		
Intensité CO_2 par chiffre d'affaires net (t CO_2e/M€)							
	2023 référence	2024 réel	2024 objectif	2024 écart	2025 réel	2025 objectif	2025 écart
Scope 1	11,39	16,57	10,91	52%	13,69	10,45	31%
Scope 1 + 2 + 3	265,38	261,86	254,23	3%	234,94	243,56	-4%

Allemagne	2023	2024			2025		
Chiffre d'affaires (M€)	29,53	30,35			30,76		
Intensité CO_2 par chiffre d'affaires net (t CO_2e/M€)							
	2023 référence	2024 réel	2024 objectif	2024 écart	2025 réel	2025 objectif	2025 écart
Scope 1	28,59	32,82	27,39	20%	30,89	26,24	18%
Scope 1 + 2 + 3	295,68	229,09	283,26	-19%	219,00	271,36	-19%

Tableau 5 - Intensité CO_2 d'APK Group par pays par rapport à l'objectif.

En Belgique, les objectifs de réduction ont été atteints en 2024 et 2025, tant pour le scope 1 que pour les scopes 1, 2 et 3 combinés.

Aux Pays-Bas, l'objectif du scope 1 n'a pas été atteint en 2024. Cela s'explique principalement par l'acquisition d'une entreprise dont l'intensité CO_2 était supérieure à la mesure de référence fixée en 2023. Par conséquent, les émissions réalisées en 2024 étaient environ 52 % au-dessus de l'objectif fixé. En 2025, cet écart s'est encore réduit à 31 %, ce qui indique une nette tendance à la baisse.

En Allemagne, l'objectif du scope 1 n'a pas été atteint. L'écart par rapport à l'objectif s'est toutefois légèrement réduit, ce qui indique une amélioration progressive et une évolution positive des performances CO_2.

6. Social

6.1. ESRS S1 - Description générale du personnel propre

Nos collaborateurs constituent la colonne vertébrale de notre organisation. Dans nos activités principales, ils exercent des fonctions variées. Dans les business units, nos équipes réalisent chaque jour des travaux techniques et liés à la construction sur les chantiers. Elles interviennent également chez les clients pour des missions spécifiques, comme l'installation de compteurs de services publics. Dans les unités de support travaillent principalement des employés qui facilitent nos activités au moyen de tâches administratives, logistiques et liées aux politiques. Leur expertise couvre notamment le warehousing, la formation, la planification, la sécurité, la durabilité, les RH, la finance, le juridique et l'IT.

Les Tableaux 6 et 7 donnent un aperçu de notre population de travailleurs, ventilée par genre et par pays. La majorité de nos collaborateurs sont des hommes, ce qui s'explique en grande partie par la nature de nos activités dans le secteur des infrastructures. Dans les supporting units, la répartition par genre est plus équilibrée. Ces données offrent une image transparente et détaillée de notre structure du personnel et constituent la base de notre politique relative aux travailleurs.

	2024			2025		
Genre	**Nombre de travailleurs**	**%**	**ETP**	**Nombre de travailleurs**	**%**	**ETP**
Homme	**2.008**	**89,76**	**1.951,75**	**2049**	**88,78**	**2.015,28**
Femme	**229**	**10,24**	**207,00**	**259**	**11,22**	**240,07**
Total	**2.237**	**100**	**2.158,75**	**2308**	**100**	**2257,35**

Tableau 6 - Nombre de travailleurs par pays

	2024			2025		
Pays	**Nombre de travailleurs**	**%**	**ETP**	**Nombre de travailleurs**	**%**	**ETP**
Belgique	**1.542**	**68,93**	**1.523,25**	**1570**	**68,02**	**1555,39**
Pays-Bas	**455**	**20,34**	**416,85**	**484**	**20,97**	**454,4**
Allemagne	**240**	**10.73**	**218,65**	**254**	**11,01**	**247,56**
Total	**2.237**	**100**	**2.158,75**	**2308**	**100**	**2257,35**

Tableau 7 - Nombre de travailleurs par genre



Dans les sections suivantes, nous approfondissons trois piliers essentiels de notre politique sociale pour notre personnel propre :

- **Sécurité et santé (section 6.2)**
- **Conditions de travail (section 6.3)**
- **Formation (section 6.4)**

Ces thèmes sont indissociables de notre ambition d'être un employeur attractif, sûr et tourné vers l'avenir. Chaque partie est étayée par une politique, des mesures concrètes, des objectifs et des performances (KPI).

6.2. ESRS S1 - Sécurité et santé du personnel [25] [26]

6.2.1. Politique

Nous nous engageons à garantir la sécurité, la santé et le bien-être de tous les collaborateurs et de toutes les personnes concernées. Cette politique constitue un élément essentiel de notre stratégie de durabilité.

Notre politique porte sur les éléments suivants :

- Vitalité des collaborateurs
- Respect des consignes de sécurité
- Signalement actif des situations dangereuses
- Limitation des incidents et des nuisances
- Respect de la législation et de la réglementation

Pour y parvenir, nous proposons des formations continues et investissons dans un haut niveau de conscience de la sécurité et dans la participation de nos travailleurs. Notre ligne hiérarchique et nos conseillers en prévention effectuent régulièrement des visites de chantier et donnent des conseils ciblés sur les améliorations possibles. Nous utilisons un système dynamique de gestion des risques qui nous permet d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les risques de manière proactive.

Cette politique s'applique à toutes les activités, à tous les sites et à tous les collaborateurs d'APK Group, ainsi qu'à nos partenaires. Chaque business unit est responsable de la garantie de la sécurité et de la santé, avec le soutien de nos conseillers en prévention. Le Managing Board et les directions nationales assument la responsabilité finale.

Notre politique est soutenue par des normes externes telles que VCA**, VCA*, VCA-P, ISO9001, ISO27001, BRL7000 et la Safety Culture Ladder[27], avec les inspections de poste de travail, analyses de risques et analyses de risques de dernière minute correspondantes.

6.2.2. Mesures

Afin de limiter les risques en matière de sécurité et de santé, nous prenons un large éventail de mesures :

- Formations : nous proposons des formations techniques et de sécurité via le Q-groep[28] en Belgique et l'école pratique aux Pays-Bas, ou dans le cadre de partenariats avec des organismes de formation. Dès leur premier jour de travail, les nouveaux collaborateurs reçoivent une fiche d'introduction adaptée à leur fonction avec des consignes de sécurité, afin d'être correctement informés dès le début de leur emploi. Nous collaborons en outre avec des organismes de formation spécialisés, ce qui permet aux collaborateurs d'être formés à des techniques spécifiques adaptées à leur fonction et à leur environnement de travail.

25 *ESRS S1.*

26 *Par personnel propre, nous entendons toute personne figurant sur notre payroll ou travaillant pour APK Group sous statut indépendant. Dans les tableaux et reportings KPI, nous ne prenons en compte que les travailleurs qui figurent sur le payroll.*

27 *VCA, VCA*, VCA-P, ISO9001, ISO27001, BRL7000 et la Safety Culture Ladder sont des normes et systèmes de certification reconnus qui contribuent à un environnement de travail sûr, qualitatif et durable. VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers) et ses variantes sont axés sur la gestion de la sécurité. ISO9001 est une norme internationale de management de la qualité, ISO27001 de sécurité de l'information. BRL7000 est une directive d'évaluation pour les travaux environnementaux. La Safety Culture Ladder évalue la conscience de la sécurité au sein des organisations et stimule une culture de sécurité proactive.*

28 *Le Q Groep est un partenaire externe de formation en Belgique qui propose des formations techniques et de sécurité.*



• Sensibilisation : nous organisons chaque mois de courtes discussions pratiques sur la sécurité sur le lieu de travail (toolbox meetings) ainsi que des campagnes trimestrielles sur des thèmes de sécurité, afin que la sécurité reste en permanence au centre de l'attention. Des safety scenes interactives[29] et notre mascotte « Smart-Guy » renforcent également l'impact de ces actions en s'adressant aux collaborateurs de manière accessible. Les réunions de sécurité et les moments d'instruction sont en outre intégrés structurellement dans notre fonctionnement, ce qui contribue à une approche cohérente de la sécurité.

• Application de sécurité : via l'application Qooling en Belgique et aux Pays-Bas, nous réalisons numériquement les inspections des postes de travail, les déclarations de dommages et les toolbox meetings. L'application est accessible à toutes les fonctions concernées, des conseillers en prévention aux responsables d'exécution.

• Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI) : dès son premier jour, chaque collaborateur reçoit des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle adaptés aux conditions de travail et aux normes de sécurité.

• Formations à la résilience : en Belgique et aux Pays-Bas, nous proposons des formations pour apprendre aux collaborateurs à gérer l'agressivité et la résistance, afin qu'ils se sentent en sécurité et en confiance dans les situations difficiles.

• Visites de chantier : les conseillers en prévention et les membres de la ligne hiérarchique effectuent de fréquentes visites de chantier afin de détecter les risques à un stade précoce et de garantir le respect des consignes de sécurité. Des membres du CPBW[30] y participent. Ces visites contribuent à travailler de manière sûre et durable.

Actions 2025

Nous concentrons nos actions spécifiques par pays sur la Belgique. Les Pays-Bas, le Luxembourg et l'Allemagne sont intégrés aux initiatives du groupe, compte tenu de leur impact limité.

Mise en place du programme de bien-être « APK Fits Together » pour la Belgique, sous la direction des RH et du marketing, qui mise sur le bien-être physique et mental de nos collaborateurs, au moyen d'initiatives ciblées en faveur d'un environnement de travail sain.

6.2.3. Objectifs

Nous visons une amélioration structurelle de nos performances en matière de sécurité. Au sein d'APK Belgique, nous utilisons un système de gestion des risques avec les KPI mesurables suivants : qualité (Q), sécurité (V), dommages d'exploitation (SU), dommages aux véhicules (SV), et nuisances, image et environnement (X). Le nombre d'accidents du travail et d'incidents est suivi en continu en Belgique et aux Pays-Bas.

Afin de réaliser nos objectifs de politique, nous avons défini quatre objectifs SMART[31] :

• Nous visons une réduction annuelle de 20 % du taux de gravité[32] des accidents du travail, avec 2023 comme année de référence.

• Nous visons une réduction annuelle de 20 % du taux de fréquence[33] des accidents du travail, avec 2023 comme année de référence.

• Chaque conseiller en prévention d'APK Belgique effectue au minimum 50 visites de chantier par an.

• Chaque membre de la direction d'APK Belgique effectue au minimum 4 visites de chantier par an.

Pour les Pays-Bas et l'Allemagne, nous visons à formuler en 2026 des objectifs mesurables similaires, adaptés au contexte local.

29 *Les safety scenes interactives sont des situations de sécurité utilisées pendant les réunions afin d'accroître la sensibilisation.*

30 *Le CPBW est un organe légal en Belgique qui rend notamment des avis sur les mesures de bien-être au travail.*

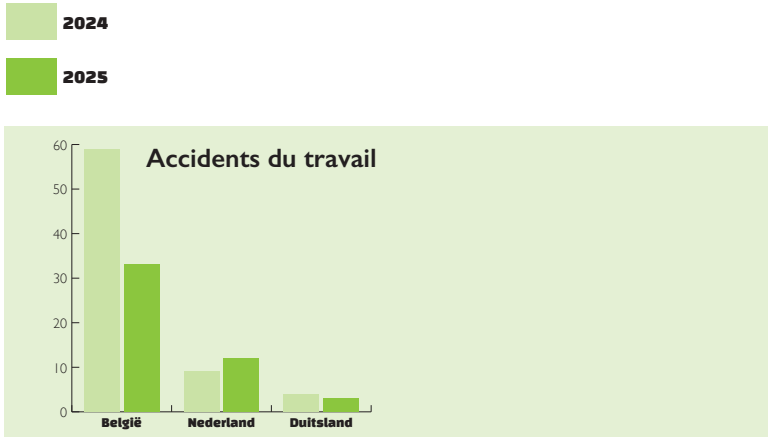
31 *Les objectifs SMART sont des objectifs qui répondent à cinq critères : Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes et Temporels. Cette structure aide à formuler des objectifs clairs, réalisables et contrôlables.*

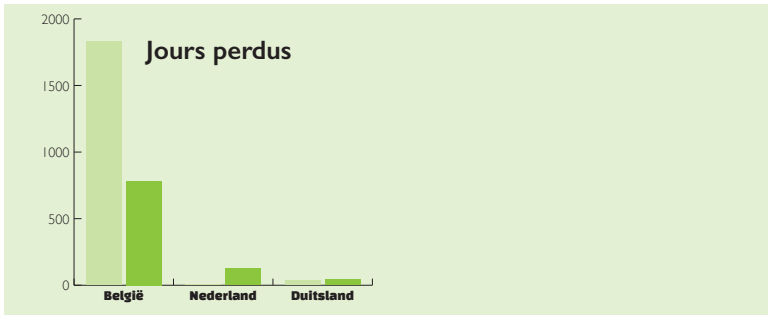
32 *Le taux de gravité est le rapport entre le nombre de jours calendaires réellement perdus, augmenté du nombre de jours d'incapacité forfaitaire, et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1.000 (afin d'obtenir un chiffre exploitable).*

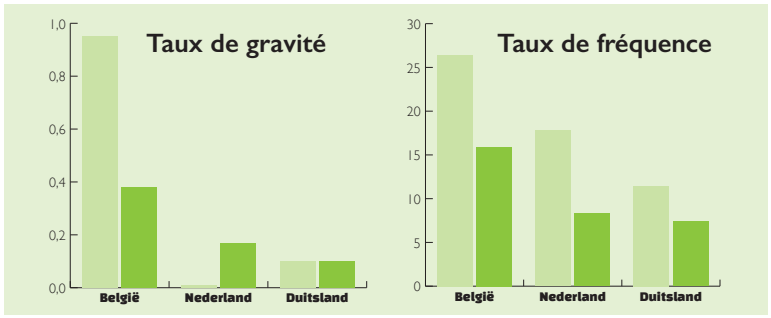
33 *Le taux de fréquence est le rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu de travail) ayant entraîné le décès ou une incapacité totale d'au moins un jour, sans compter le jour de l'accident, et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1.000.000 (afin d'obtenir un chiffre exploitable). 1*

La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) est une directive européenne qui impose aux entreprises de rendre compte de leur impact sur les personnes, l'environnement et la bonne gouvernance. Cette réglementation européenne oblige APK Group à établir un reporting à partir de 2028. 0









6.2.4. KPI

Nous suivons en continu nos performances en matière de sécurité et de santé. Nous cartographions à cet effet le nombre d'accidents du travail, de décès, de jours perdus[34] ainsi que les taux de gravité et de fréquence.

	2024		2025	
Pays	Accidents du travail	Décès	Accidents du travail	Décès
Belgique	59	0	33	0
Pays-Bas	9	0	12	0
Allemagne	4	0	3	0
Total	72	0	48	0

Tableau 8 - Nombre d'accidents du travail et de décès.

	2024	2025
Pays	Jours perdus	
Belgique	1.831	783
Pays-Bas	7	124
Allemagne	36	42
Total	1.874	949

Tableau 9 - Nombre de jours perdus pour cause de blessures et de décès résultant d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de décès

	2024		2025	
Pays	Taux de gravité	Taux de fréquence	Taux de gravité	Taux de fréquence
Belgique	0,95	26,43	0,38	15,92
Pays-Bas	0,01	17,81	0,17	8,28
Allemagne	0,1	11,43	0,1	7,38

Tableau 10 - Taux de gravité et taux de fréquence.

34 Nombre de jours perdus en raison de blessures, d'accidents, d'incidents mortels ou de maladie.



6.3. ESRS S1 - Conditions de travail du personnel

6.3.1. Politique

Les axes prioritaires de notre politique sont les suivants :

- Équilibre vie professionnelle - vie privée : nous sensibilisons et garantissons le droit à la déconnexion.

- **Rétention : nous misons sur un recrutement soigneux, des entretiens annuels de fonctionnement et d'évaluation, des personnes de confiance et des entretiens de départ.**

- **Onboarding : nous assurons un accompagnement personnalisé.**

- **Négociations collectives et dialogue social : nous encourageons la participation via les conseils d'entreprise, les syndicats et le CPBW.**

Cette politique fait partie de notre politique d'entreprise au sens large et s'applique à toutes les activités, à tous les sites et à tous les collaborateurs d'APK Group, ainsi qu'aux partenaires. Chaque business unit est dirigée par un business unit manager (BUM) et est responsable de garantir des conditions de travail durables, avec le soutien de notre département RH, d'un finance business partner et des directions nationales.

Nous visons une amélioration continue en optimisant les processus de travail et la collaboration. Les retours des collaborateurs sont activement suivis et traduits en actions concrètes, afin de continuer à répondre à l'évolution des besoins et des attentes.

6.3.2. Mesures

Afin de favoriser des conditions de travail durables, nous prenons des mesures ciblées dans quatre domaines : équilibre vie professionnelle-vie privée, rétention, onboarding et dialogue social. Ces actions sont adaptées au contexte de la Belgique, des Pays-Bas et de l'Allemagne.

- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : nous garantissons le droit à la déconnexion via une convention collective de travail en Belgique, selon laquelle les travailleurs ne sont pas tenus d'être joignables en dehors de leurs horaires. Aux Pays-Bas, cette politique est actuellement en cours d'élaboration. Nous sensibilisons également les collaborateurs aux comportements numériques et menons régulièrement des enquêtes sur le bien-être. Nous faisons preuve de flexibilité vis-à-vis des interruptions de carrière et du travail à temps partiel et prévoyons, lorsque la fonction le permet, au maximum un jour de télétravail par semaine. Nous combinons ainsi des accords clairs avec une marge de manœuvre pour les besoins individuels, afin que les collaborateurs puissent mieux équilibrer travail et vie privée.

- Rétention : nous accordons une grande importance à la fidélisation de collaborateurs motivés et engagés. Nous sélectionnons donc nos travailleurs avec soin, menons chaque année des entretiens d'évaluation et de fonctionnement et mettons à disposition des points de contact pour leurs préoccupations. En cas de maladie ou d'absence, nous organisons des entretiens d'absentéisme, tandis que les entretiens de départ et les analyses RH nous aident à mieux comprendre les raisons des départs. Nous prévoyons également des attentions à l'occasion des fêtes, organisons tous les deux ans des journées familiales et envoyons des enquêtes de satisfaction.

- Onboarding : les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un parcours adapté à leur fonction avant même leur premier jour de travail. En Belgique, ils reçoivent du matériel d'onboarding et un mentor leur est attribué. Aux Pays-Bas, le suivi a lieu pendant la période d'essai. Les nouveaux collaborateurs sont désormais également informés de la politique de durabilité. En Allemagne et au Luxembourg, ce point doit encore être développé.

- Dialogue social : au sein d'APK Group, nous encourageons l'implication active et le dialogue avec nos collaborateurs. En Belgique, cela passe par les conseils d'entreprise, les syndicats et le CPBW ; aux Pays-Bas et en Allemagne, le conseil d'entreprise joue ce rôle. Ces structures de concertation donnent aux travailleurs leur mot à dire sur la politique du personnel, l'organisation du travail et les mesures de bien-être.



6.3.3. Objectifs

Nous nous efforçons de créer des conditions de travail qui favorisent le bien-être, l'implication et la stabilité. Nous misons donc sur un suivi clair et l'amélioration de nos processus :

- Nous prévoyons pour chaque collaborateur au moins un entretien d'évaluation ou de fonctionnement par an.

- Nous veillons à ce que chaque collaborateur suive un parcours d'onboarding, individuellement ou en groupe.

- Nous mesurons le taux de rétention et l'absentéisme pour maladie de manière uniforme dans tous les pays :

  Taux de rétention : nombre de collaborateurs toujours en service après un an par rapport au nombre total de collaborateurs fixes à la fin de l'année précédente.

  Absentéisme pour maladie : nombre d'heures de maladie enregistrées par personne rapporté au nombre d'heures contractuelles.

- À partir de 2026, nous définirons, sur la base de nouvelles informations sectorielles, des objectifs réalistes pour la rétention et l'absentéisme pour maladie.

6.3.4. KPI

Nous suivons nos conditions de travail au moyen de plusieurs indicateurs clés qui donnent un aperçu de l'implication, de la stabilité et du bien-être de nos collaborateurs. Nous examinons notamment le niveau de dialogue social, les salaires adéquats[35], l'accès à la protection sociale[36] et l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

6.3.4.1. Négociations collectives et dialogue social

Le pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective de travail est passé à 92 % en 2025[37] En 2024, 82 % de nos travailleurs étaient couverts par une convention collective de travail. En Belgique, ce taux est de 100 %, aux Pays-Bas de 64 % et, en Allemagne, aucune convention collective n'est actuellement applicable. Dans tous les pays, la participation est organisée via les conseils d'entreprise ou la représentation syndicale. Cette répartition est présentée dans le Tableau 11.

Taux de couverture

Travailleurs – EEE	
0-19%	Allemagne
20-39%	-
40-59%	-
60-79%	Pays-Bas
80-100%	Belgique

Tableau 11 - Pourcentage de travailleurs couverts par des conventions collectives.

6.3.4.2. Salaires adéquats

Tous les travailleurs d'APK Group perçoivent au moins le salaire minimum national. Chaque travailleur a accès à un HR Business Partner[38] pour un soutien social, des avances sur salaire et d'autres demandes d'aide.

6.3.4.3. Protection sociale

Les 2.308 travailleurs d'APK Group bénéficient tous d'une protection sociale via la législation nationale. Celle-ci comprend une protection en cas de maladie, de chômage, d'accident du travail, d'invalidité, de congé parental et de retraite.

35 Un salaire adéquat est un salaire au moins égal au salaire minimum national et suffisant pour vivre.

36 La protection sociale est organisée par des dispositifs légaux tels que l'assurance maladie, l'allocation de chômage, la pension et le congé parental.

37 Cela s'explique par le fait qu'en Allemagne les conventions collectives ne sont applicables que lorsqu'un employeur est membre d'une association patronale pertinente ou lorsque la convention collective est explicitement appliquée. Ce n'est actuellement pas le cas au sein d'APK Group Allemagne. Les conditions de travail y sont plutôt réglées au niveau de l'entreprise, avec une participation via les conseils d'entreprise plutôt que par les syndicats.

38 Le HR Business Partner est le responsable RH qui accompagne les collaborateurs pour les questions de salaire, de bien-être et de carrière.



6.3.4.4. Équilibre vie professionnelle - vie privée

Tous les travailleurs ont droit à des congés pour raisons familiales via la politique sociale, les conventions collectives ou la législation nationale. Le taux de rétention et l'absentéisme pour maladie sont mesurés et analysés systématiquement. À partir de 2026, nous collecterons des données supplémentaires sur le pourcentage de travailleurs qui prennent effectivement un congé pour raisons familiales, avec une ventilation par genre.

6.4. ESRS S1 - Formation du personnel

6.4.1. Politique

Nous nous engageons à soutenir structurellement la croissance professionnelle de nos collaborateurs. La formation et le développement personnel constituent un thème de durabilité crucial au sein d'APK Group. Afin d'agir de manière ciblée, nous avons élaboré une politique spécifique de formation et de développement. Nous encourageons un environnement d'apprentissage dans lequel la croissance, la collaboration et l'innovation occupent une place centrale et nous encourageons activement l'expérimentation et les nouvelles idées.

Nos axes prioritaires sont :

- Formation technique et à la sécurité : nous proposons des formations ciblées afin de permettre aux collaborateurs de travailler de manière sûre et professionnelle.

- **Formation au leadership et au management : nous aidons les collaborateurs à développer des compétences de direction et de gestion de projet.**

- Communication et collaboration : nous renforçons les soft skills[39] nécessaires à une collaboration efficace avec les collègues, les clients et les parties prenantes.

- Parcours de formation inclusifs : nous accompagnons les collaborateurs éloignés du marché du travail et les allophones au moyen d'un coaching individuel.

- Bien-être : nous créons un espace pour la détente mentale et physique et optimisons les processus de travail afin de réduire la charge de travail.

- Technologie et innovation : nous proposons des formations sur les nouvelles technologies et les tendances du secteur.

- Rentabilité : nous alignons les moments de formation sur les besoins opérationnels de l'entreprise, en tenant compte du calendrier, du lieu et des conditions météorologiques. Nous recourons de plus en plus aux formations internes et aux e-learnings[40].

Cette politique fait partie de notre politique d'entreprise au sens large et s'applique à tous les collaborateurs d'APK Group en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne. La politique est portée par le Managing Board, les directions nationales et le HR Manager. Nous l'avons développée en interne afin qu'elle corresponde au mieux aux besoins de nos collaborateurs et à nos objectifs stratégiques. Des évaluations et adaptations régulières nous permettent de maintenir la politique à jour et alignée sur les évolutions sectorielles et les ambitions individuelles.

39 Les soft skills sont des compétences personnelles telles que la communication, la collaboration, la flexibilité et la capacité à résoudre des problèmes.

40 Les e-learnings sont des parcours d'apprentissage numériques que les collaborateurs peuvent suivre de manière autonome via une plateforme en ligne.

6.4.2. Mesures

Nous prenons des mesures ciblées pour soutenir la croissance professionnelle de nos collaborateurs et renforcer leur employabilité dans un environnement de travail en évolution. Ces actions sont adaptées aux besoins individuels, aux profils de fonction et aux objectifs stratégiques de l'organisation.

Nos mesures comprennent :

- **Évaluations :** nous évaluons les compétences actuelles, l'expérience et les intérêts des collaborateurs afin de déterminer leur potentiel de réorientation des tâches. À l'avenir, nous relierons cette évaluation aux profils de fonction en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne.

- **Job matching :** nous mettons les collaborateurs en relation avec des postes nouveaux ou différents au sein de l'organisation qui correspondent à leur profil. Sur cette base, nous élaborons un plan de formation personnalisé.

- **Formation :** nous proposons des formations et un accompagnement pour aider les collaborateurs à passer à un nouveau rôle. Les formations techniques sont proposées via KAM et la gestion des risques.

- **Soutien :** nous proposons un coaching et un accompagnement continus afin d'aider les collaborateurs à réussir dans leur nouvelle fonction et à se sentir à l'aise face au changement.

- **Young potentials masterclass :** nous organisons un parcours annuel composé de modules pour les collaborateurs à potentiel de leadership, actif en Belgique et aux Pays-Bas.

- **Mentorat :** nous associons les nouveaux collaborateurs à un mentor qui les accompagne sur le terrain et leur donne accès au réseau interne. Ce dispositif existe en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne.

- **Bouw In Groei Baan (BIB)**[42] **:** en Belgique, nous proposons aux collaborateurs de moins de 27 ans et ayant moins d'un an d'ancienneté un plan de formation personnel pendant les 18 premiers mois.

- **Ian Formation-Insertion (PFI)**[43] **:** en Belgique et en Allemagne, nous formons des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un parcours de 1 à 6 mois, avec un plan de formation personnel et une expérience professionnelle directe.

- **Apprentissage en alternance :** nous combinons l'apprentissage à l'école et sur le lieu de travail pour les jeunes en Belgique et aux Pays-Bas, en collaboration avec des établissements d'enseignement.

- **Parcours de formation pour monteurs (Pays-Bas) :** aux Pays-Bas, nous organisons des formations pour les futurs monteurs en collaboration avec Q-Academy et le Koning Willem I College.

- **Formations à l'initiative du collaborateur :** les collaborateurs peuvent suivre, en dehors des heures de travail, des formations de leur propre initiative, avec un soutien financier d'APK Group.

Actions en 2025

Nous concentrons nos actions spécifiques par pays sur la Belgique. Les Pays-Bas, le Luxembourg et l'Allemagne sont intégrés aux initiatives du groupe, compte tenu de leur impact limité.

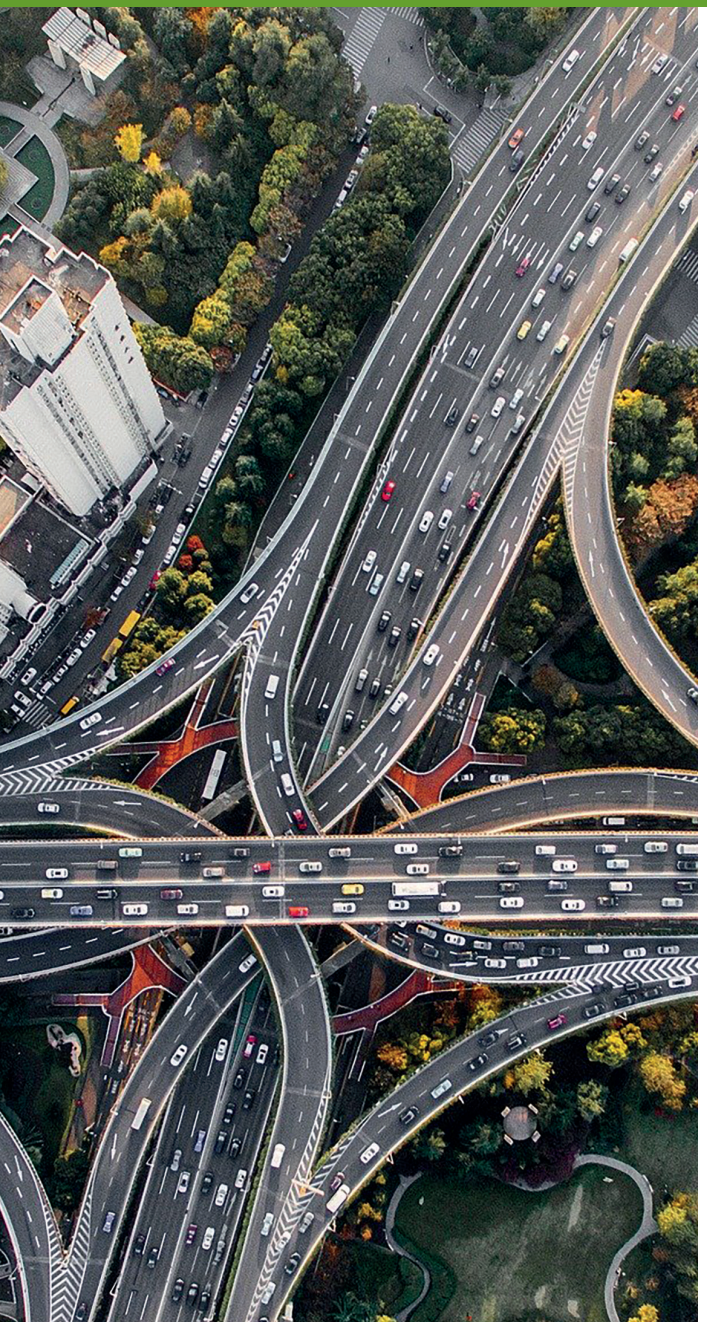
- Formation d'hiver sur la durabilité sous la forme d'un quiz éducatif axé sur le CO_2 et les déchets (BE)

- Onboarding durabilité pour tous les collaborateurs (BE)

- Onboarding durabilité approfondi pour la direction, les managers et les chefs de projet (BE)

42 *Un parcours BIB est un programme de formation du secteur de la construction axé sur la croissance et le développement des collaborateurs.*

43 *IBO signifie PFI signifie Plan Formation-Insertion, un parcours subventionné dans lequel un demandeur d'emploi est formé au sein d'une entreprise.*



6.4.3. Objectifs

Afin de concrétiser nos ambitions en matière de formation et de développement et de rendre les progrès mesurables, nous avons formulé des objectifs concrets. Nous nous efforçons d'offrir chaque année à chaque collaborateur un moment d'évaluation, au cours duquel les besoins en formation sont systématiquement identifiés et traduits en actions de formation concrètes en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne.

- En Belgique, nous garantissons à chaque collaborateur le nombre minimum de jours de formation par an, conformément à la commission paritair[44] applicable.

- En Allemagne, nous prévoyons cinq jours de formation par travailleur et par an, y compris pour des formations qui ne sont pas directement liées à la fonction.

- Aux Pays-Bas, les formations sont alignées sur l'évaluation annuelle, en distinguant les formations nécessaires pour la sécurité et les formations souhaitées pour le développement personnel.

6.4.4. KPI

Nous cartographions chaque année le nombre d'heures de formation par collaborateur, ventilé par pays et par genre. Ces indicateurs donnent un aperçu de notre engagement en faveur du développement professionnel et nous aident à affiner notre politique de formation.

Pour plus d'informations, voir le Tableau 12. Nous souhaitons continuer à uniformiser et à élargir ces données. En 2026, nous rapporterons des informations supplémentaires sur le nombre d'entretiens d'évaluation et de fonctionnement, le nombre d'entretiens par collaborateur et la répartition par genre dans les données de formation. Nous pourrons ainsi mieux aligner nos efforts sur les besoins de nos collaborateurs en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne.

Nombre d'heures de formation par personne

Belgique	**2024**	**2025**
Homme	11,32	20,20
Femme	16,31	16,03
Pays-Bas	**2024**	**2025**
Homme	16,62	16,07
Femme	19,55	31,25
Allemagne	**2024**	**2025**
Homme	35,18	12,89
Femme	143,43	7,24

Tableau 12 - Nombre d'heures de formation en 2024 vs 2025.

44 *La commission paritaire est un organe de concertation belge qui fixe, par secteur, des accords sur les conditions de travail, notamment le droit à la formation.*

7. Gouvernance

7.1. ESRS G1 - Conduite des affaires

La bonne gouvernance constitue un élément central de notre stratégie de durabilité. Grâce à une gestion intègre, transparente et tournée vers l'avenir, nous créons un impact durable, maîtrisons les risques et conservons la confiance des parties prenantes. Notre approche suit la norme européenne de reporting ESRS G1 - Conduite des affaires, ce qui garantit un reporting structuré et contrôlable.

Politiques et principes

Notre gouvernance repose sur trois piliers : bonne gouvernance, pratiques commerciales loyales et relations clients durables. Ils sont ancrés dans :

- Code de conduite[45] : lignes directrices pour les collaborateurs, prestataires de services et sous-traitants concernant la législation et la réglementation, les conflits d'intérêts, la tenue correcte de l'administration et des relations de travail respectueuses. Les infractions peuvent être signalées via Ethics Alert[46].

- Politique de fraude et d'intégrité[47] : prévention de la fraude et de la corruption au moyen notamment du principe des quatre yeux[48], de flux d'approbation et de contrôles par sondage. Les signalements passent par Ethics Alert et sont examinés par le Comité Audit & Risk.

- Régime de lanceur d'alerte[49] : protection complète contre les représailles, traitement confidentiel et procédures claires.

- Politique de confidentialité[50] : conforme au RGPD, avec un accent sur le traitement sécurisé des données à caractère personnel et la sensibilisation des collaborateurs.

- Relations fournisseurs : les fournisseurs sont évalués chaque année sur la durabilité et l'éthique.

Actions et avenir

- Formations et communication visant à renforcer l'intégrité et la sensibilisation à la vie privée.

- Amélioration des canaux de signalement et de la connaissance des procédures.

Nouvelle méthodologie de suivi des délais de paiement et des démarches juridiques en cas de paiements tardifs.



45 *Un code de conduite est un document contenant des lignes directrices pour un comportement correct et éthique au sein de l'organisation, applicable aux collaborateurs, prestataires de services et sous-traitants.*

46 *Ethics Alert est un canal interne de signalement permettant de rapporter des infractions présumées au code de conduite ou d'autres questions d'intégrité.*

47 *Une politique de fraude et d'intégrité est un document de politique qui donne des lignes directrices visant à prévenir la fraude, la corruption et les comportements indésirables et à promouvoir une culture d'intégrité.*

48 *Le principe des quatre yeux est une procédure dans laquelle les décisions ou actes importants sont toujours contrôlés par au moins deux personnes, afin de prévenir les erreurs ou la fraude.*

49 *La protection des lanceurs d'alerte comprend des mesures qui protègent les personnes qui signalent de bonne foi des irrégularités, notamment la confidentialité et la protection contre les représailles.*

50 *Une politique de confidentialité donne des lignes directrices pour la collecte, le traitement et la protection des données à caractère personnel, conformément au RGPD.*



8. Conclusion

Avec ce rapport, nous franchissons une étape importante dans l'ancrage de la durabilité au sein de notre organisation. Nous avons présenté clairement notre vision, notre stratégie et nos actions et donné un aperçu des progrès réalisés. L'intégration de la durabilité dans nos activités n'est pas une fin en soi, mais un processus continu d'apprentissage, d'amélioration et de collaboration.

Nous sommes convaincus que la transparence et l'implication sont la clé d'un progrès durable. C'est pourquoi nous continuons à investir dans la qualité des données, le dialogue avec les parties prenantes et la sensibilisation interne. Nos ambitions sont solidement ancrées dans notre stratégie S.M.A.R.T. et sont portées par tous les niveaux de l'organisation.

Avec nos collaborateurs, clients, fournisseurs et autres partenaires, nous continuons à construire des villes intelligentes et durables. Nous invitons chacun à réfléchir avec nous, à participer et à contribuer à construire un avenir dans lequel la durabilité va de soi.

APK Group | Haltstraat 50 | 3900 Pelt | 011 800 100 | duurzaamheid@apkgroup.eu

Pour ce rapport, nous avons opté pour du papier écologique, une encre respectueuse de l'environnement et un tirage limité afin de minimiser notre impact environnemental.