

Déclaration Transition Juste - Air Liquide

Air Liquide s'engage à atteindre la **neutralité carbone d'ici à 2050**, alignant le Groupe sur les efforts internationaux de réduction du réchauffement climatique, tels que définis dans l'Accord de Paris. Cela implique d'augmenter significativement l'utilisation d'électricité bas carbone pour les opérations, de mettre en œuvre des technologies innovantes de captage du carbone, d'optimiser les chaînes d'approvisionnement et d'améliorer l'efficacité de nos unités de production. **Air Liquide aide également ses clients industriels à réduire leurs propres émissions**, en développant de nouvelles technologies et expertises pour les accompagner dans leur transition vers une industrie bas carbone. Nos récents investissements dans l'hydrogène bas carbone témoignent également de cet engagement.

Air Liquide reconnaît que la transition vers une économie neutre en carbone peut également avoir d'importantes implications sociales et sociétales. Il doit s'agir d'une **transition juste**, ce qui signifie que la transition vers une économie neutre en carbone et plus durable doit être bien gérée en tenant compte de toutes les parties prenantes telles que les travailleurs, les clients, les fournisseurs et les communautés locales, afin de minimiser les impacts négatifs et d'améliorer les impacts positifs. Air Liquide est convaincu que l'écologisation des économies offre de nombreuses opportunités d'atteindre des objectifs sociaux : elle a le potentiel d'être un nouveau moteur de croissance, tant dans les pays avancés que dans les pays en développement, et un générateur net d'emplois décents et verts qui peuvent contribuer de manière significative à l'éradication de la pauvreté et à l'insertion sociale. L'écologisation des économies renforcera la capacité du Groupe à gérer durablement les ressources naturelles, à accroître l'efficacité énergétique et à réduire les déchets, tout en s'attaquant aux inégalités et en renforçant la résilience.

Air Liquide s'engage de façon déterminée en faveur de la décarbonation, en alignant ses efforts avec les principes de la Transition Juste. Nous reconnaissons le besoin urgent de lutter contre le changement climatique tout en veillant à ce que la transition vers une économie à faible émission de carbone soit inclusive et équitable pour toutes les parties prenantes. En investissant dans l'innovation, les technologies et activités durables, nous visons à réduire considérablement notre empreinte carbone et à donner à nos clients les moyens de faire de même. Notre engagement va au-delà de la simple conformité : c'est un engagement à mener de façon exemplaire, en favorisant un avenir résilient et vert qui ne laisse personne en retrait. Ensemble nous stimulerons le progrès, créerons des emplois durables et soutiendrons les communautés alors que nous naviguerons sur la voie d'un monde zéro émission nette.

I. Les fondamentaux : Les Principes d'action et le Code de conduite d'Air Liquide

Air Liquide adhère aux plus hauts standards dans la conduite de ses activités. Le Groupe s'engage notamment à respecter les droits humains, les droits sociaux et à protéger l'environnement. Cet engagement est réitéré dans les [Principes d'action d'Air Liquide](#) qui sont partagés avec toutes les entités et disponibles sur le site Internet du Groupe. Les Principes d'action guident la conduite du Groupe

vis-à-vis de ses parties prenantes : clients et patients, collaborateurs, actionnaires, fournisseurs et partenaires commerciaux et communautés locales.

Afin de compléter ces principes d'action, le Groupe a adopté un [Code de conduite](#) dont les principaux domaines d'action sont abordés dans les trois chapitres suivants :

- « *Agir avec attention* », qui traite des thématiques de la protection des personnes et des biens;
- « *Agir avec intégrité et transparence* », qui illustre notamment les comportements attendus en matière de prévention de la corruption, de respect des règles de concurrence loyale et de transparence de l'information communiquée au public
- « *Agir de manière responsable* », où sont affirmés les engagements du Groupe et de ses collaborateurs pour la protection de l'environnement et des droits humains et à l'égard de la contribution à la communauté.

Ce Code donne aux collaborateurs un cadre de réflexion et des outils pour adopter les comportements attendus. Une formation en ligne annuelle dédiée au Code de conduite doit être suivie par tous les collaborateurs du Groupe.

Air Liquide partage les principes inscrits dans la Charte internationale des droits de l'Homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises ainsi que ceux émis par l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le processus de diligence raisonnable d'Air Liquide en matière de droits de l'Homme et d'environnement est basé sur ces normes internationales et est exprimé dans le [Plan de Vigilance du Groupe](#).

II. Impacts de la transition énergétique dans une perspective de Transition Juste

Parties prenantes internes

A. Dialogue Social

L'engagement des salariés est essentiel pour construire et orienter une transition juste et durable. La fonction des Ressources Humaines s'engage à maintenir un dialogue ouvert, continu et constructif entre les employés, les partenaires sociaux et la direction.

Chaque année, Air Liquide mène une enquête d'engagement (My Voice) qui vise à améliorer l'expérience et le bien-être des collaborateurs en privilégiant l'écoute et le dialogue à toutes les étapes de leur carrière. Air Liquide a également mené une enquête sur le développement durable en 2022 auprès de ses employés, dont les résultats ont révélé des opportunités d'amélioration pour le Groupe, notamment en proposant plus d'informations et de formations sur les sujets liés au développement durable.

Au regard des réglementations, de la situation et des besoins locaux, chaque entité du Groupe recourt à des processus d'information, de consultation ou de négociation locaux avec les employés ou les représentants des employés, lorsqu'ils existent, pour définir l'organisation du travail qui favorise l'engagement et la performance.

B. Gestion du changement, montée en compétences et compétences transversales

La transition énergétique a un impact sur l'environnement commercial ainsi que sur les marchés et les technologies du Groupe. Les solutions d'Air Liquide étant clés pour la transition énergétique, il s'agit principalement de création de postes et d'évolution de postes existantes. Les changements induits par la transition énergétique sur les activités du Groupe ne sont pas fondamentalement différents des changements induits par le développement de nouvelles technologies ou de nouveaux produits, et s'appuient sur les larges capacités technologiques et d'ingénierie des équipes.

Le passage à une économie plus durable et neutre en carbone implique une transformation des compétences, en particulier dans la branche Ingénierie et Construction (I&C) où les nouvelles technologies doivent être maîtrisées et dans la branche Grande Industrie où ces technologies seront déployées et exploitées. Air Liquide a une longue expérience dans la gestion de la transformation des compétences techniques pour développer et accroître l'expertise technique de son personnel, y compris sur de nouvelles technologies ou de nouveaux produits, comme récemment sur le développement de stations de ravitaillement en hydrogène ou d'unités de production de biométhane. La mobilité transversale reste le moyen privilégié de développer des parcours de carrière riches et de renforcer les compétences et l'employabilité de nos équipes.

Après une évaluation spécifique par I&C des compétences techniques dans les lignes de produits émergentes (électrolyse) ou de l'expertise à renforcer pour relever les défis de la transition énergétique (capture et liquéfaction du CO₂, liquéfaction de l'hydrogène), des plans d'action ont été élaborés par domaine d'expertise et par centre d'opérations pour répondre aux besoins clés en matière de développement des compétences. Par exemple, une ligne de produits Electrolyse intégrant des employés d'autres secteurs d'activité a été créée en 2021.

Au sein de Grande Industrie, des initiatives spécifiques ont été menées en direction de publics ciblés :

(i) un cursus de formation proposé aux responsables d'exploitation sur site pour accompagner la numérisation des processus industriels (maintenance, fiabilité, sécurité) et l'évolution de leur rôle, mis en place depuis plusieurs années.

(ii) une mise à jour régulière du programme de formation pour l'équipe de vente, (iii) pour les équipes énergie et les rôles connexes dans les opérations et la gestion, des plans de développement individuels et la construction d'une offre de formation sur six domaines de compétences clés de la « gestion de l'énergie ».

Plus généralement, Air Liquide a développé divers modules de formation sur le changement climatique, la transition énergétique, les objectifs de développement durable et la stratégie de décarbonation du Groupe et son déploiement opérationnel pour accompagner l'ensemble de ses collaborateurs.

C. Rémunération et couverture sociale de base commune

Air Liquide s'efforce d'offrir à ses collaborateurs des éléments de rémunération qui contribuent à un environnement de travail positif et favorisent le bien-être de tous. Le Groupe offre une rémunération et des avantages équitables et compétitifs, en tenant compte des performances individuelles et collectives.

Présent dans plus de 70 pays, Air Liquide est confronté à une variété de dispositifs de protection sociale qui peuvent créer des disparités entre ses employés. Afin d'assurer une transition juste, Air Liquide s'est

engagé à fournir une couverture sociale de base commune à 100% de ses employés d'ici à 2025, couvrant :

- une prévoyance sous la forme d'une assurance avec une indemnité équivalente à une année de salaire en cas de décès ;
- une couverture santé comprenant les soins hospitaliers et ambulatoires ;
- un congé maternité payé de 14 semaines minimum.

D. Inclusion et Diversité

Pour agir en faveur d'une transition juste, l'inclusion et la diversité sont des sources de dynamisme, des moteurs d'innovation et de performance. Air Liquide ne tolère aucune forme de discrimination et promeut la diversité et l'égalité des chances dans le développement des carrières. Parmi les priorités de la stratégie Ressources Humaines, la feuille de route Inclusion & Diversité repose sur trois piliers :

- établir et suivre des objectifs pour toutes les entités ;
- atténuer les préjugés et améliorer les processus Ressources Humaines ;
- promouvoir une culture d'inclusion.

Air Liquide exerce des activités avec des métiers techniques et d'expertise dans lesquels des disparités existent entre les femmes et les hommes. Ainsi, le Groupe a défini deux objectifs de mixité à l'horizon 2025, à savoir :

- 35 % de femmes dans la population « Ingénieurs et Cadres »,
- 25 % de femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité (cadres dirigeants).

E. Sécurité

La sécurité fait partie intégrante de l'excellence opérationnelle et de la culture d'Air Liquide. Le Groupe s'engage à réduire efficacement et en toutes circonstances l'exposition aux risques professionnels et industriels de ses collaborateurs, clients, sous-traitants, fournisseurs et des communautés locales. L'engagement pour la sécurité est total, visible et accompagné d'une vigilance inébranlable. Les actions de prévention, de protection, de détection précoce et de réaction rapide aux risques en matière de santé et de sécurité sont au cœur des préoccupations du Groupe. Les résultats obtenus en matière de sécurité depuis plus de 30 ans témoignent des progrès continus du Groupe dans ce domaine.

Parties prenantes externes

A. Accompagner les fournisseurs

Pour une transition juste et efficace, Air Liquide s'assure que ses fournisseurs respectent les droits de l'Homme et les droits sociaux. L'engagement de ses fournisseurs à adhérer au Code de conduite des fournisseurs d'Air Liquide et au Code de conduite du Groupe est une condition préalable à toute relation commerciale pour l'approvisionnement d'Air Liquide.

Les achats ont un rôle clé à jouer pour soutenir l'ambition d'Air Liquide d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050. Ainsi la Direction des Achats du Groupe a initié une feuille de route climat « Procure to Neutrality » qui repose sur quatre piliers : mesurer, engager, valoriser et réduire. Air Liquide s'efforce d'accompagner les acheteurs et les fournisseurs en leur proposant des formations sur le changement

climatique et les émissions de gaz à effet de serre tout en mesurant et en encourageant la réduction de l'impact.

B. Créer de la valeur pour les communautés et atténuer les risques

La transition énergétique offre des opportunités de croissance durable par le développement de nouvelles activités (électrolyse, hydrogène, captage du CO₂...). Grâce à sa forte implantation locale dans les bassins industriels, le Groupe contribue à soutenir la croissance et la création d'emplois. Partout où il est présent, Air Liquide respecte les droits, les cultures, les coutumes et les valeurs des communautés locales. Pour renforcer les relations avec les communautés locales, Air Liquide entreprend des initiatives qui portent notamment sur la protection de la vie et de l'environnement et le développement local. Le Groupe s'est engagé à offrir, d'ici à 2025, à 100% de ses employés des opportunités de s'engager dans des initiatives de volontariat local.

Le Groupe est conscient des impacts potentiels du développement de nouveaux projets sur l'environnement et les communautés locales, par exemple concernant la gestion de l'eau, et a mis en place des processus pour atténuer ces impacts à travers ses pratiques d'approvisionnement en énergie, ses objectifs de gestion de l'eau et, plus généralement, pour évaluer régulièrement les impacts environnementaux, y compris la biodiversité, de ses projets et de ses opérations.

C. Engagement avec les décideurs publics

L'écologisation des économies nécessitera un ensemble de politiques macroéconomiques, industrielles, sectorielles et de travail spécifiques à chaque pays. Air Liquide s'engage auprès des décideurs publics dans les domaines où ses activités et son portefeuille de technologies le rendent pertinent. Cet engagement repose sur la conviction que les acteurs privés apportent leur expertise au débat public, en particulier en cas de conséquences sur les activités de l'entreprise ou ses parties prenantes, qui pourraient, par exemple, compromettre la capacité des industries à atteindre leurs engagements en matière de décarbonation. Les interactions et les actions d'Air Liquide sont guidées par les principes d'intégrité et de transparence qui devraient régir les relations entre les gouvernements, les sociétés civiles et les entreprises : « l'intégrité » fait référence à l'honnêteté et à l'impartialité attendues dans les décisions et les actions des entreprises, et la « transparence » signifie la sincérité et l'ouverture du dialogue. Plus de détails sur les principes d'engagement d'Air Liquide auprès des décideurs publics sont disponibles dans sa Charte d'engagement accessible sur le [site internet](#).