

rapport impact

Introduction	98		
1. Notre démarche	98		
1.1. Les enjeux et la mission RSE	98		
1.2. Objectifs de développement durable	100		
1.3. Politique RSE du groupe : 1 mission, 4 piliers	101	Econocom, partenaire de l'association Maison de l'Amitié	113
2. Engagements, reconnaissances et faits marquants [RDG]	103	Econocom, partenaire de l'association ZUPdeCO	113
2.1. Engagements	103	Econocom, partenaire de l'association Konexio	114
2.2. Reconnaissances	104	Mécénat de la structure Station Debout	114
2.3. Faits marquants	104		
3. Normes et certifications [RDG]	106		
4. Enjeux environnementaux et offres à impact [RDG]	107		
5. Les engagements sociétaux en France [RDG]	112	6. Les engagements sociétaux et environnementaux portés à l'International [RDG]	115
Mécénat du projet Démos de la Philharmonie de Paris	112	Econocom Belux	115
Econocom, partenaire de Double Horizon	112	Econocom Italie	116
Econocom, partenaire de l'association Espérance Banlieues	112	Econocom Pays-Bas	116
Econocom, partenaire de l'association 100 000 entrepreneurs	113	Econocom UK	117
		Econocom Allemagne	117
		Econocom Espagne	118
		7. La Cybersécurité	119
		Contexte et politiques relatives à la cybersécurité	119
		8. La Protection des données personnelles	120
		Contexte et politiques relatives à la protection des données	120

Introduction

CHANGEMENT DANS LA PRÉPARATION ET DANS LA PRÉSENTATION DU RAPPORT IMPACT ET DU RAPPORT DE DURABILITÉ

En 2024, Econocom décide de distinguer son rapport impact de son rapport de durabilité (CSRD) pour répondre :

- d'une part, à la volonté du groupe de partager à l'ensemble de ses parties prenantes ses engagements et ses actions RSE ;
- d'autre part, pour se conformer aux normes de durabilité exigées par la réglementation **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD).

Ainsi, la transition s'opère entre l'ancienne **déclaration de performance extra-financière** (DPEF) et **la Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD) au sein de notre rapport de durabilité susmentionné.

1. Notre démarche

1.1. Les enjeux et la mission RSE

Le digital utile au cœur de la mission RSE

Econocom conçoit et développe un digital résolument utile pour l'utilisateur final. Nous sommes convaincus que le digital utile, dans le cadre d'une économie circulaire, est l'une des clés pour lutter contre le gaspillage digital. Il permet aussi d'améliorer la performance et la compétitivité des entreprises.

Depuis sa création il y a plus de 50 ans, le groupe Econocom est précurseur dans la création de solutions permettant d'accompagner la transformation digitale des entreprises et des organismes publics. Nous avons ajouté à l'ADN du groupe une mission de responsabilité sociétale : promouvoir une approche numérique responsable et circulaire pour créer un impact positif.

Dans cette optique, nous menons des actions de mécénat pour lutter notamment contre la fracture numérique. Autres chantiers prioritaires : le recyclage ou le réemploi des matériels en partenariat avec

des structures de l'économie sociale et solidaire. Le groupe veille aussi à optimiser l'efficacité énergétique de ses infrastructures numériques.

La RSE au service de l'innovation et de notre client

La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est désormais perçue comme une composante indispensable des activités business et comme une opportunité. Ainsi, nous avons décidé de l'utiliser comme une source d'innovation et d'avantage compétitif, pour nous comme pour nos clients.

C'est ainsi qu'au sein de notre organisation, les collaborateurs vont au-delà du respect de la loi et de la réglementation. Ils conçoivent des offres innovantes qui intègrent les enjeux RSE pour mieux répondre au besoin du client. Nous co-construisons nos offres en restant indépendants (des constructeurs, sociétés de services, fournisseurs de cloud ou des établissements financiers). Nous tirons parti de tout l'écosystème pour créer des solutions personnalisées, à haute valeur ajoutée pour le client.

Cette liberté d'action nous permet de créer de meilleures synergies avec nos partenaires les plus engagés.

Nous pensons que pour initier le changement, il faut d'abord l'incarner. C'est pourquoi nous plaçons l'engagement responsable et son impact au cœur de notre action.

Accélérateur du numérique responsable pour la transformation de la Société

Première Entreprise Générale du Digital en Europe, nous nous devons d'être le fer de lance du changement. Et parce qu'accélérer c'est anticiper, Econocom est pionnière de l'économie circulaire du numérique et ambitionne de renforcer son leadership.

Le groupe mobilise tous ses savoir-faire pour répondre durablement à ces enjeux fondamentaux :

- **contribuer à la transition écologique par le numérique, tout en maîtrisant son empreinte carbone ;**
- **accompagner les mutations sociétales, en veillant à l'inclusion et à la sécurité des données.**

Gouvernance équilibrée et diversité

Depuis sa création par l'entrepreneur Jean-Louis Bouchard, le groupe se distingue par son esprit de conquête et son agilité.

Econocom encourage les collaborateurs à développer des projets entrepreneuriaux. Et cela fonctionne : de nombreuses offres en ont résulté.

Par ailleurs, Jean-Louis Bouchard s'appuie sur une gouvernance équilibrée, qui reflète l'esprit entrepreneurial et la diversité :

- **un Comex de 6 personnes issues de la France et de l'international, responsables de Directions opérationnelles et support ; et**
- **un Conseil d'Administration de 11 personnes, dont 4 femmes et 4 Administrateurs indépendants. Les membres ont tous un profil entrepreneurial.**

Les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux

La pollution numérique générée par Internet semble invisible. Pourtant, chaque courriel, recherche ou vidéo consomme de l'énergie et émet du gaz à effet de serre. Différents travaux ont quantifié cet impact du numérique au niveau mondial : entre 2 % et 4,3 % des émissions totales de CO₂ et entre 5 et 10 % de la lutte contre le gaspillage consommation totale d'électricité ⁽¹⁾.

Le groupe veut aussi avoir un fort impact sociétal et social en :

- **favorisant la diversité des compétences ;**
- **renforçant la solidarité ;**
- **consolidant son éthique ;**
- **promouvant une politique RH engagée.**

Amélioration continue

En 2024, le groupe a consolidé la plupart de ses actions phares et en a initié des nouvelles, aussi bien en France qu'à l'international. La CSRD (Corporate Sustainability Directive) a participé à renforcer la diffusion de nos plans d'action et de nos engagements dans toutes les sphères de notre organisation afin de répondre aux nouvelles attentes réglementaires.

Nous agissons également pour que toutes nos offres soient utiles. La responsabilité et l'impact guident notre stratégie d'investissement.

(1) La part varie suivant les sources.

1.2. Objectifs de développement durable

Depuis 2019, nous mesurons nos progrès et continuerons de le faire : nous prenons très au sérieux notre responsabilité par rapport à ces objectifs. Econocom reconnaît l'urgence pour les acteurs des secteurs privé et public de contribuer aux 17 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Nous avons donc créé un groupe de travail interne pour identifier les principaux ODD pour Econocom.

Ainsi, cette sélection est le résultat d'une consultation de plusieurs parties prenantes

en interne : Les Directions RH, achats, commerciale et marketing, et juridique qui a permis d'étudier et de hiérarchiser nos Objectifs de développement durable. Elles ont dégagé **trois catégories d'objectifs** :

- **engagement prioritaire ;**
- **contribution active ; et**
- **participation.**

Nous avons ainsi intégré 10 objectifs à notre politique RSE.

Cinq sont prioritaires au sein d'Econocom : consommation et production responsables, lutte contre le changement climatique, accès à une éducation de qualité, inégalités réduites et partenariats.



L'agenda 2030 s'organise autour des « 5P » car il est au service de la planète, des populations, de la prospérité, de la paix et des partenariats.

À cet effet, nous distinguons dans nos engagements prioritaires les trois axes « Population/Planète/Partenariats » comme suit :

Population

- ODD 4 : Éducation de Qualité : Econocom s'engage en faveur du numérique à l'école

afin de lutter contre la fracture numérique et promouvoir l'accessibilité numérique.

- ODD 10 : Inégalités réduites : Econocom privilégie depuis toujours le recrutement et l'évolution en fonction des compétences de chaque individu et condamne toute forme de discrimination. Le groupe est entré depuis de nombreuses années dans une démarche volontaire pour promouvoir l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité.

Planète

- ODD 12 : Consommation et production responsable : Econocom mesure et réduit l'impact de sa consommation du numérique.
- ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique : Econocom est résolument engagé à décarboner ses activités et à lutter contre le changement climatique.

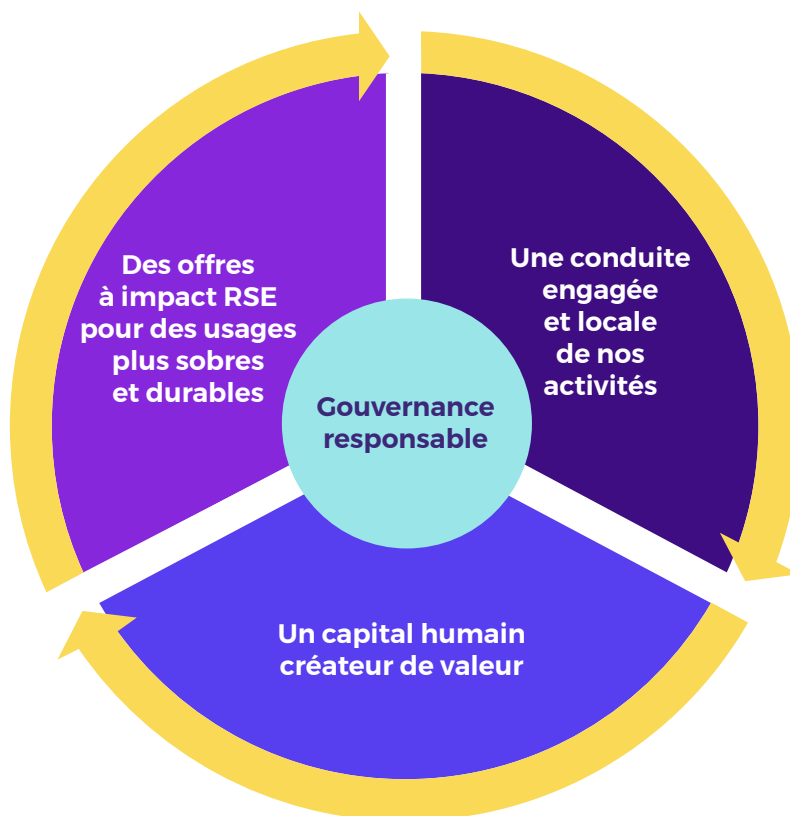
Partenariats

- ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs : Les engagements du groupe Econocom sont diffusés à l'ensemble de ses parties prenantes et des partenariats sont initiés au sein du secteur privé et de la Société civile.

1.3. Politique RSE du groupe : 1 mission, 4 piliers

Le groupe Econocom a défini ses quatre piliers RSE ainsi que sa mission avec toutes ses parties prenantes.

Promouvoir une approche numérique responsable et circulaire pour générer un impact positif



Des offres à impact RSE pour des usages plus sobres et durables

- Décarbonation des produits et services.
- Transition vers une économie circulaire.
- Cybersécurité et protection des données.

Une conduite engagée et locale de nos activités

- Exemplarité sur le *Green IT* et l'économie circulaire.
- Gestion responsable des impacts de l'activité (bâtiments, voitures, logistique).
- Partenariats RSE.
- Achats responsables et résilience des chaînes d'approvisionnement.
- Ancrage local.
- Soutien à l'emploi local.
- Actions de mécénat (éducation et numérique responsable).

Un capital humain créateur de valeur

- Gestion des nouveaux rapports au travail.
- Santé, bien-être et qualité de vie au travail.
- Dialogue social et engagement des collaborateurs.
- Inclusion et diversité.

Une gouvernance responsable

- Intégration de la RSE à la stratégie de l'entreprise.
- Gouvernance responsable.
- Culture d'entreprise.

La feuille de route ambitieuse reprend les enjeux matériels identifiés auprès des parties prenantes internes et externes. Elle comprend les sujets sur lesquels Econocom souhaite progresser dans les prochaines années.

Les objectifs du groupe Econocom sont détaillés au sein du rapport de durabilité.

2. Engagements, reconnaissances et faits marquants

2.1. Engagements

- Depuis 2012, le groupe Econocom adhère au Pacte mondial des Nations Unies. Il s'engage ainsi à aligner ses pratiques et sa stratégie sur les dix principes qui découlent des textes fondamentaux des Nations Unies, qui concernent les droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



- Econocom est signataire de la Charte de l'Institut du Numérique Responsable. Nous affirmons nos engagements pour rester résolument dans une démarche « numérique responsable » en nous inscrivant aux côtés des entreprises et des organisations autour de l'expérimentation et de la promotion des bonnes pratiques du secteur.



- La validation de l'engagement SBTi ⁽¹⁾ est une étape majeure de l'ambitieux plan du groupe Econocom destiné à réduire les émissions de carbone et à encourager ses parties prenantes à suivre le mouvement.

Après avoir signé la lettre d'engagement SBTi fin 2023, Econocom annonce la validation de ses objectifs scientifiques de réduction des émissions à court terme, marquant une étape clé dans sa stratégie de responsabilité sociétale et environnementale. Cet engagement, aligné sur les objectifs de l'Accord de Paris, reflète la volonté d'Econocom de contribuer activement à la lutte contre le changement climatique.

Econocom s'engage à réduire les émissions absolues de gaz à effet de serre (GES) des Scopes 1 et 2 de 61,4 % d'ici 2028 par rapport à l'année de référence 2018. Ce plan ambitieux inclut une augmentation de la part de l'électricité renouvelable, passant de 5 % en 2018 à 92 % d'ici 2028. De plus, Econocom prévoit que 100 % de ses fournisseurs, couvrant les biens et services achetés, aient des objectifs validés par le SBTi d'ici 2028.

La transparence et la responsabilité sont au cœur de cette démarche engagée par Econocom, qui donnera lieu à des processus rigoureux pour suivre et publier les progrès, garantissant ainsi la conformité avec les standards du SBTi. Face à ce défi global, le groupe travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs afin de les encourager à adopter des pratiques alignées avec ses objectifs climatiques.



(1) SBTi : Science-Based Target initiative.

2.2. Reconnaissances

- EcoVadis a décerné à Econocom la médaille *Gold* pour sa performance RSE avec une note de **74/100 pour 2024**. Nous avons continué à progresser en enregistrant une augmentation de 4 points par rapport à notre précédente évaluation.

Des efforts considérables ont été faits durant la période 2018-2024, qui ont permis au groupe de gagner 16 points.

Econocom a tenu tenant compte des recommandations d'EcoVadis en développant ou renforçant notamment :

- les Politiques relatives à l'environnementale, au social, aux droits humains, à l'éthique et aux achats responsables ainsi que les adhésions en matière de RSE (SBTi, Pacte Mondial des Nations Unies) ;
- les certifications environnementales, sociales liés à l'éthique et aux achats responsables (ISO 14001, ISO 27001) ;
- l'ensemble des mesures relatives à la consommation énergétique, aux gaz à effet de serre et à la gestion des déchets ; en passant par les conditions de travail, la santé et la sécurité des employés, la diversité, l'équité et l'inclusion pour ne citer qu'eux.

Econocom souhaite à présent **atteindre un nouveau palier d'ici à 2028**, en se hissant au sein du top 1 % des entreprises évaluées avec l'obtention de la médaille *Platinum*.



- En 2024, Econocom a fait son entrée dans le classement des leaders de la diversité du Financial Times. Nous avons été classés 753^e sur 850 entreprises évaluées en Europe. C'est une reconnaissance de notre engagement pour l'inclusion et la diversité.



- En 2023, Econocom Factory a reçu le prix de l'environnement de Service France Garanti. Un prix qui concrétise tous ses engagements en faveur de l'environnement, notamment l'activité de reconditionnement d'appareils.
- SMAAART. fr (site Internet d'Econocom Factory) a été reconnu site marchand n°1 de la catégorie Produits reconditionnés du palmarès Capital Magazine des meilleurs sites 2023 (enquête Statista réalisée sur 10 000 sites marchands sélectionnés selon leur audience et leur activité).
- En 2024, Econocom Factory a obtenu la première place au palmarès UFC Que Choisir sur le classement des vendeurs de smartphones reconditionnés.

2.3. Faits marquants

- En avril 2024, le groupe Econocom a franchi une étape majeure dans sa démarche RSE avec le lancement de « Impact », un média digital incarnant notre feuille de route et nos engagements en matière de responsabilité sociétale des entreprises. Informatif et pédagogique, ce site témoigne de la volonté du groupe de mesurer, concrètement et continuellement, l'impact de ses actions pour un numérique responsable, en lien avec son écosystème.

En ligne depuis avril 2024 :
<https://www.econocom.com/fr/impact>



- Econocom était présent au salon Produrable en octobre 2024 pour co-animer avec PAC (Pierre Audoin Consultants) un atelier sur le thème « Tendances dans les stratégies RSE et attentes sur le numérique. »



L'objectif de cet atelier a été de se saisir des données et des informations de l'étude pour les partager auprès des parties prenantes de l'atelier. Les quatre axes suivants ont été retenus par le groupe Econocom :

- l'intégration plus forte du développement durable dans la stratégie des entreprises ;
- la diffusion du numérique responsable au sein des entreprises à la fois sur le volet applicatif et celui des équipements IT ;
- la compréhension de l'empreinte carbone des organisations, de l'outillage jusqu'à la mesure ;
- l'état de l'adoption de matériels reconditionnés.

Face à ce constat, Econocom a développé son offre EASi, la solution permettant de répondre aux besoins technologiques, tout en agissant de manière responsable pour réduire l'impact environnemental du numérique.

3. Normes et certifications

- Nous appliquons systématiquement la norme ISO 26000 pour garantir l'intégrité de notre action sociétale.
- De même, nos solutions de services répondent depuis sept ans à la norme ISO/IEC27001, l'une des plus reconnues dans le monde pour garantir la sécurité de l'information.
- Les certifications ISO 9001 et ISO/CEI 27001 sont gérées localement en France, au Maroc, au Benelux, en Espagne et en Italie.
- Les certifications ISO 14 001 sont également gérées localement en France et en Belgique.
- Pour la 4^e année consécutive, Econocom Belux a participé à l'initiative de VOKA, le réseau flamand d'entreprise qui soutient et reconnaît notre engagement en faveur du développement durable. Chaque année, la stratégie locale de développement durable est définie sur la base d'un plan d'action en 10 points.
- Notre centre de services **Product Care** a obtenu **le label QualiRepar**. Product Care est le service après-vente de la mobilité, qui a pour mission d'entretenir, de réparer et de prolonger la vie des appareils nomades, téléphones, tablettes et portables. L'objectif d'ici à 2028 est d'augmenter de 0,9 millions à 1,5 millions le nombre d'actifs maintenus *via* cette offre ProductCare.
- Notre activité de reconditionnement Econocom Factory, avec la marque SMAAART, a également obtenu ce label, ainsi que la **certification QualiCert**. C'est cela qui permet de valider la qualité des opérations réalisées. En outre, cette activité a obtenu le label RecQ, premier label européen de qualité des produits d'occasion.



Ce plan requiert un minimum de 10 actions réalisées, réparties sur quatre des cinq « P » des Objectifs de développement durable ODD (Paix, Populations, Prospérité, Planète, Partenariats).

Nous sommes particulièrement fiers d'avoir été récompensés par la Charte d'entrepreneuriat durable pour la troisième année consécutive et avons également acquis le statut de « SDG Pioneer ». Une belle reconnaissance pour Econocom Belux, qui récompense tous les efforts déployés par ses collaborateurs.



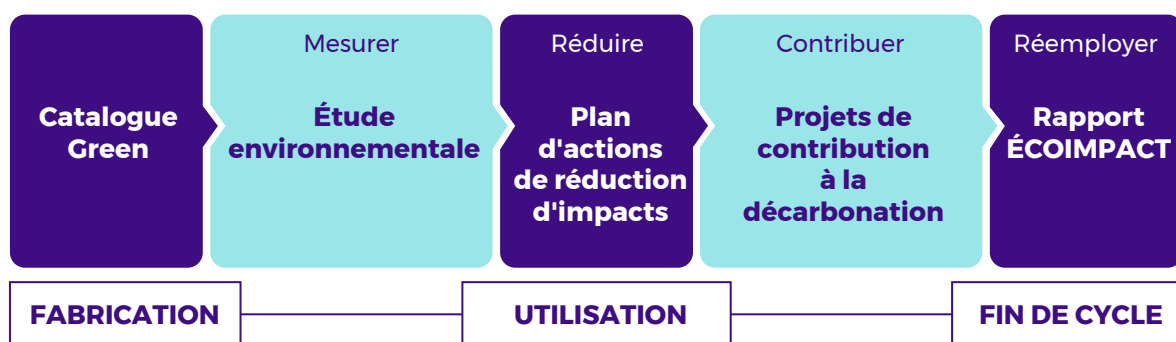
4. Enjeux environnementaux et offres à impact

Econocom a créé pour ses clients différentes offres à impact ⁽¹⁾ telles que :

EcoCarbon

Pour répondre aux enjeux croissants de réduction de l'empreinte environnementale

du Numérique, Econocom propose son offre EcoCarbon. Basée sur une expertise de plusieurs années autour du *Green IT*, cette solution de bout en bout s'appuie sur plusieurs briques permettant d'agir sur les impacts générés par les équipements IT présents dans ses contrats :



EPOS services

- Econocom propose e *POS Services*, une solution personnalisée pour prendre en charge l'intégralité des composants de lignes de caisses en magasin ou en drive.
- Ce contrat global de prise en charge des matériels couvre la réparation en atelier et le service sur site client.
- 98 % des équipements sont réparés et remis en circulation permettant ainsi d'augmenter leur durée de vie.

EASi

EASi, acronyme de « Econocom as a Service for Impact », est une solution « Device as a Service » innovante d'Econocom, conçue pour conjuguer trois axes majeurs :

- **efficacité opérationnelle** : gestion optimisée des environnements IT ;

- **optimisation économique** : diminution des coûts totaux de possession (TCO) ;
- **responsabilité sociale et environnementale** : réduction de l'empreinte carbone et soutien à l'économie circulaire ; et
- création d'emplois solidaires dans notre entreprise à mission.

Face aux enjeux de décarbonation du secteur numérique, qui contribue significativement aux émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES), l'offre EASi apporte une réponse concrète et durable. Placée sous le signe de l'expérience utilisateur, cette solution intègre des services technologiques et organisationnels permettant d'économiser les ressources tout en améliorant la performance environnementale des entreprises.

(1) Les revenus liés aux offres à impact représentent 507 millions en 2024, soit 18,5% du chiffre d'affaires du groupe.

Les briques de services de l'offre EASi :**Ecoswitch****UNE GESTION RESPONSABLE DES ACTIFS IT**

EcoSwitch est un service stratégique qui rationalise la gestion des parcs IT en intégrant plusieurs dimensions :

- Rachat et/ou Sales & Leaseback des anciens équipements informatiques pour être reconditionnés ou laissés à disposition ;
- Gestion du cycle de vie des actifs et rationalisation et homogénéisation des parcs ;
- Optimisation des durées d'usage adaptées à chaque typologie de besoin client.

En s'inscrivant dans une approche circulaire, EcoSwitch contribue à réduire le gaspillage lié à l'obsolescence tout en maximisant les bénéfices économiques et environnementaux. Ce service est un levier essentiel pour transformer les pratiques d'usage IT et promouvoir une gestion durable des ressources.

MISE À DISPOSITION ET PRÉPARATION DES DEVICES

EASi inclut la fourniture d'équipements neufs ou reconditionnés de la workplace, proposés sous forme de redevances mensuelles. Les dispositifs sont préparés selon les besoins des clients :

- Installation de protections et paramétrages techniques ;
- Intégration adaptée pour garantir une performance optimale.

Product Care**UN SERVICE DE MAINTENANCE PREMIUM**

Situé en France, Product Care offre une prise en charge complète des dispositifs mobiles (ordinateurs, téléphones, tablettes)

grâce à un centre de services performant. Les prestations incluent :

- **guichet unique** pour les demandes SAV ;
- **extension de garantie** jusqu'à sept ans ;
- **couverture de sinistres** (vols, accidents, dégâts matériels) ;
- **réparation avec pièces d'origine** et agréments des principaux constructeurs (Apple, Lenovo, HP, etc.) ;
- **remplacement rapide** du matériel défectueux (à J + 1 ou le jour même) ;
- **support utilisateur** et analyses statistiques pour optimiser les SLA.

Ces services prolongent la durée de vie des équipements, réduisent l'obsolescence et soutiennent un usage éco-responsable des ressources.

RECONDITIONNEMENT ET FIN D'USAGE

Econocom Factory, filiale spécialisée située à St-Mathieu-de-Trévières, joue un rôle essentiel dans l'offre EASi grâce à son expertise en reconditionnement. Depuis 1986, cette unité industrielle s'emploie à prolonger la durée de vie des matériels électroniques tout en soutenant une production locale et responsable. Les points saillants incluent :

- **reconditionnement qualitatif** : respect de protocoles stricts garantissant la fiabilité et la transparence des processus ;
- **engagement environnemental et social** : création d'emplois solidaires et certifications telles que « Service France Garanti » et ISO 14001 ;
- **production en circuit court** : contribution à une réduction significative de l'empreinte carbone.

En 2017, Econocom Factory a créé la marque SMAAART, dédiée au reconditionnement d'équipements numériques à destination des particuliers.

Avec pour objectif de tripler le volume d'actifs reconditionnés et recyclés en passant de près de 500 000 à 1,5 millions d'actifs reconditionnés d'ici 2028, Econocom Factory est un pilier essentiel de l'économie circulaire d'Econocom s'est diversifié pour répondre de manière qualitative aux marchés des professionnels afin de décarboner le numérique de nos clients grands comptes et ainsi améliorer leurs empreintes RSE.

Ecoimpact

UN BILAN RSE COMPLET

EcoImpact est un outil d'évaluation qui quantifie l'impact environnemental et sociétal de l'offre EASi. Il permet aux entreprises de :

- réduire leur empreinte carbone ;
- soutenir l'emploi local grâce aux activités de reconditionnement et de recyclage ;
- formaliser les bénéfices environnementaux et sociétaux dans un rapport clair et synthétique.

Une approche globale pour un avenir durable :

L'offre EASi d'Econocom se positionne comme une réponse essentielle aux enjeux environnementaux et économiques du secteur numérique. En proposant des solutions complètes et innovantes, Econocom contribue activement à la décarbonation du numérique tout en soutenant l'économie circulaire. Cette démarche s'inscrit pleinement dans les engagements RSE du groupe et constitue une opportunité majeure pour les entreprises souhaitant allier performance et durabilité.

Green & Energy

L'investissement dans l'unité opérationnelle *Green & Energy* illustre l'ambition d'Econocom : « être le partenaire de premier plan pour soutenir nos clients dans leurs projets de transformation énergétique et digitale ».

Les offres de *Green & Energy* permettent de concilier durabilité et compétitivité.

Loi de transition énergétique, décret tertiaire, réglementation F-Gas, RE 2020, plan pour la décarbonation de l'industrie, certificats d'économie d'énergie, etc. : autant de dispositifs en faveur de la performance énergétique et environnementale que nous aidons nos clients à décrypter.

L'augmentation structurelle du prix de l'énergie a un impact sur la compétitivité des entreprises. Pour maîtriser durablement ses coûts d'achat, l'entreprise doit mettre en œuvre des actions d'efficacité énergétique et se tourner vers les énergies renouvelables.

Notre département *Green & Energy* aide à répondre à ces enjeux. Nous proposons une solution globale allant de l'identification des gisements d'économies d'énergie à la mise en œuvre des travaux, leur financement et le suivi de la performance.

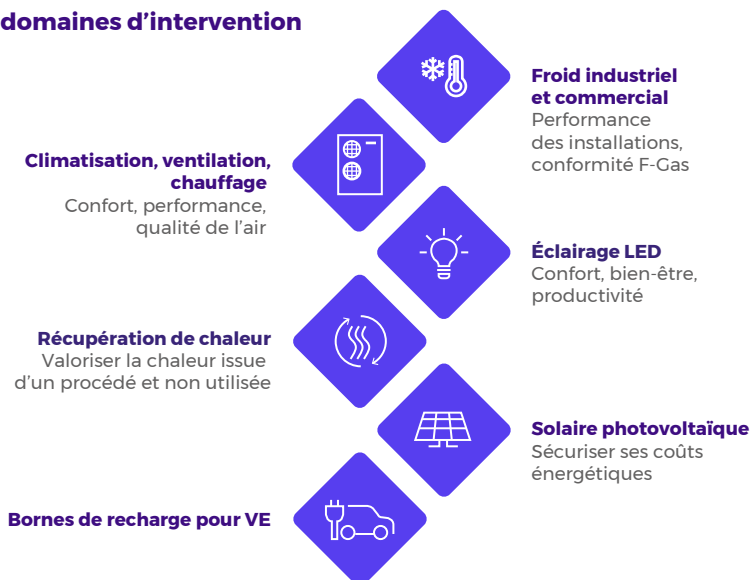
Ce que nous faisons :

- **concevoir :** identifier les gisements d'économie d'énergie, prescrire en toute indépendance des équipements performants, éco-conçus et moins énergivores, calculer les retours sur investissement ;
- **mettre en œuvre :** gérer les commandes, organiser les flux logistiques, suivre l'exécution des travaux jusqu'à la mise en service des installations et la levée des réserves, notre assistance à maîtrise d'ouvrage soutient les projets des clients de A à Z ;
- **financer :** le financement étant crucial pour les projets d'efficacité énergétique, nous proposons des solutions sur mesure intégrant les aides et subventions disponibles, facilitant ainsi la transition énergétique sans décaissement.

- **piloter la performance** : capter et agréger toutes les données énergétiques et patrimoniales grâce à notre plateforme digitale.

Nos *Energy managers* restituent les données avec clarté pour aider nos clients à prendre les meilleures décisions.

Nos domaines d'intervention



Ecobuilding

L'offre **EcoBuilding** est un service de gestion énergétique qui utilise l'intelligence de la donnée pour accélérer la transition. Une plateforme est réservée à la gestion et la maîtrise des dépenses énergétiques :

- collecte des données énergétiques et des facteurs d'influence ;
- production de cartographie énergétique d'un parc immobilier ;
- détection des anomalies et gisements d'économies ;
- partage du résultat des actions et de l'efficacité énergétique.

E-bike

Econocom a lancé en Allemagne son offre concernant la location longue durée de vélos électriques de fonction. L'employeur prélève les mensualités sur le salaire de l'employé.

Comme en cas de mise à disposition d'une voiture de fonction, le salarié est imposé sur l'avantage en nature. De cette manière, il bénéficie d'un avantage attractif par rapport à l'achat classique d'un vélo électrique.

Depuis 2022, la Fédération des établissements hospitaliers de l'organisme d'assurance maladie Knappschaft (Knappschaft Bahn See), implantée dans l'ouest de l'Allemagne, propose à ses salariés la location longue durée de vélos électriques de fonction. C'est ainsi qu'avec ce premier client Econocom a mis en place le nouveau contrat-cadre Smart Bike.

Hubreg

HubReg est une plateforme certifiée d'enrôlement « sans contact » multi-constructeur inédite sur le marché. Elle permet de centraliser, d'industrialiser et de simplifier le processus d'équipement des collaborateurs. Une fois les équipements enregistrés – ordinateurs portables, tablettes ou *smartphones* – dans HubReg, l'utilisateur se connecte au WiFi – entreprise ou personnel – pour voir sa machine se maîtriser : elle se paramètre avec les socles logiciels et profils décidés par sa DSI.

- Manipulations techniques minimisées.
- Gestion des flux produits et transport simplifiés, plus rapides, moins coûteux.
- Objectifs RSE remplis grâce à des services de couplage « livraison-reprise » d'anciens équipements.

Finops

Dans le cadre de ses services en Conseil de modernisation d'applications et de plateformes, Econocom Apps, Cloud and Data a lancé une offre Finops (contraction de *Financial Operations*). Nous aidons ainsi les clients qui veulent adopter le *cloud* à appliquer de bonnes pratiques économiques. Ils pourront comprendre, suivre et maîtriser les coûts du *cloud* mais aussi aligner leurs coûts sur la valeur générée.

Nos experts assistent nos clients du début de la transformation numérique jusqu'à l'exploitation. Ils conçoivent et déploient des applications et architectures optimisées et numériquement sobres. On aboutit à des services numériques :

- maîtrisés ;
- économiques ;
- responsables ; et
- durables.

Workplace as a service

Plaçant l'expérience utilisateur au cœur de son modèle, l'offre *Workplace* se distingue par sa maîtrise des services de bout en bout et sa démarche de transformation. Ce modèle vertueux repose sur l'association des expertises technologiques et du savoir-faire en infogérance. Cela concerne notamment les environnements utilisateurs, mais surtout l'innovation technologique et organisationnelle.

Cette offre repose sur une approche fondée sur l'excellence opérationnelle. Ce modèle garantit la disponibilité des environnements, adapte la réponse au besoin et économise l'usage de ressources, dans une démarche de sobriété.

5. Les engagements sociétaux en France

Mécénat du projet Démos de la Philharmonie de Paris

Depuis trois ans, Econocom est devenu mécène du projet Démos (Dispositif d'éducation musicale et orchestrale à vocation sociale) à l'initiative de la Cité de la musique – Philharmonie de Paris, en particulier pour accompagner le volet numérique de ce dispositif.

Lancé en 2010 par la Cité de la musique – Philharmonie de Paris, Démos est un projet de démocratisation culturelle centré sur la pratique musicale en orchestre. Il propose un apprentissage de la musique classique à des enfants éloignés de cette pratique dans les institutions existantes.

Le projet s'adresse à des enfants de 7 à 12 ans issus de quartiers relevant de la politique de la ville (QPV) ou dans des zones de revitalisation rurale (ZRR), éloignées des lieux de pratique traditionnels. Avec plus de 50 orchestres actuellement en activité sur l'ensemble du territoire, y compris en Outre-mer, ce projet est un vrai succès. Depuis 2010, elle a permis à près de 10 000 enfants de découvrir la musique classique.

Le groupe joue ici pleinement son rôle d'Entrepreneur du numérique responsable en faveur de l'inclusion et de l'éducation.

Econocom, partenaire de Double Horizon

Depuis 10 ans, Econocom est partenaire de l'association Double Horizon. Elle œuvre en faveur de l'éducation de populations défavorisées en France et à l'étranger. Double Horizon intervient dans des écoles du réseau d'éducation prioritaire. Une étude révèle que la plupart des enfants issus de ces écoles/collèges n'avaient jamais visité la ville de Paris. Econocom fournit un soutien matériel et financier qui permet notamment de lutter contre la fracture numérique école-famille.

Econocom, partenaire de l'association Espérance Banlieues

Espérance Banlieues, fondée en 2012, développe un réseau de 16 écoles innovantes situées au cœur des quartiers prioritaires, avec pour mission de **prévenir le décrochage scolaire et de favoriser une intégration réussie des jeunes et de leurs familles dans la Société.**

Depuis quatre ans, **Econocom soutient l'association et partage la même ambition et les mêmes valeurs.** Cet engagement s'est concrétisé au travers de la sensibilisation des élèves et l'accueil de stagiaires, le don d'ordinateurs et l'accompagnement au développement d'ateliers pédagogiques autour du numérique (avec un apprentissage du Code destiné aux éducateurs.)

Econocom apporte également son soutien à plusieurs initiatives pédagogiques dont **l'apprentissage du numérique** sans écran avec Colori. Le programme Colori permet d'introduire les bases du numérique de manière ludique et sans écran pour les jeunes enfants. Les activités incluent des jeux et des exercices pratiques qui développent la logique et la pensée critique.

Grâce au soutien du groupe sur l'année scolaire 2023-2024, le réseau Espérance banlieues a pu réaliser des ateliers Colori dans :

- 10 écoles partout en France ;
- au sein de 17 classes ;
- au bénéfice de 200 élèves pour un total de 330 heures.

Econocom, partenaire de l'association 100 000 entrepreneurs

Pour créer de vrais liens entre l'école et l'entreprise et transmettre aux jeunes l'envie d'entreprendre, **Econocom soutient l'action de l'association « 100 000 entrepreneurs » dans l'organisation des témoignages de parcours de vie d'entrepreneurs et d'intrapreneurs bénévoles dans les établissements scolaires**, de la 4^e à l'enseignement supérieur.

Sur l'année scolaire qui vient de s'écouler, **plus de 127 000 jeunes** ont ainsi pu rencontrer ces femmes et ces hommes qui entreprennent de multiples façons. Les actions de l'association ont un écho direct avec Econocom qui cultive depuis toujours une position d'entrepreneur du numérique responsable. Nous sommes ravis de constater que **depuis 2007, l'association 100 000 entrepreneurs, a permis à plus d'un million de jeunes d'être sensibilisés à l'entrepreneuriat.**

Econocom, partenaire de l'association Maison de l'Amitié

La Maison de l'Amitié (MDA), est une association qui va à la rencontre des personnes en situation de grande précarité et isolées qui vivent ou passent à la Défense. Elle apporte un premier accueil aux personnes, en développant des relations entre les bénéficiaires, les bénévoles (salariés des entreprises riveraines et habitants) et en proposant un

accompagnement global. En plus des relations humaines et des services de base qu'elle offre pour les besoins primaires (manger, se laver, s'habiller), la MDA développe directement ou en partenariat, des actions d'ordre social, sanitaire, culturel et existentiel.

Econocom, partenaire de l'association ZUPdeCO

ZUPdeCO est une association qui vise à réduire l'échec scolaire des jeunes issus de milieux défavorisés. L'association a vu le jour en 2005 et a depuis aidé plus de 100 000 élèves. La mission de ZUPdeCO est d'apporter un soutien individualisé aux élèves du collège et du lycée, en mettant l'accent sur la réussite scolaire et personnelle. Avec plus de 80 collèges partenaires et plus de 35 000 enfants accompagnés, ZUPdeCO a développé divers programmes, dont le tutorat en ligne via Homeclasse.org, des initiatives influentes comme le manifeste national « Les Devoirs, c'est à l'école, pas à la maison » et des partenariats avec des acteurs de l'éducation nationale. Ils mobilisent une communauté de plus de 20 000 bénévoles et s'efforcent de créer des environnements éducatifs plus égalitaires et inclusifs.

Econocom s'engage en faveur du soutien scolaire pour promouvoir l'accessibilité numérique.

En 2024, nous avons décidé de renouveler notre soutien à l'association ZupdeCo, en réalisant un don d'une cinquantaine d'ordinateurs en coopération avec l'un de nos clients.

Econocom, partenaire de l'association Konexio

Konexio est une association de lutte contre la fracture numérique. Elle propose des formations informatiques aux personnes issues de communautés défavorisées. Initialement fondée sous la forme d'ateliers communautaires dans les quartiers à forte densité d'immigrants de Paris, Konexio offre aujourd'hui un éventail de formations en compétences numériques (p. ex., initiation à l'informatique ou développement de logiciels avancés). Konexio a vocation à aider les groupes marginalisés à mieux s'insérer en accédant à des offres d'emploi.

Econocom a fait don d'une vingtaine d'ordinateurs à l'association Konexio et contribue financièrement au programme DigiStart. Ce programme de formation découverte (20 heures sur cinq semaines) permet aux apprenants de :

- découvrir le développement web ;
- comprendre le Code ;
- explorer véritablement le métier de développeur ; et
- confirmer (ou non) leur goût pour le Code.

Les apprenants voient les fondamentaux de la programmation et le vocabulaire associé au développement « *front end* » (HTML, CSS, Javascript). À la fin de la session, ils sont capables de coder leur site Internet personnel et/ou professionnel.

À la fin de nos formations, Konexio délivre à ses apprenants une attestation qui servira de justificatif auprès d'employeurs potentiels.

Cet engagement correspond parfaitement à notre politique de lutte contre la fracture numérique et d'accompagnement de personnes éloignées de l'emploi.

Mécénat de la structure Station Debout

Station debout est un centre de recherche spécialisé en traumatisme médullaire (lésion de la moelle épinière) entraînant un handicap (paraplégie ou tétraplégie).

Le mécénat et les dons permettent aujourd'hui à la structure Station Debout de proposer des séances d'activités physiques entièrement gratuites adaptées à la prise en charge spécifique des patients blessés médullaires. L'objectif de cet accompagnement est de maintenir une activité physique adaptée régulière au-delà de la période de réadaptation. Il s'agit là d'un enjeu majeur, afin d'éviter les complications liées à la sédentarité.

En soutenant la structure Station Debout, Econocom souhaite davantage renforcer son engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, tout en participant à son échelle au développement d'une initiative à impact positif sur l'ensemble des populations identifiées.

Engagements autour du numérique et éducation

Dons d'ordinateurs portables reconditionnés au niveau groupe

2023

270

2024

210

6. Les engagements sociétaux et environnementaux portés à l'International

Econocom s'engage dans de nombreux pays sur des initiatives spécifiques au pays, tout en respectant les axes stratégiques et plans d'action communs au niveau du groupe.

Notre culture entrepreneuriale laisse effectivement une liberté d'action aux pays en fonction des contextes locaux.

Econocom Belux

En 2024, nous avons continué de renforcer notre stratégie de responsabilité sociale des entreprises, en atteignant des jalons clés et en faisant progresser notre engagement envers la durabilité et les pratiques commerciales éthiques.

- **renforcement des cadres de durabilité :** nous avons renouvelé avec succès **notre certification ISO 14001** sans aucune non-conformité, réaffirmant ainsi notre engagement pour la gestion environnementale. De plus, nous avons célébré **trois années de plans d'action RSE en collaboration avec VOKA**, menant à la certification **SDG Pioneer**.
- **électrification de notre parc automobile :** en progressant vers l'électrification complète de notre parc automobile, nous avons atteint un taux d'électrification de **42 % depuis le début de l'année 2024** et sommes sur la bonne voie pour atteindre un taux d'électrification de 100 % d'ici 2026.
- **transition énergétique verte :** à partir du 1^{er} janvier 2025, tous nos bâtiments belges seront alimentés **à 100 % en énergie verte**, ce qui reflète notre engagement de réduire notre empreinte carbone.

- **initiatives commerciales novatrices :**

- ▶ lancement d'un **nouvel écosystème de partenaires commerciaux et financiers** pour notre *Business Unit Green & Energy*, signature de nos premiers contrats (accompagnement des clients dans le financement et la mise en œuvre de projets d'énergie verte),
- ▶ développement **d'un portail B2C pour les équipements IT** remis à neuf, afin de prolonger le cycle de vie des actifs informatiques et de soutenir l'économie circulaire ;

- **mobilisation de nos parties prenantes :** l'intensification des efforts de communication a permis d'accroître la sensibilisation et l'engagement des employés, des clients et des partenaires commerciaux dans notre démarche de développement durable.

- **apprentissage de qualité :** lancement d'initiatives d'écoles d'été pour tous les employés, organisation trimestrielle de stages de vente pour les commerciaux et les agents, amélioration de la plateforme *e-learning* pour nos centres de compétence.

- **Télévie :** Econocom Belux est aussi le partenaire logistique du Télévie, une opération caritative organisée en Belgique francophone et au Grand-Duché du Luxembourg par RTL-TVI depuis 1989 au profit du F.R.S.-FNRS. Elle permet de récolter des fonds pour aider la recherche scientifique dans sa lutte contre le cancer et la leucémie, chez l'enfant et chez l'adulte. Une dizaine de collaborateurs bénévoles installe chaque année des centaines d'ordinateurs portables utilisés pour l'encodage des dons lors de la soirée de clôture, retransmise en direct à la télévision.

- **Pink Walk with Pink Ribbon :** participation à la neuvième édition de la marche rose pour la lutte contre le cancer du sein au côté de 93 autres entreprises. Durant cet événement plus de 60 000 € ont été collectés *via* des dons permettant à l'organisation Pink Ribbon d'utiliser ses fonds pour améliorer le traitement médical du cancer du sein ainsi que la qualité de vie des patientes touchées.

Econocom Italie

Nous avons renouvelé « She Tech Talks », **l'initiative éditoriale mensuelle visant à promouvoir les talents féminins dans le domaine des STIM** (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) en mettant en lumière les expériences de femmes travaillant avec passion et expertise au sein du groupe Econocom en Italie. Grâce à ces vidéos, nous souhaitons inciter les jeunes femmes de la prochaine génération à explorer les possibilités professionnelles offertes par ce secteur.

Solidarité et engagement mondial : En 2024, Asystel-BDF a **renforcé son engagement en faveur de la responsabilité sociale des entreprises à travers une série d'initiatives caritatives impactantes**. Nous avons soutenu les communautés touchées par les inondations à Bologne, en offrant des dons à la municipalité pour aider les familles en difficulté à reconstruire leur avenir. En partenariat avec ActionAid, notre soutien à distance de deux enfants se poursuit, assurant ainsi leur accès à l'éducation, aux soins et aux opportunités de croissance. Notre soutien s'étend également au continent africain, avec un don à la Maison St. Joseph, un orphelinat au Rwanda qui propose des cours d'alphabétisation aux enfants et des soins aux orphelins, leur donnant ainsi la possibilité de grandir dans un environnement sûr et stable.

Avec notre partenaire **Spirax Italia**, nous **avons fait don de portables à Cascina San Vincenzo**, une association qui soutient les enfants, les jeunes et les familles vivant avec l'autisme au quotidien, en proposant des activités et des parcours favorisant l'autonomie et l'inclusion. Les nouveaux appareils enrichiront les laboratoires informatiques de l'installation, créant des possibilités d'apprentissage et de croissance pour les jeunes invités.

Au cours de l'année, nous avons présenté **«Foorban Fridges»** à Milan pour promouvoir une alimentation saine. Approvisionné plusieurs fois par semaine, il propose des repas nutritifs avec des ingrédients clairement étiquetés et une teneur en calories, préparés sous la supervision d'un nutritionniste. Cette initiative permet aux employés d'avoir accès à des repas de qualité sans quitter le bureau, ce qui leur fait gagner du temps. En outre, il contribue à réduire les émissions de CO2 et l'empreinte environnementale en réduisant les trajets quotidiens et l'utilisation des véhicules.

Econocom Pays-Bas

ÉLECTRIFICATION DU PARC AUTOMOBILE

En 2024, **Econocom Pays-Bas a fait des progrès significatifs dans l'électrification de son parc automobile** dans le cadre de son engagement pour la durabilité. Le nombre de voitures à essence louées a diminué de 19 %, tandis que le nombre de véhicules hybrides a augmenté de 8 %. Le nombre de véhicules entièrement électriques a quant à lui augmenté de 11 %, ce qui reflète notre détermination à réduire notre empreinte carbone et à promouvoir des solutions de rechange respectueuses de l'environnement. Cette transformation ne fait pas que soutenir nos objectifs environnementaux, il constitue également un exemple pour le milieu des affaires en général, qui doit réaliser une transition vers des pratiques plus durables.

CONTRIBUER À UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET RESPONSABLE

En signant le certificat de diversité et d'inclusion du SER (Sociaal Economische Raad), **Econocom Pays-Bas a renforcé son engagement pour des pratiques d'embauche équitables.** Nous sommes déterminés à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif. Cela permet à tous les employés de s'épanouir. Grâce à des plans de développement de compétence personnalisés, à des programmes d'accompagnement et à une formation sur mesure en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nous aidons les personnes qui font face à des obstacles à l'emploi et créons des possibilités de croissance. Nos efforts comprennent des cadres de rémunération transparents, des processus de recrutement inclusifs et une communication interne continue pour sensibiliser les parties prenantes. Ces initiatives renforcent non seulement notre culture d'entreprise, mais elles favorisent également la créativité et la résolution de problèmes dans l'ensemble de l'organisation.

Econocom UK

Econocom UK Ltd a de nouveau été présélectionnée pour le prix Franco British Business Awards: Sustainable Future Award. Le prix a mis en lumière les responsabilités des entreprises dans la protection de la planète pour les générations futures. Il a mis en valeur les initiatives qui donnent la priorité à la durabilité, à la croissance propre, aux énergies renouvelables, à la gestion des déchets et à la préservation de l'environnement.

Econocom Allemagne INITIATIVES ENVIRONNEMENTALES

Chez Econocom Allemagne, nous sommes engagés pour le développement durable et la réduction des émissions de CO2 liées à nos activités. Pour soutenir cet engagement, nous avons initié les actions suivantes :

- notre immeuble de bureaux fonctionne exclusivement à l'électricité verte, et nous veillons à une utilisation efficace des ressources dans tous les aspects de nos opérations ;
- le parc de véhicules de l'entreprise est composé uniquement de véhicules électriques et hybrides, ce qui soutient notre objectif de réduction de notre empreinte carbone ;
- pour les téléphones mobiles professionnels, nous travaillons en partenariat avec un fournisseur neutre en carbone ;
- pour encourager la mobilité durable, nous offrons un programme de location de vélos attractif aux employés. Cette initiative favorise non seulement la mobilité douce, mais entraîne également des répercussions positives sur nos collaborateurs et l'environnement. Par ailleurs, ce programme de location de vélos est une offre qui a connu un franc succès auprès de nos clients ces dernières années.

BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Nos employés sont notre atout le plus précieux et nous sommes déterminés à assurer leur bien-être. À cet effet, depuis 2022, Econocom Allemagne s'est associé à Nilo Health, une plateforme dédiée au soutien de la santé mentale des employés par le biais de services d'encadrement et de consultation. Nous avons également réalisé un partenariat avec Egym Wellpass, qui offre à nos collaborateurs un accès à prix réduit aux centres sportifs et aux installations de bien-être partout en Allemagne.

ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX ET DONS

En 2024, Econocom Allemagne a soutenu l'éducation numérique en équipant une classe d'école primaire de 26 ordinateurs portables remis à neuf. Cette contribution s'inscrit dans notre engagement à permettre aux générations futures d'avoir les moyens d'agir grâce à l'éducation et une technologie adaptée.

Econocom Espagne

En 2024, Econocom Espagne renforce encore son engagement en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale à travers une série d'initiatives à impact positif. En s'appuyant sur le label de l'Office espagnol du changement climatique qui reconnaît la mesure, la compensation et l'absorption des émissions de carbone, l'entreprise continue d'intensifier ses efforts pour minimiser son empreinte environnementale. Conformément aux principes de l'économie circulaire, Econocom a élargi son programme de réutilisation des équipements informatiques en fournissant des appareils reconditionnés à ses clients et à des organisations à but non lucratif telles que la Cruz Roja Española. Cette année, plus de 54 000 appareils informatiques ont été reconditionnés. En considérant les 16 000

ordinateurs portables réutilisés, nous avons contribué à éviter l'émission de plus de 5 tonnes de CO₂ en 2024.

Sur le volet social, Econocom Espagne a proposé son soutien aux personnes touchées par les inondations à Valence, en collaborant avec des organismes locaux pour fournir une aide d'urgence. Elle a réalisé une donation financière et partagé des ressources utiles via l'ONG Caritas, afin de contribuer au rétablissement de l'écosystème économique et social valencien.

Econocom Espagne est également partenaire de **la Fondation Sonrisas**. Une campagne de Noël a ainsi été organisée pour faire **don de jouets et d'aliments**, soulignant là encore l'engagement pour les familles les plus vulnérables.

Enfin, nous avons mis l'accent sur la sensibilisation des employés en promouvant des sujets clés tels que la réduction de l'empreinte carbone, la santé mentale, la diversité et l'inclusion. (Cela représente près de 25 000 heures de formation en 2024). En intégrant les dimensions sociales et environnementales dans sa stratégie globale, Econocom continue de renforcer ses liens locaux et de démontrer sa responsabilité d'entreprise en Espagne.

7. La Cybersécurité

Contexte et politiques relatives à la cybersécurité

- La compromission et la perte de données à caractère personnel ou stratégique peuvent résulter d'actions malveillantes.
- Les violations de données s'accompagnent souvent de l'indisponibilité des services et des outils.
- L'image du groupe Econocom peut être dégradée à la suite de ce genre d'événements, causant ainsi une perte de confiance auprès des clients, des partenaires et des collaborateurs.

La politique de sécurité du système d'information (PSSI) pour les activités d'Econocom définit l'organisation et les responsabilités en matière de sécurité de l'information et des systèmes d'information.

Elle vise à assurer la protection des informations gérées, par Econocom ou ses sous-traitants, contre tout événement volontaire ou accidentel de nature à porter atteinte à leur confidentialité, leur intégrité ou leur disponibilité. De même, elle s'attache à assurer l'intégrité et la disponibilité des systèmes d'information.

Depuis le début de l'année 2022, le groupe a nommé un CSO (*Chief Security Officer* – Directeur Sécurité et Sûreté). Sa mission est d'aligner les différentes entités de la galaxie en matière de pratiques et engagements de sécurité. Chef d'orchestre, le CSO construit une stratégie fondée sur une vision et un budget suffisant pour son bon déploiement. Cette dernière repose sur trois piliers : une sécurité au bon niveau, démontrable et collective.

La stratégie de sécurité du groupe définit ainsi un socle nommé *Minimum Viable Security* (MVS). Il décrit une posture de sécurité qui optimise les efforts nécessaires pour offrir la meilleure capacité à répondre aux besoins de sécurité actuels et futurs. Il s'agit d'une approche pragmatique et adaptée à chaque métier d'Econocom. Autrement dit, on préserve l'opérationnel indépendant de chaque entité de la galaxie pour respecter les spécificités des métiers, avec des services et outils de travail et de sécurité communs à tout le groupe.

La stratégie de sécurité du groupe se déploie simultanément sur les trois volets : talents, processus et outils. Ainsi, une collaboration renforcée entre l'équipe sécurité groupe et les équipes sécurité locales est en place. Cette collaboration a permis d'améliorer de manière continue et cohérente la maturité sécurité des personnes, des pratiques et des technologies utilisées dans l'ensemble de la galaxie. De même, une refonte des processus et politiques régissant des activités de sécurité a été entamée pour refléter l'état de l'art en matière de risques et leurs contre-mesures. Enfin, un assainissement des solutions utilisées est toujours en cours, en étroite coopération avec les équipes groupe en charge de la technologie. L'objectif est de fournir un outillage numérique aux parties prenantes sans les frictions causées par des exigences de sécurité.

8. La Protection des données personnelles

(Éléments complémentaires liés à notre secteur d'activité)

Contexte et politiques relatives à la protection des données

Econocom fait de la protection des données personnelles une priorité absolue. Elle l'inscrit au cœur de ses activités, de sa chaîne d'expertises, de ses métiers du numérique et de son développement international. Au-delà du respect des cadres juridiques nationaux, européens et internationaux, Econocom entend faire de la Protection des données personnelles de ses clients, de ses partenaires et de ses collaborateurs, un facteur essentiel de la confiance numérique, intrinsèque à sa stratégie et son activité dans la transformation digitale.

Pour soutenir cette confiance numérique, Econocom a conçu et déployé dans toutes ses entités le programme « Protection des données ». Il transpose les obligations légales dans des politiques, directives, procédures et outils de conformité. Ce programme sert aussi de cadre commun à toutes les entités Econocom dans la conduite de leur plan d'action conformité.

Décliné dans une feuille de route globale établissant des axes prioritaires de travail, il vise à faire converger toutes les actions de conformité des entités Econocom vers l'atteinte des objectifs communs de renforcement de la protection des données personnelles, au bénéfice de ses clients et de ses collaborateurs.

- Un déploiement global du programme.

Le programme est déployé grâce à un réseau de protection des données composé de *Data Protection Supervisors* représentant chaque pays et de *Data*

Protection Leads représentant chaque filiale. Cette communauté de 47 référents, animée par le DPO groupe, s'investit dans la mise en œuvre opérationnelle du programme. Elle suit son avancée au sein des Comités mensuels, le *Data Protection Supervisors monthly Committee* et le Comité mensuel RGPD France.

Les référents disposent d'une plateforme collaborative, le *Data Protection Village*. Ils y trouvent les ressources nécessaires pour piloter la conformité de leurs entités respectives.

- Des directives et procédures partagées.

Le programme ainsi que les directives et procédures qui en découlent ont été présentés aux responsables des différentes fonctions: en particulier à la Direction Sécurité, la Direction Informatique et la Direction Juridique.

Ces directives et procédures sont désormais complètes. Les référents des entités les diffusent auprès des collaborateurs pour les aider à s'y conformer. Elles couvrent les règles de protection des données telles que le registre, les droits des personnes, la violation des données, les durées de conservation, l'évaluation des fournisseurs-sous-traitants, le partage des données et le *Privacy by Design*.

Les réalisations du programme sont présentées à la Direction Générale du groupe chaque année dans le Bilan annuel du DPO.

- Une appropriation des outils de gouvernance de la conformité.

Le pilotage de la conformité a besoin de s'appuyer sur des outils performants et la capacité des équipes à se les approprier.

La transformation digitale de la protection des données d'Econocom s'appuie sur un déploiement global de l'outil multilingue *Data Legal Drive*. Des séminaires et ateliers de travail ont permis aux référents de s'approprier les modules Registre, Réalisation des Analyses d'impact (PIA), Gestion des droits des personnes, Gestion des violations de données.

Un module supplémentaire d'évaluation des tiers complète le dispositif de pilotage de la conformité RGPD. La Direction des Achats participe à l'évaluation RGPD – Sécurité-RSE – Éthique des fournisseurs et prestataires d'Econocom.

Enfin, l'équipe DPO d'Econocom a créé une série de questionnaires dans l'outil *Data Legal Drive*. Ils permettent de vérifier facilement le respect des obligations RGPD au quotidien. Citons, p. ex., le questionnaire *Privacy by Design* ou le questionnaire d'évaluation d'un projet à composante d'IA (intelligence artificielle).

Econocom dispose désormais d'une documentation abondante, d'outils simples et performants et surtout d'un réseau mondial de référents impliqués pour passer de la simple conformité à la *Privacy Excellence*.

rapport de durabilité

1. Norme d'information générale [ESRS 2]

125

- 1.1 Base de préparation du rapport 125
- 1.2 Gouvernance de la RSE 128
- 1.3 Stratégie 132
- 1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités matériels 141

2. Changement climatique [ESRS E1] [RDG]

144

- 2.1. Critères de rémunération liés au changement climatique [DR GOV 3] 144
- 2.2. Plan de transition [E1-1] 144
- 2.3. Contexte : impacts, risques et opportunités [ESRS 2 SBM 3 & ESRS 2 IRO 1] 147
- 2.4. Politiques d'atténuation du changement climatique et d'adaptation [DR E1 2] 148
- 2.5. Actions et ressources en lien avec les politiques liées au changement climatique [DR E1 3] 149
- 2.6. Objectifs établis en lien avec les actions sur le changement climatique [DR E1 4] 154

- 2.7. Consommation d'énergie et mix énergétique [DR E1-5] 155
- 2.8. Bilan carbone, émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 [DR E1 6] 156
- 2.9. Crédits carbone et méthode d'élimination des émissions de GES [DR E1 7] 163
- 2.10. Internaliser le prix du carbone [DR E1 8] 163
- 2.11. Effets financiers anticipés liés au changement climatique [DR E1 9] 163

3. Utilisation des ressources et économie circulaire [ESRS E5] [RDG]

164

- 3.1. Contexte : impacts, risques et opportunités [DR IRO 1] 164
- 3.2. Politiques relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire [DR E5 1] 164
- 3.3. Actions et ressources [DR E5 2] 165
- 3.4. Objectifs [DR E5 3] 167
- 3.5. Entrées de ressources [DR E5 4] 168
- 3.6. Ressources sortantes [DR E5 5] 168
- 3.7. Effets financiers anticipés de l'utilisation des ressources et de l'économie circulaire [DR E5 6] 170

4. Les collaborateurs de l'entreprise [ESRS S1] [RDG]	171		
4.1. Intérêts et points de vue des parties intéressées [ESRS 2 SBM 2]	171	4.16. Santé et sécurité au travail [S1-14]	200
4.2. Incidences, opportunités et risques importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique [ESRS 2 SBM 3]	172	4.17. Équilibre vie professionnelle et personnelle [S1-15]	201
4.3. Politiques des Ressources humaines [S1 -1]	174	4.18. Indicateurs de rémunération [S1-16]	201
4.4. Engagement social d'Econocom envers ses collaborateurs [S1 -2]	178	4.19. Incidents et plaintes liées aux droits de l'Homme [S1-17]	204
4.5. Canaux de communication et processus de négociations pour remédier aux incidences négatives [S1 -3]	181	5. Les travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2] [RDG]	206
4.6. Actions et approches pour adresser les politiques définies [S1 -4]	182	5.1. Intérêts et points de vue des parties prenantes [ESRS 2 SBM 2]	206
4.7. Cibles relatives à la gestion des incidences négatives et positives [S1 -5]	185	5.2. Impacts Risques et Opportunités matériels ainsi que leurs interactions avec la stratégie et le modèle économique d'Econocom [ESRS 2 SBM 3]	206
4.8. Caractéristiques des salariés de l'entreprise [S1-6]	189	5.3. Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [DR S2-1]	208
4.9. Caractéristiques des non-salariés [S1-7]	192	5.4. Processus de dialogue et d'interaction avec les travailleurs de la chaîne de valeur et/ou avec leurs représentants [S2-2]	209
4.10. Négociation collective et dialogue social [S1-8]	193	5.5. Processus et canaux de communication pour remédier aux incidences négatives et permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations [S2-3]	210
4.11. Diversité [S1-9]	194	5.6. Actions et ressources en lien avec les politiques sur les travailleurs de chaîne de valeur [S2-4]	211
4.12. Équité salariale [S1-10]	196	5.7. Cibles établies en lien avec les actions [S2-5]	213
4.13. Protection sociale [S1-11]	197		
4.14. Handicap [S1-12]	197		
4.15. Formation et développement des compétences [S1-13]	198		



6. Consommateurs et utilisateurs finaux [ESRS S4] [RDG] 214

- 6.1. Intérêts et points de vue des parties prenantes [ESRS 2 SBM 2] 214
- 6.2. Impacts Risques et Opportunités matériels et leurs interactions avec la stratégie et business modèle d'Econocom [ESRS 2 SBM 3] 214
- 6.3. Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux [DR S4-1] 214
- 6.4. Processus de dialogue et d'interaction avec les consommateurs et utilisateurs finaux [S4-2] 215
- 6.5. Processus et canaux de communication pour remédier aux incidences négatives [S4-3] 215
- 6.6. Actions et ressources en lien avec les politiques les consommateurs et utilisateurs finaux [S4-4] 215
- 6.7. Cibles établies en lien avec les actions [S4-5] 215

7. Conduite des affaires [ESRS G1] [RDG] 216

- 7.1. Données relatives à la norme d'informations générales ESRS 2 [GOV-1 & IRO-1] 216
- 7.2. Vision et culture d'entreprise [G1-1] 216
- 7.3. Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2] 220
- 7.4. Prévention et lutte contre la corruption et les pots-de-vin [G1-3] 221
- 7.5. Incidents en matière de corruption ou de pot-de-vin [G1-4] 223
- 7.6. Influences politiques et activité de lobbying [G1-5] 223
- 7.7. Pratiques de paiements [G1-6] 223

8. Règlement : taxonomie verte européenne 224

1. Norme d'information générale [ESRS 2]

1.1 Base de préparation du rapport

1.1.1 BASES GÉNÉRALES DE PRÉPARATION DES RAPPORTS DE DURABILITÉ [DR BP-1]

Informations sur le périmètre du rapport [DP-3]

[DP-5a ; DP-5b ; DP-5c]

Le périmètre inclut toutes les filiales du groupe et sur base consolidée de publication conformes aux États financiers. En raison de leur indépendance, les agents sont exclus du périmètre de publication. Toute autre exclusion de périmètre est mentionnée et justifiée dans le ou les paragraphes concernés. La collecte des données est réalisée sur un exercice civil clos, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les informations des rapports de durabilité concernent des éléments relatifs à l'amont et à l'aval de la chaîne de valeur d'Econocom.

[DP-5d]

Econocom n'a pas omis de publier des informations au regard des ESRS parce que ces dernières étaient considérées comme classées confidentielles ou sensibles.

[DP-5e]

Econocom n'a pas omis de publier des informations au regard des ESRS parce qu'elles étaient en cours de développement.

1.1.2 BASES DE PRÉPARATION SPÉCIFIQUES [DR BP-2]

Définition des horizons de temps [DP-6]

[DP-9 ; DP-9a]

La définition des horizons de temps est alignée sur les exigences de la réglementation CSRD :

- court terme : moins de 1 an ;
- moyen terme : entre 1 et 5 ans ;
- long terme : après 5 ans.

Métriques relatives à la chaîne de valeur [DP-10]

[DP-10a]

Définition des métriques :

Les indicateurs de performance quantitatifs (métriques) incluant des données relatives à la chaîne de valeur concernent majoritairement la norme sur le changement climatique ESRS-E1 et la norme relative à l'économie circulaire et à l'utilisation des ressources (ESRS-E5). Ces estimations portent sur :

- le calcul du scope 3 du bilan carbone 2024 (les hypothèses de ce calcul seront détaillées dans la partie [ESRS E1-6 émissions brutes scope 1, 2 et 3]) ;
- la question de la quantité de ressources provenant de l'économie circulaire ainsi que le traitement et la valorisation des actifs usés (souvent externalisée pour du reconditionnement).

[DP-10b]**Définition de la base d'établissement :**

Les hypothèses prises en compte dans le calcul de ces métriques sont divulguées dans les *Disclosure Requirements* (DR) et *Application Requirement* (AR) respectifs, détaillées dans les normes en question :

- les hypothèses du calcul et de collecte des données du scope 3 sont décrites dans la section E1-6de la norme « changement climatique » ;
- les hypothèses du calcul et de collecte des métriques du traitement et de la valorisation des actifs usés sont décrites dans les sections E5-4 et E5-5 de la norme « utilisation des ressources et économie circulaire ».

[DP-10c]**Définition du niveau d'exactitude résultant de l'utilisation de métriques relatives à la chaîne de valeur :**

- Normes ESRS E1 :
 - ▶ pour le calcul du bilan carbone basé sur des données monétaires, le niveau de granularité choisi est celui de l'entité légale même ou du pays (spécialement pour les données du scope 1 et/ou 2). Nous avons cependant estimé le calcul sur les entités discontinues (destinées à la vente ou à la cession) ⁽¹⁾,
 - ▶ les données du scope 1 et du scope 2 ont été calculées à l'aide de données physiques (le niveau de granularité dépend néanmoins de la disponibilité de l'information) ;
- l'exercice n'a pas encore été réalisé pour 2024 mais pour 2023, la différence entre le bilan carbone basé exclusivement sur des données financières et le bilan carbone partiellement basé sur des données physiques s'élève à **48 %** d'analyse

physique sur le bilan Greenly 2023 et 0% sur le bilan monétaire 2024.

- pour les données du scope 3 :
 - ▶ les facteurs de conversion utilisés sont des données sectorielles moyennes en fonction des types de dépenses et ont été utilisées en l'absence de données spécifiques de la part des principaux intervenants de la chaîne de valeur,
 - ▶ complémentairement au scope 3 basé uniquement sur des données monétaires, le groupe réalise un second bilan carbone basé partiellement sur des indicateurs de consommation physique plutôt que monétaire ⁽²⁾ ;
- Normes ESRS E5 :
 - ▶ les données ont été collectées à un niveau pays (à la fois grâce à nos ressources internes et nos partenaires extérieurs),
 - ▶ le périmètre d'analyse de l'information de la norme E5 se concentre uniquement sur les achats de produits IT (pour toutes les activités).

[DP-10d]**Actions prévues en vue d'améliorer l'exactitude des métriques relatives à la chaîne de valeur :**

- Normes ESRS E1 :
 - ▶ plusieurs projets visant à améliorer la collecte de nos métriques relatives à la chaîne de valeur ont été réalisés et/ou sont en cours de réalisation (ces plans ont majoritairement été déployés sur les métriques liées au changement climatique),
 - ▶ industrialisation du reporting extra-financier (notamment sur le bilan carbone) grâce à l'implémentation de l'outil Tagetik,

(1) Ces filiales discontinues non représentatives comptent pour 1,5 % des émissions du groupe.

(2) Les données utilisées pour le calcul du scope 3 du bilan carbone ont été déterminées avec l'assistance d'un prestataire de service spécialisé (Greenly) sur base de la nature des achats de chaque filiale.

- ▶ amélioration et précision des méthodologies de calcul du scope 3 du bilan carbone monétaire du groupe,
- ▶ déploiement de *reporting* trimestriels relatifs aux métriques comprises dans les sections E1-5 et E1-6 sur le changement climatique et sur les métriques relatives aux données d'économie circulaire ;
- Normes ESRS E5 :
 - ▶ travailler davantage avec nos partenaires pour améliorer la collecte des données relatives à l'économie circulaire.

Sources d'estimations ou d'incertitude [DP-11]

Les éléments repris sous le [DP 10c] relatif à l'utilisation de métriques dans la chaîne de valeur, qui sont les principales sources d'estimations et d'incertitude pour Econocom, sont les suivantes :

[\[DP-11a ; DP-11b\]](#)

- Normes ESRS E1 :
 - ▶ les informations relatives à la production des données du Disclosure Requirement E1-5 et E1-6 ont été consolidées pour les filiales dites « continues » **via le nouvel outil de reporting Tagetik**,
 - ▶ une des sources d'incertitudes porte sur les données des filiales dites « discontinues » (par opposition à celles continues) qui ont été estimées de façon macro et en se basant sur les résultats/hypothèses des activités continues,
 - ▶ une autre source d'incertitude porte sur le calcul des catégories du scope 3 (confère hypothèses bilan, carbone) ;
- Norme ESRS E5 :
 - ▶ les métriques CSRD (ESRS E5-4 et E5-5) présentées peuvent être des estimations

(indicateurs collectés auprès des sous-traitants des filiales du groupe par pays) du volume d'actifs traités pendant l'exercice 2024,

- ▶ le volume d'assets achetés par les activités P&S provenant de l'économie circulaire présente également une source d'incertitude. Nous avons considéré que seulement 1% des achats des activités de distribution provenaient de marchés circulaires (confère section E5-5).

Changement dans la préparation et dans la présentation des rapports de durabilité [DP-13]

[\[DP-13a\]](#)

En 2024, Econocom publie son premier rapport de durabilité (divulgaration des normes ESRS de la CSRD), tandis que les anciens rapports étaient des Déclaration de Performance Extra-Financière (en 2023, Econocom avait adopté une approche duale entre DPEF et CSRD).

Incorporation par référence [DP-16]

Identifié comme incorporé par référence :

[DP 21a] – Composition des organes de gouvernance

[DP 40a] et [DP 40b] – grands groupes de produits et grands marchés ou groupes de clients

[DP 42] – description du modèle économique

Mesures transitoires [DP-17]

[\[DP 17a & DP 17 b\]](#)

Pas d'utilisation de mesures transitoires au sens de l'annexe de l'ESRS 1, qui précise que seules les entreprises de < 750 personnes peuvent être exemptées de publication sur des normes relatives à leur chaîne de valeur.

1.2. Gouvernance de la RSE

1.2.1 LE RÔLE DES ORGANES ADMINISTRATIFS, DE GESTION ET DE SURVEILLANCE [DR GOV-1]

Pilotage de la politique RSE

La politique RSE d'Econocom mobilise tous les collaborateurs du groupe. La Direction RSE est placée sous la responsabilité de Madame Véronique di Benedetto, Vice-Présidente France. Cette Direction joue un rôle de représentation de la politique RSE auprès du Conseil d'Administration et des autres Directions.

Un Comité de Direction RSE, composé de Directeurs représentant les principales fonctions du groupe, conduit la politique. Ce Comité valide les orientations stratégiques et les objectifs et en assure le suivi.

Nous avons identifié une série de correspondants RSE fonctionnels et géographiques. Ils font partie des équipes opérationnelles des membres du Comité de Direction RSE. Ces correspondants assurent le déploiement des différents objectifs sur leurs périmètres respectifs. Ils font appliquer les plans d'action validés en Comité et jouent un rôle d'ambassadeurs de la démarche auprès de leurs équipes.

[\[DP 21a – 22c\]](#)

Le Rapport de gestion détaille la composition du Conseil d'Administration, du Comité Exécutif du groupe et du Comité de Direction RSE. Il comprend aussi les informations relatives à leur diversité et leur compétence (voir chapitre « Gouvernement d'entreprise »).

[\[DP 22d\]](#)

Tout le processus concernant la définition des Impacts, Risques et Opportunités et de leurs politiques/actions qui en découlent a

été validé par plusieurs membres de la Direction (Direction financière et Direction RSE, dont la Directrice est aussi membre du Conseil d'Administration). Ensuite toutes les Directions opérationnelles et fonctions support comme les RH ou la Finance sont responsables du suivi de leurs politiques et des risques. Des réunions opérationnelles permettent de remonter des cas critiques ou des ajustements nécessaires si besoin est. Par ailleurs le suivi du plan stratégique qui inclut des éléments extra-financiers fait l'objet d'un suivi *ad hoc* auprès du Comex et CEO.

1.2.2. TRAITEMENT DES INFORMATIONS ET DES QUESTIONS DE DURABILITÉ PAR LES ORGANES DE SURVEILLANCE [DR GOV-2]

[\[DP 26a\]](#)

Les membres des organes administratifs prennent connaissance des enjeux de durabilité à l'occasion du Comité d'Audit de clôture annuelle, *via* d'autres Comités (tel que le Comité RSE ou le Comité qui pilote le plan stratégique).

[\[DP 26b et DP 26c\]](#)

Il y a deux niveaux de *reporting* : celui sur l'ensemble des politiques et KPIs qui a fait l'objet d'une présentation au Comité d'Audit et au CEO. C'est une fois par an avec des éventuelles demandes intermédiaires sur des sujets précis. Par ailleurs il y a un *reporting* spécifique réalisé par la cellule transverse en charge du suivi du plan stratégique sur les KPIs et objectifs extra-financiers fixés dans ce cadre. Ce *reporting* fait l'objet d'un suivi plus systématique, avec des réunions mensuelles sur le sujet et des workshops en France et à l'international. Les résultats sont communiqués au niveau du Comex et du CEO et peuvent aussi remonter au CA lorsque le CEO le juge important.

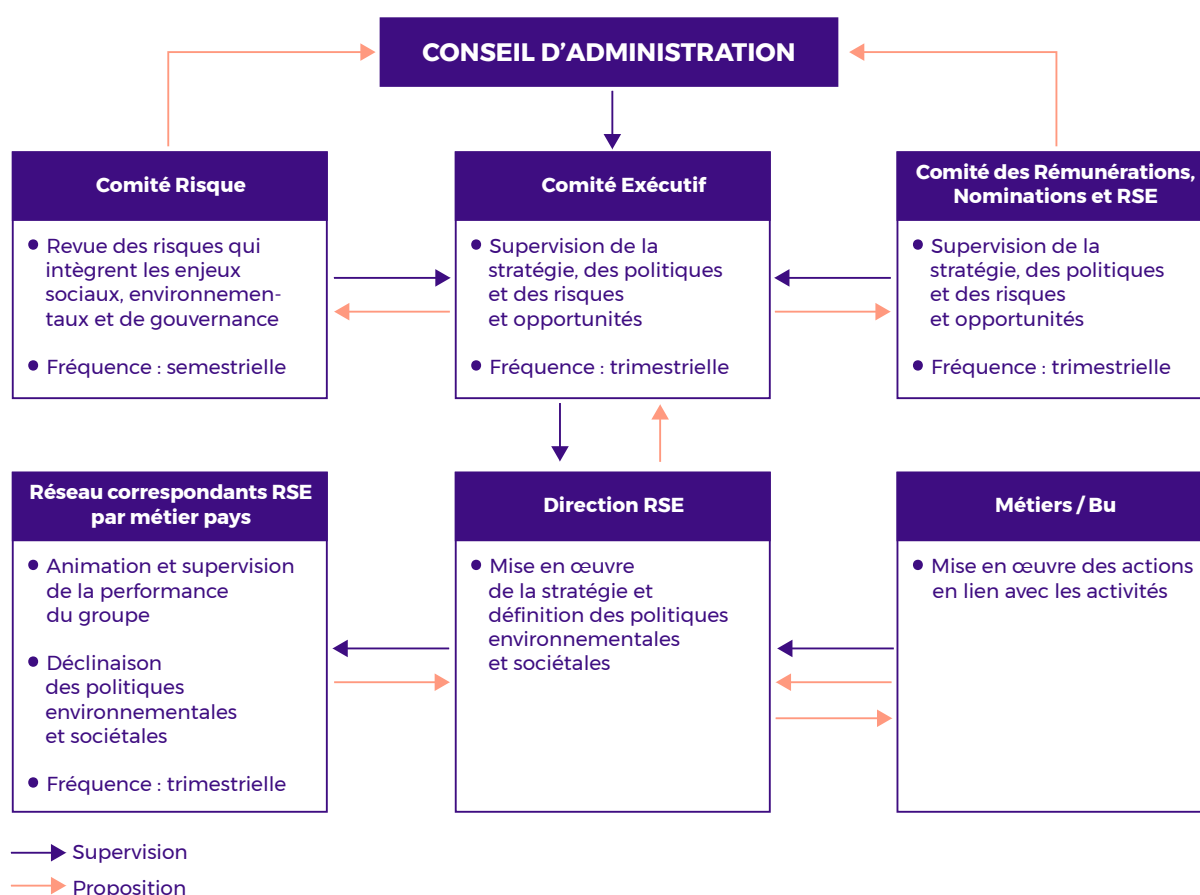
1.2.3. INTÉGRATION DE LA PERFORMANCE LIÉE À LA DURABILITÉ DANS LES SYSTÈMES D'INCITATION [DR GOV-3]

[DP 29a]

Le système d'incitation d'Econocom intègre une part d'éléments liés à la performance en matière de durabilité. En effet, pour les membres du Comité RSE du groupe, une part de leur objectifs annuels (part variable du salaire) est basé sur la réalisation d'objectifs liés à la durabilité. Ces derniers sont décrits dans la section E1 -GOV3

1.2.4. RAPPORTS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [DR GOV-4]

[DP 32]



Annexe prévue par la CSRD pour mettre en avant les parties du rapport faisant mention des éléments de diligences raisonnables:

Principaux éléments des diligences raisonnables de durabilité:

a) Embarquer les diligences raisonnables en matière de durabilité dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique du groupe ;

- ESRS E1 - GOV 3 (section 2.2.)
- ESRS G1 - GOV 1 (section 7.1.)

b) Engagement des parties prenantes dans les étapes clés des diligences raisonnables ;

- ESRS S1 - Strategy, Business Model 2 (section 4.1.)
- ESRS S2 -SBM 2 (section 5.1.)
- ESRS S4- SBM 2 (section 6.1.)

c) Identifier et évaluer les incidences négatives ;

- ESRS E1 - SBM 3 (section 2.3.)
- ESRS S1 - SBM 3 (section 4.2.)
- ESRS S2 - SBM 3 (section 5.2.)
- ESRS S4 - SBM 3 (section 6.2.)
- ESRS E1 - Impacts, risks, opportunities 1 (section 2.3.)
- ESRS E5 - IRO 1 (section 3.1.)
- ESRS G1 - IRO 1 (section 7.1.)

d) Prendre des actions pour adresser ces différentes incidences ;

- ESRS E1 - Minimum Disclosure Requirement Policies & Actions (section 2.1. / section 2.4. / section 2.5.)
- ESRS E5 - MDR P&A (section 3.2. / section 3.3.)
- ESRS S1 - MDR P&A (section 4.3. / section 4.4. / section 4.5. / section 4.6.)
- ESRS S2 - MDR P&A (section 5.3. jusqu'à section 5.6.)
- ESRS S4 - MDR P&A (section 6.3. jusqu'à section 6.6.)
- ESRS G1 - MDR P&A (section 7.2. jusqu'à section 7.4.)

e) Suivre l'efficacité communiquer sur les efforts mis en place, relatifs à ces actions ;

- ESRS E1 - Minimum Disclosure Requirement Targets & Metrics (section 2.6. jusqu'à section 2.11.)
- ESRS E5 - MDR T&M (section 3.4. / section 3.5. / section 3.6. / section 3.7.)
- ESRS S1 - MDR T&M (section 4.7. jusqu'à section 4.19.)
- ESRS S2- MDR T (section 5.7.)
- ESRS S4 - MDR T (section 6.7.)
- ESRS G1 - MDR T&M (section 7.5. jusqu'à section 7.7.)

1.2.5. GESTION DU RISQUE ET CONTRÔLE INTERNE SUR LES RAPPORTS DE DURABILITÉ [DR GOV-5]

[DP 36a -36e]

La méthode d'évaluation des risques autour de l'analyse de matérialité et de contrôle des parties prenantes sur la rédaction des états de durabilité est décrite dans les points de données de l'IRO – 1 de la norme.

En outre, pour une meilleure gestion des risques, des contrôles subalternes sur certaines normes ou points de données ont été mis en œuvre et sont opérés par différents départements :

Données relatives au bilan carbone (ESRS E1) : un premier contrôle est opéré au niveau de zones de responsabilités et effectué par les Directions Administratives et Financières associées à ces zones-là. Nous utilisons des données financières pour calculer les émissions liées aux achats, aux déplacements professionnels. Les données sont donc les mêmes entre les liasses financières et extra-financières. Nous avons ajouté des contrôles techniques dans l'outil Tagetik pour nous assurer au maximum de la fiabilité de la donnée.

Enfin un tiers indépendant (Greenly) calcul et valide également le bilan carbone **publié** avec un décalage d'un an (le bilan carbone calculé, avec l'utilisation d'approche physique est celui de 2023).

Données relatives aux collaborateurs d'Econocom (ESRS S1) : le département de la RSE se charge de déléguer au département des Ressources Humaines, la fonction de collecte de la donnée sociale (à la fois qualitative et quantitative). Les données sont ensuite remontées dans l'outil Tagetik et agrégées dedans. Le département en tant que responsable de la rédaction du rapport effectue un contrôle final sur les données.

Données relatives à la conduite des affaires (ESRS G1) : le traitement et l'analyse de ces données ont bénéficié du travail conjoint et du département Juridique/Compliance (ainsi que leur aval sur certaines exigences de la norme) et du département RSE du groupe.

Les différents *reportings* sont remontés aux organes de décision et de surveillance, une fois dans l'année à l'occasion de la publication du rapport annuel.

1.3. Stratégie

1.3.1 STRATÉGIE, MODÈLE D'ENTREPRISE ET CHAÎNE DE VALEUR [DR SBM 1]

[DP 40a ; 40b]

Tous les éléments relatifs au modèle économique (produits et/ou services, ainsi que les marchés sur lesquels opère le groupe) sont explicités dans le « **chapitre 1 : Présentation des solutions du groupe** » du document d'enregistrement universel.

Les trois secteurs d'activité dans lesquels opère le groupe et qui se rapprochent le plus des secteurs éligibles selon les ESRS ⁽¹⁾ sont les suivants :

- P & S = Wholesale ;
- TMF = Banking & Service ;
- Services = Software & IT Services.

Plan stratégique « One econocom » :

Econocom a présenté en novembre 2023 son nouveau plan stratégique pour la période 2024-2028. Ce plan, baptisé « One econocom », combine pour la première fois objectifs financiers et extra-financiers.

Les objectifs financiers visent à engager une phase de croissance solide majoritairement organique ⁽²⁾ :

- atteindre un chiffre d'affaires de 4 milliards d'euros en 2028 avec une première étape à 3,4 milliards d'euros en 2026 ;
- doubler le résultat net pour atteindre 130 millions d'euros en 2028 ;
- réduire l'endettement net financier.

[DP 40e – 40g]

Les objectifs extra-financiers visent à renforcer l'impact d'Econocom en matière de transformation numérique et ils sont alignés sur les mêmes horizons de temps que les objectifs financiers (2024 – 2028) :

- tripler le nombre d'actifs recyclés ou reconditionnés et doubler le nombre d'actifs réparés dans nos centres de réparation ; cela concerne les activités de distribution et de location ;
- obtenir la médaille Platinum d'Ecovadis pour rejoindre le Top 1 % des entreprises engagées en RSE. **Econocom est depuis 2024 certifié médaille d'or.** Cela concerne tous les secteurs ;
- obtenir la validation par SBTi de ces objectifs. Cette validation ayant été obtenue juin 2024, l'objectif d'Econocom est à présent de respecter la trajectoire de décarbonation approuvée (ils seront décrits en détail dans le plan de transition de la norme sur le changement climatique) ;
- doubler la proportion d'employés en situation de handicap pour atteindre 6 % en 2028 ; Cela concerne tous les secteurs ;
- dépasser la note de 90/100 pour l'index égalité Femmes/Hommes ; Cela concerne tous les secteurs.

Pour réaliser son plan stratégique, le groupe s'appuie sur plusieurs leviers de croissance. Ils lui permettront d'augmenter ses parts de marchés auprès de nouveaux clients et de développer son chiffre d'affaires sur sa base installée :

- le groupe va ainsi intensifier ses efforts de recrutement et de formation au sein de ses équipes de vente pour renforcer la couverture de ses géographies cibles et d'améliorer son efficacité commerciale ;

(1) [https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/Working%20Paper%20Draft%20ESRS%20SEC1%20Sector%20Classification%20Standard\[1\].pdf](https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/Working%20Paper%20Draft%20ESRS%20SEC1%20Sector%20Classification%20Standard[1].pdf).

(2) Mobilisation des ressources internes

- Econocom va aussi enrichir son offre de solutions pour intégrer davantage la composante « As-a-Service » ; elle offre aux clients une expérience fluide grâce à des services à valeur ajoutée et à la dimension d'impact positif ;
- les synergies entre solutions et géographies seront également renforcées pour permettre un déploiement accéléré des expertises du groupe en tirant parti de son positionnement leader en Europe ;
- enfin, Econocom continuera de racheter des entreprises dans certaines régions spécifiques pour s'y développer ou acquérir de nouvelles compétences (comme le reconditionnement).

[\[DP 42\]](#)

Le modèle économique de l'entreprise est décrit plus précisément dans une autre partie du Rapport de gestion, dans le **chapitre 1** : « *Présentation des solutions du groupe* ».

[\[DP 42a – 42c\]](#)

La pluralité des secteurs dans lesquels évolue le groupe explique en grande partie la complexité quant à la description de sa chaîne de valeur. C'est pourquoi il est plus judicieux d'analyser les chaînes de valeur des différents secteurs une par une comme ci-après :

• **Distribution (P & S : Product and Solutions) :**

Les principaux fournisseurs de *rang 1* sont majoritairement des fabricants de matériel informatique tels que Lenovo, Dell Apple etc. Les acheteurs chez Econocom sont des gestionnaires de

clients, c'est à dire que ce sont les clients qui demandent à Econocom de distribuer le matériel d'un fournisseur déjà identifié en amont par ce même client. Les profils des clients sont assez diversifiés (allant du secteur privé au public).

• **Location (TMF : Technology Management Financing) :**

Les principaux fournisseurs de *rang 1* de TMF sont assez similaires sur la partie **IT** à ceux de P & S. Sur la part **hors IT** qui reste plutôt significative sur l'ensemble du groupe, les achats et leur répartition par fournisseurs sont plus diversifiés et par conséquent plus compliqués à cerner. Encore aujourd'hui, le groupe travaille à préciser la composition des fournisseurs hors IT, dans l'optique d'améliorer les analyses physiques de son bilan carbone sur les produits concernés.

Enfin, l'activité TMF fonctionne en grande partie par du refinancement externe des contrats de location, auprès de banques majoritairement (tel que le Crédit Agricole, Société Générale etc.). Les clients sont diversifiés comme pour l'activité P & S.

• **Services :**

Les activités Services ont logiquement moins d'achats que les deux autres activités. À la différence des deux autres activités, les acheteurs des entités services ne sont pas gestionnaires de clients. Leurs fournisseurs vont souvent être également des grands acteurs IT comme Microsoft, HP, mais aussi des prestataires de services d'intérim comme Randstad ou Adecco etc. Leurs clients restent aussi très diversifiés (secteurs privés et publics).

1.3.2. INTÉRÊTS ET POINT DE VUE DES PARTIES PRENANTES [DR SBM 2]
[DP 45 ; DP 45a]

Tableau des parties prenantes impliquées dans l'analyse de double matérialité :

Communauté financière Actionnaires Directrice Juridique Adj. Corp Assurances Consultant externe (BC- Juridique) Banques Directrice trésorerie Investisseurs Directeur M&A	P.P commerciales Acteurs de l'industrie Directrice RSE Groupe Fournisseurs cloud Directeur systèmes d'information Prestataires (constructeurs, logiciels) Directeur opérations et marketing Prestataires (services) Directeur des opérations (WII)	P.P internes Candidats/ Talents Directrice Ressources Humaines Collaborateurs, Syndicats DRH Loc ESS Supports Transverses Directrice des Ressources Humaines Management Directrice Ressources Humaines	P.P institutionnelles Autorités locales Directrice RSE Groupe Législateurs Directeur juridique groupe Resp. Gest. Risques et conformité P.P locales Écoles / Formation Directrice Pôle Excellence RH Structures d'insertion Directeur Brokerage France Utilisateurs finaux Agent Business Manager Directrice du développement TMF Directeur Business Unit
Clients	Clients Directions du développement business des services, de la location, de la distribution		Société civile Associations Responsable RSE Médias Directeur communication groupe

Dans le cadre de notre consultation **interne**, 19 catégories de parties prenantes ont été identifiées.

[DP 45b]

Notre approche d'évaluation de la matérialité au travers des **diligence raisonnable de durabilité** vise à comprendre les points de vue des parties prenantes sur les sujets et leur priorité dans leur relation avec le groupe Econocom.

Dans un premier temps, ces parties prenantes ont été consultées indirectement au travers des contributeurs Econocom (cf. tableau *supra*). Pour ces

consultations indirectes, le groupe s'est assuré que les contributeurs Econocom interrogés connaissaient bien les attentes des parties prenantes pour évaluer les impacts, risques et opportunités du groupe en matière de durabilité. Ensuite, les résultats de ces consultations indirectes ont été partagés avec l'ensemble des membres du groupe de travail en charge de l'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels pour le groupe Econocom en matière de durabilité.

Cette évaluation a donc été réalisée en tenant compte des considérations des parties prenantes.

Enfin, en vue de confirmer les résultats de l'évaluation des Impacts, Risques et Opportunités matériels, nous avons réalisé des entretiens avec des parties prenantes clés **externes** de notre chaîne de valeur en septembre 2024. Nous avons donc étendu l'analyse et le « *challenge* » de notre analyse de double matérialité auprès de clients (de matériels et de services), de fournisseurs IT et de banques. L'objet de ces entretiens a été de confirmer les conclusions de notre analyse de double matérialité sur les IRO déterminés comme non-matériels pour le groupe Econocom mais **proches de l'être** selon les critères définis par le groupe et également de s'assurer qu'aucun sujet matériel pour ces parties prenantes n'avait été occulté.

Pour finir, les résultats ont été présentés aux différents responsables des départements qui ont été impliqués dans l'analyse (*in fine* en signant le rapport 2023, le Comité d'Audit les a validés).

[DP 45c]

Ces consultations externes nous ont permis de confirmer que ces sujets étaient non-matériels pour ces parties prenantes et qu'aucun IROs ou enjeux ne devait être ajouté comme « nouveau » dans notre matrice de matérialité. Néanmoins certains enjeux qui étaient soit seulement financiers, soit seulement d'impact ont pu devenir doublement matériels.

[DP 45d]

Enfin, les conclusions des consultations des parties prenantes (internes et externes) n'ont pas été partagées aux organes dans leur ensemble. Néanmoins, comme mentionné, certaines personnes, membres de différents organes de décision, ont participé de manière active au *scoring* des IROs.

1.3.3. ENJEUX RETENUS COMME MATÉRIELS ET LEUR INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE DU GROUPE [DR SBM 3]

[DP 48a -48g & DP 49]

Les informations relatives aux IRO sont fournies dans les différents chapitres relatifs aux normes ESRS correspondantes. Le groupe se limite donc ici à déclarer ses impacts, risques et opportunités importants.

Matrice des normes environnementales (ESRS E1 et E5)

ESRS E1 [DP 49]

Sous-topic	Enjeux matériels	Activité directes/CDV	Cotation financière	Cotation d'impact	Impacts Risques et Opportunités associés	
Climate change adaptation	Résilience des chaînes d'approvisionnement	CDV Amont	11,25		Risques Volatilité des prix/Pénurie potentielle de matériaux, interruptions d'approvisionnement/ Atteintes à la réputation/ Contrainte de croissance du chiffre d'affaires et/ou coût élevé du capital	
	Renforcement des réglementations environnementales en matière d'énergie	Activités directes + CDV (Amont et Aval)		14	Impact Réduction de l'impact sur l'environnement grâce à un encadrement réglementaire (+)	
	Renforcement des réglementations environnementales sur l'impact du numérique	Activités directes + CDV Aval	11,25	11,2	Risques Baisse de la part de marché/ Non-conformité réglementaire	Opportunités -Demande croissante de technologie durable/ Conformité/ Maîtrise des coûts
	Renforcement des réglementations environnementales sur le cycle de vie des produits	CDV Amont et Aval	11,25		Risques Coûts supplémentaires	Opportunités Avantages concurrentiels/ Réductions des coûts
Climate change mitigation	(Scope 3) Émissions liées à l'aval	CDV Aval		12	Impact Les émissions de gaz à effet de serre qui contribuent au réchauffement climatique (-)	
	(Scope 3) Émissions liées aux achats	CDV Amont		15		
	(Scope 3) Émissions liées aux déplacements professionnels	Activités directes		13		
	Évolution des exigences des utilisateurs finaux	CDV Aval		10,67	Impact Potentiel impact positif sur l'environnement lié à une baisse de la consommation énergétique, des ressources minières et une diminution des émissions de CO2 (+)	
Energy	(Scope 1 & 2) Consommations d'énergie	Activités directes		14	Impact La consommation d'énergie représente une part importante des émissions de gaz à effet de serre (-)	

ESRS E5 [DP 49]

Sous topic	Enjeux matériels	Activité directes/ CDV	Cotation financière	Cotation d'impact	IROs associés		
Resources outflows related to waste	Gestion des déchets électroniques et traitement des déchets non valorisables et non valorisés	Activités directes + CDV Aval	12	10,6	Impact Impact positif sur la pollution et la génération de déchets (+)	Risques Coûts associés à la revalorisation / Impact réputationnel	Opportunités Economies réalisées à long terme/ Nouvelles opportunités de marché
	Renforcement des réglementations environnementales en matière de traitement et de réduction des déchets informatiques	Activités directes + CDV Amont	11,25		Risques Hausse des coûts d'une opération, perte d'attractivité et de parts de marché, dégradation de l'image		Opportunités Attractivité et valeur des actifs, hausse de l'intérêt envers les actifs, gains de parts de marché, avantage compétitif
Resources inflows, including resource use	Optimisation des usages par le développement de l'économie de fonctionnalité	Activités directes + CDV aval		12	Impact Impact positif sur l'empreinte des produits (multiplication des utilisations) (+)		
	Promotion de l'économie circulaire dans le secteur du numérique	Activités directes + CDV aval	10,5 ⁽¹⁾	13	Impact Impact positif sur l'empreinte carbone et conservation des ressources naturelles/ Réduction des déchets électroniques (+)		
Resources outflows related to products and services	Recyclage et réutilisation des produits et des matériaux	Activités directes + CDV Aval		10,7	Impact Impact positif sur la pollution et la génération de déchets (+)		
	Éco-conception des produits numériques	Activités directes + CDV Aval		12	Impact Impact positif sur l'empreinte des produits (+)		

(1) Cette nouvelle note a été ajoutée à la suite des conclusions de la consultation des parties prenantes externes. L'enjeu en lien avec la promotion de l'économie circulaire devient en ce sens un enjeu doublement matériel. Néanmoins cette note est à nuancer car elle nécessitera d'être « *challengeée* » par d'autres parties prenantes.

Matrice des normes Sociales (ESRS S1, S2 et S4)

ESRS S1 (pas de matérialité financière sur cette norme, d'où l'unique cotation d'impact)
[DP 49]

Sous-topic	Enjeux matériels	Activité directes/ CDV	Cotation d'impact	IROs associés
Equal treatment opportunities for all	Adéquation des compétences et développement des formations	Activités directes	11	Impact Maintien de la compétitivité/ Impact positif sur l'employabilité et la performance des collaborateurs/ Inclusion numérique (+)
	Diversité et inclusion au sein des équipes	Activités directes	11	Impact Climat de confiance et de respect, bien-être au travail (+)
	Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap	Activités directes	10	Impact Impact social positif (+)
	Lutte contre toute forme de discrimination au travail	Activités directes	11	Impact Impact social positif de la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations (+)
Other work-related rights	Respect des droits humains au sein de nos activités	Activités directes + CDV	12	Impact Impacts potentiels liés à la chaîne de valeur : Détérioration du climat de travail, conditions de travail injustes, exploitation et travail forcé, discrimination et harcèlement, manque de protection sociale, manque de transparence (-)
	Sécurité et protection des données personnelles des collaborateurs	Activités directes	11	Impact Préjudice à la vie personnelle, insécurité, stress et préoccupation, perte de confiance envers l'employeur (-)
Working conditions	Accords collectifs (réglementaires et non obligatoires)	Activités directes	10,4	Impact Création d'une culture sociale forte et d'un climat de confiance (+)
	Gestion des collaborateurs en contrat d'emploi non permanent (ex. CDD, intérimaires, extra, etc.)	Activités directes	11	Impact Précarité de l'emploi (-)
	Politique de rémunération et avantages sociaux (dont système de partage de la valeur)	Activités directes	10,05	Impact Salaire décent, renforcement de la culture d'entreprise et du bien-être au travail (+)
	Qualité de vie au travail (dont équilibre vie prof./vie perso)	Activités directes	10,65	Impact Bien-être au travail (+) ou (-)

ESRS S2 [DP 49]

Sous-topic	Enjeux matériels	Activité directes/ CDV	Cotation d'impact	IROs associés
Other work-related rights	Respect des droits humains chez les fournisseurs et leurs sous-traitants	CDV Amont	10	Impact Impact potentiel d'atteinte à des droits humains en cas de non-fiabilisation et certification de la chaîne complète d'approvisionnement : conditions de travail injustes, exploitation et travail forcé, discrimination et harcèlement, manque de protection sociale. (-)
Working conditions	Conditions de travail des fournisseurs et de leurs sous-traitants	CDV Amont	10	Impact Impact potentiel sur la santé et la sécurité au sein de la chaîne de valeur (fournisseur) (-)

ESRS S4 [DP 49]

Sous topic	Enjeux matériels	Activité directes/ CDV	Cotation financière	Cotation d'impact	IROs associés
Information-related impacts for consumers and/or end-users	Protection et sécurité des données personnelles du client dans le cadre de la collecte, de l'utilisation et du stockage des données	Activités directes + CDV Aval		10,3	Impacts Collecte, utilisation et stockage de données pouvant impacter la sécurité des personnes. Le stockage et le traitement a également un impact sur l'environnement (consommations d'énergie). (-)
	Sensibilisation des clients aux enjeux RSE	Activités directes + CDV Aval	12		Risques Coûts financiers associés aux opérations de sensibilisation, diminution de la demande si pas de réponse adéquate aux attentes des clients en matière de RSE, perte de parts de marché Opportunités Différenciation concurrentielle/ Augmentation de la demande/ Gain de parts de marché
Social inclusion of consumers and/or end-users	Intégration des innovations dans les produits et services, prise en compte des nouveaux usages et modes de vie		10,5		Risques Obsolescence et dépréciation de la valeur des actifs, baisse du taux d'occupation, perte de parts de marché Opportunités Attractivité et valeur des actifs, optimisation du taux d'occupation, gain de parts de marché
	Pratiques commerciales loyales et responsables		12,75		Risques Dégradation de la relation client, mise en cause de la responsabilité du groupe en cas de pratique non loyale (autorité de la concurrence), perte de parts de marché Opportunités Amélioration du taux de fidélisation et de recommandation des clients, instauration de relations transparentes et de confiance avec les clients, gain de parts de marché

Matrice des normes de conduite des affaires (ESRS G1)

ESRS G1 [DP 49]

Sous-topic	Enjeux matériels	Activité directes/ CDV	Cotation financière	Cotation d'impact	IROs associés
Corporate culture	Adhésion à la culture et aux valeurs de l'entreprise permettant de développer le sentiment d'appartenance ainsi que le taux d'engagement des collaborateurs	Activités directes	12		Risques Une mauvaise gouvernance et une sensibilisation insuffisante à la RSE peut engendrer des risques financiers (investissements non stratégiques), des risques opérationnels (absence de contrôles internes) et des risques juridiques et réglementaires (non-conformité aux réglementations). Opportunités Réduction des risques financiers, opportunités de financements durables, amélioration de l'image de marque (+ transparent),
Management of relationships with suppliers including payment practices	Continuité d'approvisionnement en matériels et services (qualité de la relation fournisseur, stabilité financière)	Activités directes + CDV Montant	10,5	10	Impacts Impact négatif sur les prestataires en cas de non-paiement ou non-respect des délais de paiement pouvant impacter le maintien de l'activité du prestataire et du fournisseur, et baisse des flux de trésorerie (-) Risques Risques de rupture de la chaîne d'approvisionnement si un fournisseur clé rencontre des problèmes financiers, une faillite ou des retards de livraison importants/ Nuisance à la réputation de l'entreprise en cas de pratiques de paiement inappropriées envers les fournisseurs. Opportunités Développement de partenariats solides et pérennes avec des fournisseurs fiables. Réduction des coûts (contrats avantageux, remises sur les volumes d'achats...) Renforcement de la réputation de l'entreprise (bonnes pratiques de paiement)

L'évaluation de la double matérialité offre un niveau d'analyse affiné des impacts, risques et opportunités du groupe. Elle a permis d'exclure certains sous-enjeux :

N°	ESRS – « Thème »	Sous-enjeux considérés comme non applicables aux activités d'Econocom
E3	Eau	Consommation d'eau
E4	Biodiversité et écosystèmes	Facteurs d'impact direct de la perte de biodiversité : espèces exotiques envahissantes, taille des populations, etc.
S1	Employés	Autres droits liés au travail – Logement adéquat
S3	Communautés affectées	Droits civils et politiques – Liberté d'expression, liberté de réunion, incidence sur les défenseurs des droits de l'Homme Droits des peuples autochtones – Consentement préalable donné librement, auto-détermination
S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	Informations – Accès à de l'information de qualité Sécurité – Sécurité de la personne et protection des enfants Inclusion sociale – Non-discrimination
G1	Conduite des affaires	Pratiques respectueuses du bien-être animal

1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités matériels

1.4.1 DESCRIPTION DU PROCESSUS POUR IDENTIFIER ET ÉVALUER LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS POUR ECONOCOM [DR IRO 1]

[DP 53a -53g]

Définition de la double matérialité au sens de l'ESRS 1 – 3 :

- un sujet est important du point de vue de l'**Impact** si l'on identifie des événements probables ou réels (qu'ils soient positifs ou négatifs) prouvant que l'entreprise impacte l'environnement ou la Société à court, moyen et long terme. Les impacts incluent ceux qu'Econocom a causés et ceux liés à ses activités ;
- une question financière est importante d'un point de vue **Financier** si des risques ou des opportunités ont été identifiés et peuvent avoir une importance majeure sur les flux financiers de l'entreprise à différents horizons de temps (la trésorerie, le développement, la position, le coût du capital ou l'accès au financement du groupe) ;
- un sujet peut être important des deux points de vue (ce sujet sera considéré comme **Doublement Matériel**).

Méthodologie suivie

Econocom a mis en place un groupe de travail composé de différentes personnes de différents départements stratégiques (Direction Finance centrale, Direction des ressources humaines et Direction RSE). Ce groupe de travail a été assisté par le cabinet de Conseil Mazars au tout le long de l'analyse de double matérialité en vue de

fournir un support méthodologique. L'analyse a été réalisée en prenant en compte les différents secteurs d'activité dans lesquels Econocom évolue (distribution, location et service) puis les questions de durabilité potentiellement importantes ont été agrégées au niveau groupe. Une liste importante d'Impacts, Risques et Opportunités a été établie sur base des consultations des parties prenantes, des rapports DPEF antérieurs et des analyses sectorielles. Tant les IROs propres au groupe Econocom que ceux relatifs à la chaîne de valeur de ses différentes activités ont été considérés. Tous les IRO potentiellement importants (aux alentours de 100 IROs) ont été évalués selon leur caractère significatif du point de vue financier et d'impact.

Le processus d'évaluation de la double matérialité est défini comme suit :

• Évaluation de la matérialité d'impact

- ▶ Détermination du type d'impact (positif, neutre ou négatif) et de sa temporalité (actuel ou potentiel).
- ▶ Évaluation des Impacts, Risques et Opportunités (IRO) par atelier de travail avec les contributeurs internes sur la base des critères d'évaluation des normes ESRS (ampleur, portée, réversibilité). Chacun de ces trois critères a été évalué sur une échelle de 1 à 5.
- ▶ Calcul de l'évaluation finale de matérialité d'impact en additionnant les trois critères numériques (et en multipliant par une probabilité d'occurrence pour les impacts potentiels en vue de l'attribution à chaque impact d'un score total sur 15).
- ▶ Détermination des IRO significatifs en retenant les IRO supérieurs au seuil de 10.

• **Évaluation de la matérialité financière**

- ▶ Évaluation des IRO par atelier de travail avec les contributeurs internes sur la base des critères d'évaluation des normes ESRS (2) (gravité des effets financiers et probabilité d'occurrence). Une échelle de 0 à 5 a été utilisée.
- ▶ Calcul de l'évaluation finale de la matérialité financière en multipliant les deux critères ci-dessus.
- ▶ Pondération des notes attribuées afin d'harmoniser sur un total commun de 15

les notes financières et d'impact en vue de la sélection des enjeux matériels pour le groupe.

- ▶ Détermination des IRO significatifs en retenant les IRO avec une note supérieure au seuil de 10.

En conclusion, la matérialité d'un IRO sera déterminée si au moins une de ses notes (financière et/ou d'impact) dépasse le seuil défini lors de l'évaluation de la double matérialité.

1.4.2. NORMES COUVERTES PAR LES ENJEUX MATÉRIELS [DR IRO 2]

Synthèse des enjeux ESRS traités dans le rapport, car considérés comme matériels **[DP 56]**

Topics	Sous-topics	Sous-sous-topics
E1 – Climate change	• Climate change adaptation	
	• Climate change mitigation	
	• Energy	
E5 – Circular economy	• Resources inflows	
	• Resources outflows	
	• Waste	
S1 – Own workforce	• Equal treatment opportunities for all	• Gender Equality
		• Training and skills development
		• Employment and inclusion of persons with disabilities
		• Diversity
	• Other work – related rights	• Human Rights
		• Privacy (personal data)
	• Working conditions	• Secure employment
		• Adequate wages
		• Collective Bargaining
S2 – Workers in the value chain	• Working conditions	• Work-life balance
	• Other work – related rights	• Human Rights
S4 – Consumers and end users	• Information-related impacts for consumers and/or end-users	• Health & Safety
	• Social inclusion of consumers and/or end-users	• Privacy/cyber-security
		• Responsible marketing practices
		• Access to products and services

Topics	Sous-topics	Sous-sous-topics
G1 – Business conduct	• Corporate culture	
G1 – Business conduct	• Management of relationships with suppliers including payment practices	

Les enjeux qui sont ressortis comme **non matériels** à la suite de l'analyse de double matérialité sont présentés dans la matrice suivante :

N°	ESRS – « Thème »
E2	Pollution
E3	Eau
E4	Biodiversité et écosystèmes
S3	Communautés affectées

2. Changement climatique [ESRS E1]

2.1. Critères de rémunération liés au changement climatique [DR GOV 3]

[DP 13]

Les critères de rémunération de certains membres des organes de décision et de supervision sont décrits dans le point de donnée [DP 29a] de la section GOV3 de la norme d'informations générales. Ces critères sont reliés aux objectifs suivants :

- une progression sur la notation que donne Ecovadis pour arriver au Platinium en 2028 ;
- mise en œuvre de plans d'action pour atteindre les objectifs validés par SBTi (qui seront décrits dans le [DP 16a & 16g] du plan de transition de la section E1-1.

2.2. Plan de transition [E1-1]

[DP 14]

Les mesures de transition d'Econocom ont débuté dès 2018 et se sont concrétisées au travers du plan de décarbonation validé par SBTi en 2024. Nous y avons notamment développé des leviers de réduction des émissions pour les activités du groupe (ces leviers seront décrits dans la section Actions et Ressources de la norme (E1-4).

[DP-16a & 16g]

Pour **lutter contre le réchauffement climatique**, Econocom a défini des objectifs scientifiques de réduction des émissions de gaz à effet de serre, validés par **SBTi** en juin 2024

L'initiative *Science-Based Targets* (SBTi) est un partenariat entre le CDP (*Carbone*

Disclosure Project), le Pacte mondial des Nations Unies, le *World Resources Institute* (WRI) et le Fonds mondial pour la nature (WWF). Elle vise à accélérer les actions des entreprises et des institutions financières du monde afin de réduire de moitié leurs émissions avant 2030 et à atteindre des émissions nettes nulles avant 2050.

Les objectifs scientifiques fixent les réductions d'émissions de gaz à effet de serre nécessaires pour limiter le réchauffement climatique à 2 °C, voire 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris.

Ainsi, les trois engagements officiels du groupe sont les suivants :

- Econocom s'engage à **réduire les émissions de GES scope 1 et 2 de 61,4 % d'ici 2028 par rapport à l'année de référence 2018 (soit une réduction moyenne de 6 % par an) ;**
- Econocom s'engage à **augmenter l'approvisionnement annuel en électricité renouvelable de 5 % en 2018 à 92 % d'ici 2028 ;**
- Econocom s'engage également à ce que **100 % de ses fournisseurs, en ce qui concerne les émissions liées aux achats de biens et de services, aient des objectifs SBTi d'ici à 2028.**

NB: En 2024, le groupe a la volonté d'améliorer l'analyse d'identification de ses fournisseurs SBTi :

- L'identification des fournisseurs s'est faite sur le périmètre des achats de produits et de services IT du groupe (soit plus de 80 % des achats totaux) :
 - ▶ d'une part, les émissions relatives aux achats de biens et de services (catégorie 3.1 du scope 3 du bilan carbone) représente plus de 75% des émissions totales liées aux achats.

- ▶ d'autre part, les achats hors IT représente une population trop hétérogène pour être capturée de manière cohérente.
- Deux grilles de lecture sont alors possible:
 - ▶ La première grille de lecture permet de mettre en évidence la part des achat IT réalisés auprès de fournisseurs SBTi dans le total des achats du groupe.
 - ▶ La deuxième grille de lecture met en exergue la part des achats IT réalisés auprès des fournisseurs SBTi la part des achats qui ont été identifiés par le groupe. En effet, cette seconde lecture est importante pour identifier la part des achats IT dont les fournisseurs n'ont pas pu être encore identifiés. Cette part s'élève à **33 %** en 2024.

Tableaux engagement SBTi

Target wording	Public	Base year	Most recent year	Target year	Type	Target value	Method used
Econocom commits to reduce absolute scope 1 and 2 GHG emissions 61.4% by 2028 from a 2018 base year.	Yes	2018	2022	2028	Absolute	61,4%	Absolute contraction
Econocom also commits to increase annual sourcing of renewable electricity from 5% to 92% by 2028.	Yes	2018	2022	2028	RE	92,0%	Renewable electricity procurement
Econocom further commits that 100% of its suppliers by emissions covering purchased goods and services, will have science-based targets by 2028.	Yes	2022	2022	2028	Engage-ment	100,0%	Supplier engagement

[DP 16b]

Dans la section E1-3 au DP 28, nous divulguons l'ensemble des leviers de décarbonation identifiés, les actions clés prévues à cet effet et les mesures de réduction de nos émissions carbone.

[DP 16c]

Les principaux coûts pour le groupe Econocom et ses filiales sont liés à l'atteinte de nos objectifs SBTi sur nos scopes 1 et 2 et plus précisément sur nos engagements liés à l'augmentation de **l'approvisionnement annuel en électricité renouvelable ainsi que sur l'augmentation de la part de nos véhicules hybrides et électriques au sein de notre flotte globale.**

- Le passage d'énergie non renouvelable vers des énergies bas carbone et/ou renouvelable implique un changement sur les contrats d'énergies des filiales, ce qui peut représenter un coût important selon leur taille, leur structure et le type d'activité dans lequel elles évoluent.
- De même, le remplacement de la flotte restante de véhicules thermiques ou hybrides non rechargeables vers des véhicules électriques et/ou hybrides rechargeables aura un coût supplémentaire selon les filiales.

À ce stade, nous n'avons pas encore réalisé d'études quantitatives sur les coûts d'investissement auxquels Econocom devra faire face pour ces adaptations.

[\[DP 16d\]](#)

Econocom, par ses activités principales de distribution et de location de matériels IT n'a pas à faire face à des émissions dites potentiellement « verrouillées ».

En effet, ce sont souvent des émissions qui sont liées à des actifs difficiles à décarboner car très intensifs en carbone, et avec une marge de manœuvre très faible pour réduire leurs émissions associées.

[\[DP -16e\]](#)

Le règlement européen « Taxonomie Verte » permet de mettre en avant pour une entreprise sa part de chiffre d'affaires, ses investissements et ses coûts opérationnels relatifs aux six piliers de la Taxonomie.

Les activités éligibles présentées dans la liste suivante respectent bien les trois critères d'alignement suivants :

- critères de « *Significant positive contribution* » ;
- critères de « *Do Not Significantly Harmful* » ;
- critère de « *Minimum Safeguards* ».

Activités alignées :

- 8.1.: Traitement des données et hébergements et activités connexes ;
- 9.3.: Services spécialisés dans la performance énergétique des bâtiments ;
- 6.5.: Achat, financement, location, crédit-bail et exploitation de véhicules ;
- 7.7.: Acquisition et propriété de bâtiments ;
- 4.1: Fourniture de solutions IT/OT basées sur les données ;

- 5.1.: Réparation, remise à neuf et reconditionnement ;
- 5.3.: Préparation à la réutilisation des produits en fin de vie et de leurs composants ;
- 5.5.: Produit en tant que service et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats ;
- 5.6.: Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés.

Tout le détail de l'alignement est expliqué dans le règlement taxonomie du groupe (**partie 8 du rapport de durabilité**).

[\[DP 16h\]](#)

Nous avons expliqué de manière générale le modèle d'entreprise et la stratégie du groupe conformément à la **norme d'informations générales** (confère la section SBM1 de l'ESRS 2) et comment Econocom a réussi à intégrer des enjeux de durabilité dans son modèle et dans sa stratégie (voir matrice de double matérialité liée au changement climatique – DP 49 de l'ESRS 2).

Plus précisément, Econocom intègre les enjeux liés au changement climatique au sein même de son plan stratégique qui s'étend de 2024 à 2028 et qui allie enjeux financiers de croissance et enjeux extra-financiers. La validation de ces objectifs par SBTi ⁽¹⁾, la réduction des émissions scope 1 & 2, ainsi que des objectifs ambitieux énoncés sur le scope 3, montrent la réelle prise en compte du changement climatique pour le groupe.

[\[DP-16j\]](#)

Le plan de transition qui a été adopté par les différents organes décisionnels du groupe tel que le Comité Exécutif s'inscrit dans le plan stratégique « One econocom ».

(1) Les objectifs précis d'Econocom sur son plan de transition et notamment ceux reliés à SBTi seront décrits dans le DR E1 4.

[DP-16j]

Econocom réalise deux bilans carbone. Un bilan carbone est établi exclusivement à partir de données monétaires. Il présente l'avantage de rapporter des données relatives à l'année de *reporting*, soit 2024. Un bilan carbone est établi avec l'assistance d'un tiers indépendant, Greenly, à partir partiellement de données physiques pour les sections du bilan les plus contributrices (consommation...) et partiellement par des données monétaires pour les sections du bilan les moins contributrices. Le bilan carbone monétaire de 2023 et le bilan carbone de Greenly vont nous permettre de mettre en avant l'avancée des objectifs liés au plan de transition du groupe en le comparant (à iso périmètre quand ce sera nécessaire) au bilan carbone 2024 estimé par le groupe. Le détail des émissions et de leur suivi, ainsi que leur analyse dans le cadre de l'application du plan de transition seront détaillés suivant les divers *data points* du DR E1 -5 (suivis des changements de mix énergétique au niveau du groupe) et dans le DR E1 -6 (suivis des émissions associées aux différents scopes et donc aux différents objectifs SBTi). Nous présenterons à la fois le rendu des émissions selon la méthodologie du GHG Protocole et les différentes hypothèses et périmètre considérés pour chaque scénario analysé.

2.3. Contexte : impacts, risques et opportunités [ESRS 2 SBM 3 & ESRS 2 IRO 1]

Les questions de durabilité importantes en matière de changement climatique sont celles décrites dans notre analyse de double matérialité ci-dessous.

Les risques, impacts et opportunités relatifs à la fois à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique sont intrinsèquement liés les uns avec les autres.

2.3.1. ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'activité d'Econocom, ses propres opérations ou celles des activités de sa chaîne de valeur amont et aval ont un impact négatif sur l'environnement car ces activités émettent des gaz à effet de serre qui contribuent au réchauffement climatique.

2.3.2. ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (RENFORCEMENT DES RÉGLEMENTATIONS ENVIRONNEMENTALES ET RÉSILIENCE DES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT)

[DP 18]

Les risques importants liés au changement climatique identifiés par Econocom dans son analyse de double matérialité sont les suivants :

- Risques associés à l'enjeu « Résilience des chaînes d'approvisionnement »
 - ▶ volatilité des prix : risques de transition,
 - ▶ pénurie potentielle de matériaux, interruptions d'approvisionnement : risques de transition,
 - ▶ atteintes à la réputation : risques de transition,
 - ▶ contrainte de croissance du chiffre d'affaires et/ou coût élevé du capital : risques de transition ;
- Risques associés à l'enjeu « Renforcement des réglementations environnementales sur l'impact du numérique »
 - ▶ réduction de l'impact sur l'environnement grâce à un encadrement réglementaire : risques de transition,
 - ▶ risques associés à l'enjeu « Renforcement des réglementations environnementales sur le cycle de vie des produits »,
 - ▶ coûts supplémentaires : risques de transition.

[DP 19a 19b 19c]

Le groupe estime que sa stratégie ainsi que son modèle économique sont assez résilients face au changement climatique à la vue des différents risques identifiés. En effet, les activités du groupe n'évolueront pas de manière significative selon les différents scénarii.

[DP 20a – DP 20c ; DP 21]

Le processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités liés au changement climatique est identique au processus de tous les autres sujets de durabilité étudiés. De plus la description des impacts, risques et opportunités sont décrits dans la matrice de matérialité de l'ESRS 2.

2.4. Politiques d'atténuation du changement climatique et d'adaptation [DR E1 2]

[DP-24 ; DP-25a ; DP-25b ; DP-25c ; DP-25d]

Le groupe Econocom applique une politique structurée et ambitieuse dans tous les pays majeurs où il est présent afin de répondre aux enjeux développés dans sa stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

Cette politique se décompose en deux axes principaux : **Atténuation** et **Adaptation** au changement climatique.

2.4.1. POLITIQUES LIÉES À LA GESTION DES IRO RELATIFS À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Réduire et limiter l'impact du groupe (France + International) en termes d'émissions carbone sur ces trois scopes :

- réduire son empreinte carbone directe (conformément à la stratégie SBTi exposée dans la section relative au plan de transition :
 - ▶ réduction de ses émissions scope 1 & 2,
 - ▶ développer l'utilisation d'énergies renouvelables ou bas carbone (se fournir en électricité avec une part plus importante de renouvelable et de bas carbone) ;
- engagement du groupe au regard de son scope 3 (sa chaîne de valeur) :
 - ▶ le groupe étant conscient de son impact sur sa chaîne de valeur, a souhaité s'engager de manière réaliste et pertinente sur sa scope 3,
 - ▶ en effet, plutôt que de s'engager sur une trajectoire de réduction chiffrée (objectif ambitieux à atteindre quand on comprend la position d'intermédiaire du groupe sur sa chaîne de valeur), Econocom s'engage néanmoins à ce que ses émissions liées à ses achats de biens et services (qui représentent 81 % de son scope 3 en 2023) dépendent à 100 % de fournisseurs qui ont lancé des actions de décarbonation concrètes validées par SBTi ;
- **améliorer l'efficacité énergétique et réduire la consommation du numérique pour nos usages internes, ainsi que pour nos clients :**
 - ▶ proposer des services numériques moins énergivores,
 - ▶ développer des offres clients green,
 - ▶ diffuser et favoriser ces démarches auprès de ses partenaires.

2.4.2. POLITIQUES LIÉES À LA GESTION DES IRO RELATIFS À L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Mesurer son empreinte carbone pour se conformer aux nouvelles réglementations en matière de comptabilisation d'émissions :

- amélioration continue de la mesure de l'empreinte carbone du groupe :
 - bilan carbone avec un prestataire Greenly sur l'année antérieure permettant d'intégrer une partie d'analyse physique dans nos calculs bilan carbone conforme au GHG Protocol (confère le bilan carbone physique présenté au E1-6),
 - bilan carbone réalisé *via* une approche monétaire (type GHG Protocol) calculé par le groupe uniquement sur l'année en cours pour répondre aux besoins de la réglementation CSRD (confère le bilan carbone présenté au E1-6) ;

Mesures d'adaptation du groupe en lien avec sa chaîne de valeur :

Dans le but de répondre aux risques de résilience des chaînes d'approvisionnement, décrits dans la matrice de matérialité de l'ESRS 2, nous expliquons que nos politiques sur l'atténuation du changement climatique servent aussi nos politiques sur notre adaptation au changement climatique (exemple de l'engagement sur notre chaîne de valeur). En effet, l'engagement du groupe au regard de son scope 3, comme expliqué ci-dessus, adresse les deux axes de la politique du groupe Econocom.

2.5. Actions et ressources en lien avec les politiques liées au changement climatique [DR E1 3]

[\[DP 28 ; 29a & 29b\]](#)

Tous les points de données prévus par la CSRD pour ce *Disclosure Requirement* sont explicités suivant les deux axes d'analyses portant sur l'atténuation et l'adaptation au changement climatique.

2.5.1. ACTIONS ET RESSOURCES EN LIEN AVEC LES POLITIQUES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Réduire et limiter l'impact du groupe (France + International) en termes d'émissions carbone sur ces trois scopes :

Actions en lien avec le suivi du plan de réduction des émissions

- **Objectifs principaux découlant des objectifs SBTi :** Ces objectifs ont déjà été décrits dans les [\[DP 16a 16g\]](#) de l'ESRS E1-1 du plan de transition du groupe.
 - **Plan d'action :** Un plan d'action France et International est en place pour réduire les émissions carbone d'Econocom. Il couvre tous les sites, toutes les sources d'émissions liées aux opérations du groupe et tous les scopes d'émissions de GES.
- En 2025, nous avons comme projet de comprendre à quels fournisseurs (SBTi ou non) se rapportent les 33 % d'achats non identifiés, comme expliqué dans le plan de transition plus haut pour préciser davantage notre objectif lié à notre scope 3.
- **Réalisations à ce jour :** Les scopes 1 et 2 du groupe Econocom ont fortement diminué entre 2018 et 2024. Cette tendance est en ligne avec les objectifs à long terme du groupe Econocom (description chiffrée dans les DP 34 du DR E1 4).

Aujourd'hui, le groupe connaît **66 %** de ses fournisseurs sur le périmètre des achats IT.

Passer aux énergies renouvelables

- **Objectifs principaux :** l'ambition du groupe Econocom à moyen terme est de consommer 100 % d'électricité renouvelable et décarbonée. Les objectifs intermédiaires pour les années à venir (en pourcentage de la consommation totale d'électricité) sont les suivants : 92 % en 2028, 100 % en 2030.
- **Plans d'action :** le groupe poursuit sa transition progressive vers une énergie à faibles émissions carbone/renouvelable ; il dispose de plans d'action dans chaque zone géographique où il opère.
- **Réalisations à ce jour :** en 2024, l'électricité consommée par Econocom provenant de sources d'énergies renouvelables était répartie de la façon suivante :
- Le périmètre de cette information concerne toutes implantations où nous payons directement l'électricité (plus de 90 % de nos sites).

Organiser un plan de sobriété énergétique

- **Objectifs principaux :** face aux défis énergétiques, Econocom s'est mobilisé pour réduire de 10 % sur deux ans la consommation d'énergie en France et à l'international.
- **Plans d'action :** en tant qu'entrepreneur du numérique responsable, Econocom a créé un plan de sobriété énergétique par lequel nous nous engageons à :
 - ▶ réduire la température des locaux à 19 °C,

- ▶ éteindre l'éclairage intérieur des bâtiments de 21 heures à 6 heures du matin et le week-end,
- ▶ éteindre les enseignes lumineuses extérieures des bâtiments de minuit à 5 heures du matin,
- ▶ mettre nos bâtiments en mode hors gel et arrêt total de la climatisation la nuit et le week-end,
- ▶ poursuivre l'installation de l'éclairage basse tension (LED) et de systèmes de détecteurs de mouvement.

Décarboner la flotte automobile du groupe Econocom

- **Objectifs principaux :** le groupe Econocom a pour objectif de basculer l'ensemble de son parc automobile vers des véhicules électriques ou hybrides d'ici 2028.
- **Plans d'action :** en 2024, Econocom a poursuivi son programme de mobilité verte pour passer à une flotte de véhicules électriques/hybrides. Le groupe privilégie aussi les moyens de transport peu polluants et encourage ses collaborateurs à prendre le train. Concernant l'avion, Econocom travaille, autant que possible, avec des compagnies engagées dans la réduction de leur impact environnemental.
- **Réalisation à ce jour :** fin 2024, le pourcentage de véhicules électriques / hybrides est de **48%** pour le groupe Econocom (contre 25 % en 2023, soit une progression de 23,4 points en un an).

Flotte de véhicules	2024
Pourcentage de véhicules électriques	20,5 %
Pourcentage de véhicules hybrides	27,8 %

Améliorer l'efficacité énergétique et réduire la consommation du numérique pour nos usages internes et pour nos clients

Pour nos usages internes

- **Objectifs principaux :** mesurer et réduire l'impact de notre consommation numérique. Depuis 2017, le groupe Econocom évalue et analyse l'empreinte environnementale de son périmètre numérique. D'abord sur la phase d'usage (énergie), et depuis 2020 en complétant l'analyse sur les phases de fabrication et de fin de cycle, pour disposer d'une analyse complète du cycle de vie des équipements numériques ;
- **Plan d'action :** réduire la facture et optimiser son efficacité énergétique. Le groupe a engagé plusieurs actions. Il a pu réduire sensiblement sa consommation énergétique liée au numérique. L'étude réalisée pour 2024 propose une vue de groupe et un examen de la situation du groupe. Elle repose sur deux principaux chapitres: la mesure de la phase historique d'usage (énergie), pour évaluer l'application des dernières recommandations et leurs effets, et l'analyse de plus en plus complète des phases de fabrication et de fin de cycle, permettant de réaliser les premiers comparatifs avec les exercices précédents.

Les principales actions de réduction en 2024 :

USAGE

- **baisse de la consommation électrique**
> Actions menées sur l'infrastructure: baisse de la consommation des baies, nouveaux équipements moins énergivores et nombre de serveurs divisé par deux dans le Data Center, optimisation des équipements réseau dans les agences. Le groupe Econocom a également renouvelé et **rationalisé les équipements** > MFP (imprimante multifonction), en classe A et équipements infrastructure (DC).

FABRICATION

- **CO₂ évités** > Allongement d'usage des équipements au-delà de la durée d'origine (plus d'impacts constatés) ;
- **Réalisations à ce jour**
Econocom a diminué la consommation énergétique de son numérique pour la **8^e année** consécutive, en la divisant par plus de 3,8 depuis 2017. Cette baisse s'explique notamment par la combinaison de plusieurs nouvelles **actions green IT** mises en place au cours de l'année 2024, complétant celles des années précédentes. En 2025, Econocom poursuit sa démarche de réduction de l'impact environnemental numérique en appliquant les recommandations de l'exercice précédent.

Impact environnemental du numérique (Green IT)	2024 ⁽¹⁾
Empreinte énergétique du numérique	3 131 177 kWh

(1) En 2023, l'empreinte du numérique était de 3 465 888 Kwh. Le groupe enregistre donc une baisse de sa consommation de 10% entre 2023 et 2024.

Pour nos clients

- **Objectifs principaux :** nous aidons nos clients grâce à des solutions efficaces face à l'enjeu commun de réduction de l'impact du fonctionnement des entreprises sur l'environnement. En partageant nos expériences, savoirs et ambitions, nous montrons notre engagement au service d'une économie circulaire ;
- **Plans d'action :** la volonté d'Econocom est d'intégrer dès le départ la composante responsable dans 100 % de ses offres nouvelles et existantes. L'idée est de créer des offres de support nouvelle génération, répondant à la fois aux nouveaux usages (autonomie, expérience utilisateurs) et à la maîtrise des coûts – un impératif pour les DSI. Econocom tente donc d'apporter à ses clients des solutions de transformation de l'environnement de travail (physique et numérique) et des infrastructures associées pour :
 - ▶ Augmenter la satisfaction des utilisateurs,
 - ▶ Renforcer la productivité,
 - ▶ Tout en conciliant la dimension responsable de sa gamme d'offres.

Les objectifs des entreprises et des collectivités dans la transition énergétique sont identiques :

- baisser la consommation énergétique de leurs bâtiments ;
- contribuer à la réduction des GES ;
- innover pour une meilleure maîtrise énergétique globale ;
- participer à la production d'énergies renouvelables.
- **Réalisations à ce jour :** le groupe Econocom a déjà développé plusieurs offres à impact positif telles que (liste non exhaustive, voir chapitre sur les offres dans le rapport à impact) :
 - ▶ EcoCarbon,
 - ▶ Product Care,
 - ▶ EcoBuilding,
 - ▶ E-bike,
 - ▶ Finops,
 - ▶ Workplace as a service,
 - ▶ Ecotwice,
 - ▶ Ecoswitch.

Ci-dessous **les indicateurs** de suivi de la politique numérique responsable :

Numérique responsable et offre client

2024

Nombre d'offres commerciales relatives au numérique responsable ⁽¹⁾	11
--	----

(1) Nos offres commerciales relatives au numérique responsable, green IT et à l'économie circulaire : Productcare, EcoCarbon, EASI, Ecotwice, EcoSwitch Workplace as a service, Hubreg, Finops, e-POS Services, e-bike, Ecobox (valorisation des déchets électroniques avec Ecologic et Paprec).

Chiffre d'affaires consolidé des offres à impact

Offres à impact (en millions d'euros)	2024	%
Revenu lié aux offres à impact	507 ⁽¹⁾	18,5

(1) Montant estimé.

Dont chiffre d'affaires lié à la seconde main

Seconde main (en millions d'euros)	2024	%
Revenu lié à la seconde main	234	8,6

2.5.2. ACTIONS ET RESSOURCES EN LIEN AVEC LES POLITIQUES LIÉES À L'ADAPTATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Mesurer son empreinte carbone pour se conformer aux nouvelles réglementations en matière de comptabilisation d'émissions

• Objectifs principaux :

- ▶ mesurer et déclarer toutes les émissions liées aux activités d'Econocom, conformément aux normes de publication pour les entreprises du GHG Protocol (Protocole GES), couvrant les scopes 1 et 2 et toutes les sous-catégories concernées du scope 3, en travaillant avec un prestataire extérieur Greenly,
- ▶ mesurer une estimation de notre propre bilan carbone sur l'année en cours pour un meilleur suivi de nos émissions (le bilan carbone calculé par Greenly se base sur l'année antérieure) ;

• Plans d'action :

- ▶ pour mesurer les émissions directes d'Econocom, des indicateurs clés de performance spécifiques sont collectés chaque année à l'échelle mondiale dans plus de 25 entités réparties dans le monde (qui représentent une part significative du chiffre d'affaires 95 %, ainsi que des achats 96 %). La plateforme digitale Greenly se connecte à tous les logiciels de l'entreprise pour récupérer en direct les données

permettant de quantifier les activités et, à partir de là, de calculer le bilan carbone. Cela permet d'analyser les dépenses de l'entreprise et de comprendre où sont les grands postes d'émission de CO₂. La plateforme tient compte des émissions spécifiques de chaque activité (toutes les hypothèses et exceptions seront décrites dans le DR E1 6 de la norme),

- ▶ nous avons pu développer un outil de *reporting* Tagetik et industrialiser la remontée d'information relative à nos émissions carbone sur l'année en cours. Nous consolidons toutes les filiales du groupe (toutes les hypothèses et exceptions seront décrites dans le DR E1 6 de la norme) ;

• Réalisation à ce jour :

- ▶ Le bilan carbone calculé par Greenly permet une exhaustivité des facteurs d'émissions monétaires, ainsi que l'introduction d'analyses physiques, ainsi que des facteurs d'émissions physiques. En 2022, nous étions à 18 % d'analyse physique (uniquement sur l'entité distribution en France). En 2023, nous avons progressé de 30 points de pourcentage pour atteindre **48 % d'analyse physique sur le groupe**,
- ▶ Le bilan carbone calculé par Econocom sur l'année est quant à lui monétaire sur le scope 3, uniquement et s'appuie sur une analyse physique semblable à celle proposée par Greenly sur le scope 1 & 2.

2.6. Objectifs établis en lien avec les actions sur le changement climatique [DR E1 4]

[DP 34a ; 34b ; 34c ; 34e]

2.6.1. OBJECTIFS ET CIBLES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les chiffres sont exprimés en TC0 _{2eq}	Base year		Cible
	2018	2024	2028
Scope 1	10 724	4 562	4 670
Scope 2 (market based)	2 412	790	450
Total	13 136	5 352	5 120

[DP 34f]

Plans d'action type pour 2024

Plan d'action sur la flotte de véhicules	France	Belgique	Espagne	Italie	Pays-Bas	Allemagne
Hybrid	28 %	0 %	13 %	41 %	18 %	68 %
Electric	21 %	41 %	2 %	0 %	29 %	18 %
Total number	1 121	346	264	232	141	28

Plan d'action sur l'électricité	France	Belgique	Espagne	Italie	Pays-Bas	Allemagne
% green electricity	96 %	44 %	93 %	34 %	27 %	75 %
% solar panel	0 %	5 %	0 %	0 %	2 %	0 %
Gas	0 %	35 %	0 %	0 %	9 %	0 %

Nous détaillons les cibles établies pour 2028 (sur base 2023) :

Plan d'action sur la flotte de véhicules ⁽¹⁾	France	Belgique	Espagne	Italie	Pays-Bas	Allemagne
Hybrid	0 %	0 %	30 %	45 %	15 %	29 %
Electric	96 %	63 %	7 %	5 %	70 %	35 %
Total number	874	383	174	225	141	17

(1) Les chiffres de 2028 sont des estimations et seront ajustés d'année en année.

Plan d'action sur l'électricité	France	Belgique	Espagne	Italie	Pays-Bas	Allemagne
% green electricity	100 %	100 %	100 %	100 %	90 %	70 %
% solar panel	0 %	40 %	30 %	28 %	0 %	0 %
Gas	0 %	15 %	0 %	0 %	79 %	0 %

L'engagement fournisseurs est expliqué dans les actions au E1 – 3.

Engagement Fournisseurs	2024	2028
Engagement fournisseurs – Scope 3 (incl. part des fournisseurs non identifiés)	48,5 %	100 %
Engagement fournisseurs IT - Scope 3 (fournisseurs identifiés par le groupe)	72,8 %	100 %

2.6.2. OBJECTIFS ET CIBLES LIÉES
À L'ADAPTATION AU
CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les actions relatives à l'adaptation au changement climatique sont de développer des bilans carbone plus fiables, plus précis et conformes aux différentes réglementations européennes. Econocom a

mis en place un outil interne Tagetik qui permet de consolider au nouveau groupe une estimation du bilan carbone. De plus Econocom a étendu son analyse physique dans son bilan carbone 2023 calculé par Greenly. Les deux bilans carbone sont conformes au GHG Protocol et à la directive CSRD et seront introduits au AR 48 du E1-6.

2.7. Consommation d'énergie et mix énergétique
[DR E1-5]

[DP 37-a ; DP-b ; DP-c]

Les données de consommation ainsi que le mix énergétique d'Econocom sont présentées ci-dessous :

Catégories	Unité	2024
Consommation totale d'énergie non renouvelable	MWh	23 793
Part des sources non renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	72
Consommation totale d'énergie renouvelable	MWh	9 098
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	28
Consommation totale d'énergie	MWh	32 891

2.8. Bilan carbone, émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 [DR E1 6]

[DP 34 ; DP-34a – DP 34c]

2.8.1. INFORMATIONS GÉNÉRALES ET PÉRIMÈTRES DE CONSOLIDATION

Informations générales

Le bilan carbone permet de mettre en avant une image à un moment donné des émissions de gaz à effet de serre (ici nous nous intéresserons aux émissions de dioxyde de carbone ; CO₂) que relâche une entreprise par **ses activités propres** et par son **business et ses relations d'affaires**. Ces émissions peuvent être catégorisées selon les trois couches suivantes :

- **le scope 1 :**

- ▶ ces émissions correspondent aux émissions directes qu'émet une entreprise par son activité ;

- **le scope 2 :**

- ▶ ces émissions correspondent aux émissions liées à la consommation d'électricité achetée par l'entreprise. Il existe deux approches pour calculer ses émissions :
- ▶ la méthode du scope 2 basé sur la localisation : cette méthode calcule les émissions du scope 2 d'une entreprise via des **facteurs d'émissions nationaux** (moyenne des mix énergétiques nationaux),
- ▶ la méthode du scope 2 basé sur le marché : cette méthode permet de calculer les émissions du scope 2 via des facteurs d'émissions fournisseurs. On se base dès lors sur les **contrats de**

fournitures d'électricité des entreprises. Cette méthode permet de mettre en exergue l'utilisation d'instruments de marché (par exemple des contrats avec 100 % d'électricité verte fournie) permettant d'amener à une réduction des émission ;

- le scope 1 et 2 réunis représentent **en moyenne** (indépendamment du bilan regardé) à eux deux uniquement **1 % des émissions du groupe ;**

- **le scope 3 :**

- ▶ ces émissions correspondent aux émissions liées à la chaîne de valeur (amont et aval) de l'entreprise. Elles permettent de mettre en avant les émissions indirectes de l'entreprise,
- ▶ le scope 3 d'Econocom représente **en moyenne** (indépendamment du bilan regardé) **99 % des émissions du groupe.**

Dans cette partie nous présenterons les hypothèses prises par le groupe pour le calcul de nos émissions à la fois sur le bilan carbone uniquement avec des facteurs d'émissions monétaires, à la fois sur le bilan carbone calculé par notre prestataire Greenly qui allie facteurs monétaires et facteurs physiques.

La différence d'utilisation entre l'approche physique et l'approche monétaire se trouve dans la méthodologie de calcul des émissions relatives à la chaîne de valeur de l'entreprise : Scope 3.

Nous précisons que le bilan carbone calculé par Greenly est réalisé sur l'année passée ; à savoir 2023. Quant au bilan carbone monétaire calculé par le groupe, ce dernier est réalisé sur l'année en cours ; à savoir 2024.

Périmètres de consolidation des données

• périmètre d'analyse du bilan Greenly :

- ▶ le bilan carbone Greenly a été calculé sur un ensemble de 25 filiales du groupe Econocom,
- ▶ la consolidation des données a été jugée pertinente car ces 25 filiales représentent 95 % des achats fait par le groupe,
- ▶ par ailleurs, la donnée « achats » est primordiale dans le calcul du scope 3 d'Econocom et ces émissions associées représentent pas loin de 88,6 % du scope 3 (confère bilan présenté en partie 2.1.8.4) ;

• périmètre d'analyse du bilan carbone monétaire :

- ▶ le bilan carbone a été calculé sur un l'ensemble des filiales dites continues. Elles représentent plus de 95 % du chiffres d'affaires d'Econocom,
- ▶ le restant des filiales destinées à la vente ou à la cession ont été approximées en fonction de leur chiffre d'affaires et leur activité, par rapport à un bilan carbone qui servira de comparable en termes de bilan carbone. Une filiale discontinue service sera estimé selon son chiffre d'affaires et par rapport au bilan carbone service d'une entité similaire.

2.8.2. CALCUL DES ÉMISSIONS SCOPE 1 ET 2

Le calcul du scope 1 et du scope 2 a pu être réalisé *via* une approche physique, à la fois pour le bilan carbone avec Greenly et à la fois avec le bilan carbone réalisé par le groupe. Nous avons collecté des données physiques de consommation, par exemple :

- pour les consommations de carburant (principal poste d'émissions du scope 1; en moyenne cela représente 91 % du scope 1). Les données collectées sont en litres ⁽¹⁾ ;
- pour les consommations d'électricité des bâtiments (principal poste d'émissions du scope 2; en moyenne cela représente 98 % du scope 2). Les données collectées sont en KWh ⁽²⁾.

Les émissions calculées se sont vues attribuées un % qui est considéré comme **l'utilisation propre** de la source d'énergie. Il correspond en moyenne à 82 % pour le scope 1 et 68 % pour le scope 2. Le reliquat est considéré comme la part fabrication et est externalisé dans le scope 3 dans la catégorie 3.3 (voir tableau allocation scope 3 ci-après).

(1) Les facteurs d'émissions pour le scope 1 varient selon la nature du carburant

(2) Les facteurs d'émissions pour le scope 2 varient selon la géographie (pour le calcul avec la méthode basée sur la localisation) ou avec les mix énergétiques des fournisseurs (pour la méthode basée sur le marché).

Les hypothèses pour la ventilation du scope 1 & 2 sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Scope 1&2

	Greenly	Econocom
Scope 1	Production d'électricité, de chaleur ou de vapeur	= Consommation de gaz naturel, consommation d'électricité directe, consommation d'énergie renouvelable directe
	Transport de matériaux, de produits, de déchets et d'employés	= Consommation des véhicules thermiques et/ou autres sources thermiques
	Émissions fugitives	= Fluides réfrigérants
Scope 2	Émissions liées à l'électricité (bâtiments plus véhicules)	Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles
		= Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources nucléaires
		Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables

2.8.3. CALCUL DES ÉMISSIONS SCOPE 3

Les hypothèses pour la ventilation du scope 3 sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Scope 3

	Greenly	Econocom
3.1	Achats de biens et services	Nous avons utilisé les ACV et facteurs d'émissions (EF) pour certaines entités sur la base de la liste d'achat de produit qu'Econocom fournie à Greenly. Pour les autres, nous avons utilisé le Fichier d'Écriture Comptable ; si le FEC n'était pas disponible, un EF générique (0,4 pour les produits IT). Calculé grâce à la collecte de données au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite nous répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.
3.2	Biens capitalisés	Données se trouvant dans les FEC Calculé grâce à la collecte de donnée au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite nous répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.
3.3	Amont en énergie (scope 1 et 2)	Clés de répartition utilisées sur les montants bruts de scope 1 et 2 (resp.17,9 % et 32,1 %) Clés de répartition utilisées sur les montants bruts de scope 1 et 2 (resp.17,9 % et 32,1 %)

		Greenly	Econocom
3.4	Transport et distribution amont	Léger pourcentage d'émissions (on inclut les émissions du transport aval dans ce chiffre). Le reste des émissions se trouve inclus dans la catégorie 3.1.	Calculé grâce à la collecte de donnée au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite nous répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.
3.5	Déchets générés au cours des opérations	Calculé en fonction des analyses de cycles de vie disponibles. S'il n'y avait d'ACV, on utilisait des estimations sectorielles.	Calculé grâce à la collecte de donnée au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite pour répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.
3.6	Déplacements professionnels	Calculé <i>via</i> les FEC	Calculé grâce à la collecte de données au cours de l'année dans l'outil Tagetik
3.7	Déplacements des salariés	Calculé en fonction du nombre d'employés et de moyenne de consommation en kgCO ₂ .	Calculé en fonction du nombre d'employés et de moyenne de consommation en kgCO ₂ .
3.8	Actifs loués amont	Calculé <i>via</i> les FEC	Calculé grâce à la collecte de donnée au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite pour répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.
3.9	Transport et distribution aval	Voir 3.4	Voir 3.4
3.10	Transformation des produits vendus	Calculé en fonction des ratios liés aux ACV et représente une part minime du scope 3.	Calculé grâce à la collecte de donnée au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite nous répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.

		Greenly	Econocom
3.11	Utilisation des produits vendus	Hypothèse clé : marchandises achetées = marchandises vendues (distribuées) Pour TMF : nous considérons une période d'utilisation d'un an. Pour P&S : nous prenons la durée de vie entière. Utilisation d'ACV quand cela était disponible, sinon le modèle, sinon la marque, puis sur EF générique dans tous les autres cas.	Calculé grâce à la collecte de donnée au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite nous répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.
3.12	Traitement des produits vendus en fin de vie	Calculé en fonction des ratios liés aux ACV et représente une part minime du scope 3.	Calculé grâce à la collecte de donnée au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite nous répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.
3.13	Actifs loués aval	Cette catégorie correspond à l'utilisation des produits mis en location chez des clients.	Calculé grâce à la collecte de donnée au cours de l'année dans Tagetik sur les achats de biens et services. Ensuite nous répartissons les montants pour la catégorie suivante en fonction d'une table d'allocation calculée sur la base du bilan carbone Greenly 2023. Nous pouvons répartir les données calculées sur l'ensemble du scope 3 puisque nous utilisons des facteurs d'émissions monétaires provenant de l'ADÈME.
3.14	Franchises	N/A	N/A
3.15	Investissements	N/A	N/A

ACV : Analyse de cycle de vie
EF : Emission factor

2.8.4. BILAN CARBONE DU GROUPE

[DP 47 - DP 52b]

Le premier bilan carbone est celui réalisé *via* une approche monétaire par le groupe en 2024.

Bilan carbone n°1

GHG Emissions	Unit	2024
Scope 1 / Scope 2		
Gross Scope 1 emissions	kgCO ₂ e	4 561 681
Gross Scope 2 emissions (Location based)	kgCO ₂ e	1 209 557
Gross Scope 2 emissions (Market based)	kgCO ₂ e	790 246
Total gross emissions (Location based)	kgCO₂e	5 771 239
Total gross emissions (Market based)	kgCO₂e	5 351 927

GHG Emissions	Unit	2024
Scope 3		
Purchased goods and services	kgCO ₂ e	712 813 701
Capital goods	kgCO ₂ e	6 047 835
Fuel and energy-related Activities (not included in Scope 1 or Scope 2)/Location based method	kgCO ₂ e	1 533 154
Fuel and energy-related Activities (not included in Scope 1 or Scope 2)/Market based method	kgCO ₂ e	373 592
Upstream transportation and supply	kgCO ₂ e	796 083
Waste generated in operations	kgCO ₂ e	5 363 304
Business traveling	kgCO ₂ e	2 983 567
Employee commuting	kgCO ₂ e	2 149 980
Upstream leased assets	kgCO ₂ e	6 405 134
Downstream transportation	kgCO ₂ e	5 257 972
Processing of sold products	kgCO ₂ e	4 097
Use of sold products	kgCO ₂ e	41 723 757
End-of-life treatment of sold products	kgCO ₂ e	9 631 888
Downstream leased assets	kgCO ₂ e	10 744 168
Franchises	kgCO ₂ e	0
Investments	kgCO ₂ e	0
% Inventaire physique	%	0%
Total of Scope 3 emissions/Location based method	kgCO₂e	805 454 642
Total of Scope 3 emissions/Market based method	kgCO₂e	804 295 079
Total Gross GHG Emissions		
Gross Scope 1 emissions	kgCO ₂ e	4 561 681
Gross Scope 2 emissions (Location based)	kgCO ₂ e	1 209 557
Gross Scope 2 emissions (Market based)	kgCO ₂ e	790 246
Total of Scope 3 emissions Location based method	kgCO ₂ e	805 454 642
Total of Scope 3 emissions Market based method	kgCO ₂ e	804 295 079
Total GHG Emissions of IFRS 5 activities (estimated)	kgCO ₂ e	12 406 886
Total GHG emissions/Location based market	kgCO₂e	823 632 766
Total GHG emissions/Market based method	kgCO₂e	822 053 892

[DP 53]

Les deux ratios suivants mettent en lumière l'intensité carbone **(IC)** par millier d'euros de chiffre d'affaires réalisé :

IC_{Location based method} = 300,16 kgCO₂/k€

IC_{market based method} = 299,59 kgCO₂/k€

Le chiffre d'affaire est celui des états financiers consolidés : 2 743 956 milliers d'euros.

Le second bilan carbone est celui réalisé *via* une approche physique

Bilan carbone n°2

GHG Emissions	Unité	2023
Scope 1 / Scope 2		
Gross Scope 1 emissions	kgCO ₂ e	4 959 318
Gross Scope 2 emissions (Market based)	kgCO ₂ e	535 640
Total gross emissions (Market based)	kgCO₂e	5 494 958
Scope 3		
Purchased goods and services	kgCO ₂ e	718 839 563
Capital goods	kgCO ₂ e	3 664 801
Fuel and energy-related Activities (not included in Scope 1 or Scope 2) Market based method	kgCO ₂ e	1 355 024
Upstream transportation and distribution	kgCO ₂ e	3 568 972
Waste generated in operations	kgCO ₂ e	395 320
Business traveling	kgCO ₂ e	3 516 875
Employee commuting	kgCO ₂ e	1 734 339
Upstream leased assets	kgCO ₂ e	4 749 769
Downstream transportation	kgCO ₂ e	0
Processing of sold products	kgCO ₂ e	18 524
Use of sold products	kgCO ₂ e	58 547 658
End-of-life treatment of sold products	kgCO ₂ e	164 306
Downstream leased assets	kgCO ₂ e	15 558 194
Franchises	kgCO ₂ e	0
Investments	kgCO ₂ e	0
% Inventaire physique	%	48%
Total of Scope 3 emissions/Market based method	kgCO₂e	811 610 540
Total Gross GHG Emissions		
Gross Scope 1 emissions	kgCO ₂ e	4 959 318
Gross Scope 2 emissions (Market based)	kgCO ₂ e	535 640
Total of Scope 3 emissions/Market based method	kgCO₂e	811 610 540
Total GHG emissions/Market based method	kgCO₂e	817 105 498

2.9. Crédits carbone et méthode d'élimination des émissions de GES [DR E1 7]

[DP 56a]

Le groupe n'a aucun projet d'absorption ou de stockage des gaz à effet de serre.

[DP 56b]

Le groupe n'a financé aucun projet d'atténuation du changement climatique en dehors de sa chaîne de valeur par l'achat de crédits carbone.

2.10. Internaliser le prix du carbone [DR E1 8]

[DP 63a]

L'entreprise n'applique aucun mécanisme de tarification interne du carbone.

2.11. Effets financiers anticipés liés au changement climatique [DR E1 9]

Le groupe va appliquer progressivement les nouvelles exigences d'information ⁽¹⁾ sur la mesure des effets financiers anticipés suivant la première publication. L'annexe C de l'ESRS1 stipule qu'une entreprise soumise à ces DR dispose d'une exception de déclaration des éléments quantitatifs la première année de conformité et peut ne pas déclarer ses éléments qualitatifs la première année également.

(1) Conformément à l'annexe C de l'ESRS1 de la directive CSRD – « l'entreprise peut omettre les informations prescrites par l'ESRS E1-9 lors de la première année de préparation de sa déclaration relative à la durabilité ».

3. Utilisation des ressources et économie circulaire [ESRS E5]

3.1. Contexte : impacts, risques et opportunités [DR IRO 1]

[DP 11a & 11b]

Le processus établi pour l'identification des impacts, risques et opportunités matériels, relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire est décrit dans l'ESRS 2.

Deux enjeux de la norme sont ressortis comme matériels pour le groupe Econocom ; les **flux entrants de ressources** et les **flux sortants de ressources** et la **gestion des déchets** qu'ils induisent.

Les enjeux matériels identifiés ainsi que les impacts, risques et opportunités associés sont les suivants :

3.1.1. RESOURCES INFLOWS (INCLUDING RESOURCES USES)

Le groupe Econocom tente de limiter au maximum l'impact négatif que l'achat de produits neufs implique en matière de prélèvement de nouvelles ressources dans la nature. Les canaux principaux pour limiter cet impact sont la promotion de l'économie circulaire (*via* sa filiale de reconditionnement), et le développement de l'économie de fonctionnalité (*via* ses activités de location et de services).

3.1.2. RESOURCES OUTFLOWS (INCLUDING PRODUCTS, MATERIAL AND WASTE MANAGEMENT)

- Le groupe Econocom tente de limiter au maximum l'impact négatif que les produits vendus par le groupe vont avoir en termes de génération de déchets lorsque ces produits arriveront en fin de vie.

- Risques/Opportunités associés au **renforcement des réglementations** en matière de traitement et de réduction de déchets informatiques :

- ▶ risques : Hausse des coûts d'une opération, perte d'attractivité et de parts de marché, dégradation de l'image,
- ▶ opportunités : Attractivité et valeur des actifs, hausse de l'intérêt envers les actifs, gains de parts de marché, avantage compétitif ;

- Risques/Opportunités associés à la **gestion des déchets électroniques** :

- ▶ risques : Coûts associés à la revalorisation/Impact réputationnel,
- ▶ opportunités : Economies réalisées à long terme/Nouvelles opportunités sur certains marchés.

3.2. Politiques relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire [DR E5 1]

[DP 14 ; 15a & 15b]

Étant donné que le groupe n'a que très peu d'activité de transformation, les ressources entrantes sont similaires aux ressources sortantes. Il en résulte que les politiques en matière de réduction de l'impact du groupe en matière de prélèvement de ressources nouvelles sont similaires aux politiques en matière de réduction de la génération de déchets en fin de vie.

Le groupe estime également que la réponse qu'il peut apporter aux risques et opportunités identifiés passent par les mêmes politiques que celles qui visent à réduire les impacts négatifs de son activité.

Le plan stratégique d'Econocom (confère section SBM1 de l'ESRS 2) en lien avec l'économie circulaire.

Tripler le nombre d'actifs recyclés ou reconditionnés (d'ici 2028)

- En augmentant la part des actifs recyclés ou reconditionnés, le groupe retarde la fin de vie du produit et par conséquent réduit la quantité de nouvelles ressources prélevées comme il réduit la quantité de déchets générés. Les actions pour y parvenir sont :
 - ▶ Augmentation de la capacité des volumes annuels traités par sa filiale de reconditionnement, par les activités de location et de distribution (respectivement TMF et P&S), d'actifs recyclés ou reconditionnés,
 - ▶ Ambition de croissance *via* l'intégration d'acteurs du reconditionnement en Europe,
 - ▶ Croissance soutenue de l'activité TMF avec des volumes plus importants à reconditionner et à recycler en fin de contrat,
 - ▶ Croissance des ventes et du financement d'actifs reconditionnés P&S et TMF chez nos clients portés notamment par l'évolution des réglementations (ex. loi AGECE en France pour le secteur public).

Doubler le nombre d'actifs réparés dans nos centres de réparations (d'ici 2028)

- Tout comme pour le reconditionnement, en augmentant les réparations du matériel installé chez ses clients, le groupe Econocom retarde également la fin de vie du produit et par conséquent réduit la quantité de nouvelles ressources prélevées comme la quantité de déchets générés. Les actions pour y parvenir sont :
 - ▶ Croissance des activités P&S et TMF et prolongement de la durée de vie des actifs,
 - ▶ Pénétration accrue des services dans les offres P&S et TMF « as-a-service »,

- ▶ Ouverture et développement par Econocom de nouveaux centres de réparation en Europe (Product Care),
- ▶ Diversification des certifications constructeurs permettant l'augmentation des volumes traités.

Il est important de préciser que le périmètre concerné par cette norme et ces politiques se limite aux achats de matériel informatique, soit plus de **75%** des achats totaux du groupe. Cela signifie que parmi les achats totaux du groupe Econocom, nous ne considérons pas ici les achats de services (13 % des achats totaux du groupe), les achats de biens autres que le matériel informatique acheté dans le cadre de notre activité TMF car la typologie des actifs est trop disparate et trop peu comparable d'une année à l'autre (19% des achats totaux), et les achats de biens immatériels comme les licences car par nature les principes d'économie circulaire ne peuvent s'appliquer à ces articles. Finalement, le total en volume des achats que nous considérons est de **2 982 297 assets**.

3.3. Actions et ressources [DR E5 2]

[\[DP 19-20b – DP 20d\]](#)

Tripler le nombre d'actifs recyclés ou reconditionnés

Dans le cadre de nos contrats de location ou de distribution, le groupe dispose de deux façons de récupérer du matériel pour le reconditionner :

- soit en récupérant le matériel loué auprès de nos clients en fin de contrat afin de le revendre sur le marché secondaire ou de le relouer à des clients.
- soit en rachetant le matériel de nos clients P&S (par exemple, dans le cadre d'un remplacement de parc IT) pour les revendre en interne ou externe après les avoir reconditionnés.

Il dispose de deux canaux pour reconditionner les actifs rachetés en fin de vie : sa filiale Econocom Factory et les capacités de reconditionnement externes.

Econocom Factory (interne)

Nous menons un audit exhaustif sur les matériels et les classons dans deux catégories concernant la valorisation des assets et le traitement des déchets (métriques CSRD sur la part des actifs valorisés et du traitement des déchets équipements électriques; DEEE).

La valorisation des assets traités par Econocom Factory correspond à 1/5 (soit **88 573 assets** en 2024) des assets qui ont été reconditionnés par le groupe en 2024. Le restant des assets est vendu à des partenaires ou reloués à des clients comme expliqué ci-dessous.

[\[DP 20e – DP 20f\]](#)

Revente et reconditionnement externes

Outre sa propre filiale de reconditionnement Econocom valorise ses biens et dispose de ses déchets auprès de partenaires importants de sa chaîne de valeur :

Ces assets qui sont vendus à nos partenaires représentent **415 997 des assets** totaux reconditionnés.

- les biens à reconditionner pour réemploi le sont principalement auprès des partenaires ci-dessous :
 - ▶ **Recyclea,**
 - ▶ **Tech life,**
 - ▶ **ATF Gaia,**
 - ▶ **Ateliers Sans Frontières (ASF) ;**
- les déchets (traitement selon les normes DEEE) non valorisés correspondent à une part non significative du total des déchets qui sont externalisés *via* le prestataire suivant :
 - ▶ Ecologic.

Doubler le nombre d'actifs réparés dans nos centres de réparation

Product Care

Cette offre est entièrement consacrée à la gestion écoresponsable des matériels dits de mobilité : téléphones, tablettes et ordinateurs portables. Product Care assure la maintenance de près d'un million de terminaux, parmi lesquels il répare près de 25 000 terminaux par an.

Cela permet de retarder l'obsolescence des appareils qui sont mieux entretenus, mis à jour régulièrement et réparés si nécessaire. Cette démarche répond parfaitement à nos engagements d'Entrepreneur du numérique responsable.

Forte de plus de 40 collaborateurs, l'équipe Product Care est une équipe pluridisciplinaire qui prend en charge la gestion administrative, logistique et technique des terminaux avec :

- des ateliers réparation ;
 - un centre d'appels client (joignable aussi par e-mail, chat et plateforme web) ;
 - une équipe logistique ; et
 - une équipe projet (en charge de la supervision du SAV pour les clients).
- S'adaptant aux besoins des entreprises, des administrations et de leurs collaborateurs, Product Care dispose de plusieurs formules sur mesure incluant :
- l'extension de garantie jusqu'à huit ans ;
 - la gestion des pannes ;
 - la collecte des appareils (y compris à domicile) ;
 - leur remplacement temporaire ou définitif par un terminal de confort ou de remplacement ;
 - leur réparation (avec ou sans engagement de délais) ;
 - la gestion des sinistres (sans franchise) ; et
 - le support aux utilisateurs.

OneCare

Econocom Belux a créé le portail de réparation OneCare et étendu les services de rachat d'actifs ICT usagés aux clients des entités de distribution. Econocom Belux est ainsi reconnu parmi les acteurs actifs du marché Belux de l'extension du cycle de vie des biens ou du rachat de matériels IT usagés.

3.4. Objectifs [DR E5 3]

[DP 23] [DP 24a- DP24d]

Les différentes cibles établies dans le cadre de la stratégie d'Econocom en matière d'économie circulaire et d'utilisation des ressources sont décrites ci-après :

Tripler le nombre d'actifs recyclés ou reconditionnés :

	2024	2028
Nombre global de matériels informatiques reconditionnés	504 570	1 500 000

Doubler le nombre d'actifs réparés dans nos centres de réparation :

	2024	2028
Nombre de matériels informatiques réparés	1 300 000	1 750 000

[DP 24e]

La production de déchets pour le groupe est estimée aux alentours de **6%** ⁽¹⁾ des assets qui sortent de l'entreprise. Nous n'avons donc pas de cibles définies à ce sujet;

[DP 27]

Les informations en termes de politiques, d'actions et de cibles fixées, relatives à

l'utilisation de ressources issues de l'économie circulaire ou encore relatives à la valorisation (*via* le reconditionnement et la réparation) des actifs usagés ont été mises en place chez Econocom bien avant l'arrivée d'une contrainte réglementaire (comme la CSRD par exemple).

En effet, on peut voir que les objectifs ci-dessus ont été déployés dans le plan stratégique « One econocom » en 2023.

(1) Le chiffre de la part des déchets qui seront traités en DEEE a été estimée selon les données transmises par nos partenaires externes, ainsi que par Econocom Factory. Cette part est non significative pour Econocom. Néanmoins nous avons collecté le maximum de données possibles pour réaliser cette estimation.
Il est à noter que les déchets sont de la responsabilité directe de nos partenaires externes, ce qui justifie des difficultés de consolidation de ces données au niveau du groupe.

3.5. Entrées de ressources [DR E5 4]

[DP 30]

Nous avons trois types d'entrées de ressources issues de l'économie circulaire :

	2024
Achats Econocom Factory (en M€)	43 873
Achats totaux de matériel informatique (hors activité de services) - TMF	83 990
Achats totaux de matériel informatique (hors activités de services)- PS	11 980
Total des achats provenant de circuits circulaires	139 964
% d'intrants circulaire dans les achats du groupe	5 %

[DP 31a – DP 31c]

Etant donné la nature des activités du groupe, les volumes sont présentés en nombre de matériel informatique et pas en poids car l'unité ne nous semble par pertinente.

[DP 32]

Pour préparer son rapport, le groupe a utilisé des données provenant de mesures directes internes (ERP, extractions internes) et externes (fournisseurs, sites constructeur). Nous avons consolidé les données au niveau des pays, en effet les volumes d'assets reconditionnés sont plus intéressants et plus faciles à traiter au niveau de zones de responsabilités par pays. ⁽¹⁾

3.6. Ressources sortantes [DR E5 5]

[DP 35]

Econocom ne transforme pas les ressources qui rentrent dans son activité, elle ne fait que les distribuer ou les mettre en location. La seule entité qui transforme est la filiale de reconditionnement Econocom Factory.

Néanmoins des partenaires de notre chaîne de valeurs nous permettent de recoditionner de manière indirecte, plus d'assets.

Au total, la part des assets reconditionnés dans les achats du groupe, en volume, est de 17%.

(1) Nous affichons une croissance de 9% d'assets reconditionné en 2024 vs 2023 (461 956 assets reconditionnés).
Le chiffre de la part des déchets qui seront traités en DEEE a été estimée selon les données transmises par nos partenaires externes, ainsi que par Econocom Factory. Cette part est non significative pour Econocom. Néanmoins nous avons collecté le maximum de données possibles pour réaliser cette estimation.
Il est à noter que les déchets sont de la responsabilité directe de nos partenaires externes, ce qui justifie des difficultés de consolidation de ces données au niveau du groupe.

3.6.1. MÉTRIQUES EN LIEN AVEC LES OBJECTIFS DÉFINIS AU E5 -3

Econocom adresse le sujet de la durabilité en lien avec sa stratégie, grâce à ses activités qui permettent le reconditionnement de ses actifs.

Pour la fin des contrats de location, il y a deux possibilités :

- soit Econocom Factory achète le matériel pour le reconditionner ;
- soit des partenaires externes achètent le matériel pour le reconditionner.

2024

Total fin des contrats de location externalisés (1)	415 997
Econocom Factory (2)	88 573
Total des achats provenant de circuits circulaires	504 570
% de ressources sortantes circulaire du groupe	17 %

3.6.2. MÉTRIQUES GÉNÉRALES DE LA CSRD SUR LES PRODUITS / MATÉRIAUX ET TRAITEMENT DES DÉCHETS

3.6.2.1. Produits et matériaux

[DP 36a]

Moyenne de la durée de vie des produits remis sur le marché ⁽¹⁾

Indicateurs de performance (flux sortant de ressources)	Unité	2024
Durée de vie estimée des produits mis sur un marché (comparée à la moyenne de l'industrie)	Année	3-4 ans

[DP 36b]

L'entreprise décrit en détail les produits clés conçus selon des principes circulaires, mettant en avant leur durabilité, leur réparabilité et leur recyclabilité. Cela contribue à un cycle de vie circulaire des produits. Chaque produit a une fiche descriptive contenant ses caractéristiques (dont l'indice de réparabilité). La carte de garantie précise la durée et la nature des garanties ainsi que les modalités du service client pour toute demande.

L'entreprise a la capacité de remettre en état et de réparer en remplaçant des composants des téléphones portables (batteries, écran, micro, caméras ⁽²⁾). Elle a établi de nombreuses procédures pour former ses opérateurs.

[DP 36c]

Taux de recyclabilité du contenu des produits.

Étant donné la multitude de matériel informatique vendu par le groupe, il ne nous est pas possible de déterminer le taux de recyclabilité de tous les produits ou un taux de recyclabilité moyen.

(1) Une moyenne sectorielle a été utilisée pour estimer la durée de vie des produits remis sur le marché.

(2) Hors carte mère.

3.6.2.2. Traitements des déchets

En tant qu'entreprise du secteur de l'électronique grand public, les déchets électroniques sont pour nous un sujet majeur. L'entreprise décrit les flux de déchets électroniques qu'elle génère et les mesures prises pour les gérer de manière durable. Nous identifions les types de matériaux présents dans ces flux de déchets, notamment métaux, plastiques et matières premières critiques, facilitant ainsi les efforts de recyclage et de gestion des déchets.

[\[DP 37a- DP 39\]](#)

Au global Econocom en reconditionne/répare/recycle 17% des assets qu'il récupère, et 6% partent en déchets et traitement des DEEE. Par conséquent, les déchets générés par le groupe ne sont pas significatifs et les datapoints relatifs à la gestion des déchets n'ont donc pas été mesurés et rapportés.

[\[DP 38a- DP 38b\]](#)

Econocom Factory fournit des produits reconditionnés à 100%, comprenant une garantie commerciale de 24 mois. Elle communique sur l'importance de protéger ses appareils pour prolonger leur durée de vie et d'adopter de bonnes habitudes d'utilisation et de mise en charge de la batterie.

De plus, l'entreprise collabore avec des éco-organismes (l'entreprise verse une écocontribution pour chaque produit vendu et emballage mis sur le marché, cette participation financière est destinée aux éco-organismes) et des prestataires agréés dans la gestion de ses déchets. Nous adoptons un système de tri rigoureux au sein de nos ateliers avec un affichage et des contenants adaptés à chaque type de déchets. L'équipe QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement) mène des contrôles réguliers sur l'efficacité du tri et des actions de sensibilisation.

3.7. Effets financiers anticipés de l'utilisation des ressources et de l'économie circulaire [DR E5 6]

Le groupe appliquera progressivement les nouvelles exigences d'information ⁽¹⁾ sur l'utilisation des ressources et l'économie circulaire suivant la première publication.

L'annexe C de l'ESRS 1 stipule qu'une entreprise soumise à ces exigences, dispose d'une exception de déclaration des éléments quantitatifs la première année de conformité.

(1) Conformément à l'annexe D de l'ESRS 1 de la directive CSRD.

4. Les collaborateurs de l'entreprise [ESRS S1]

Parce que l'humain est sa richesse, le groupe Econocom place ses 8 446 collaborateurs ⁽¹⁾, au cœur de ses préoccupations. Ainsi, il s'engage en faveur :

- de l'égalité et de la diversité, en luttant contre toutes discriminations liées aux différences visibles et invisibles. Parce que chaque collaborateur est unique, l'alliance des talents de chacun est une véritable force et une condition essentielle de la réussite du groupe ;
- du développement des compétences, afin de disposer des capacités nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie, maintenir et renforcer l'employabilité de ses collaborateurs afin de stimuler leurs talents. Le groupe investit dans chacun d'entre eux, mais aussi dans le développement de l'alternance et l'accueil de stagiaires ;
- de l'évolution de la carrière de ses collaborateurs. Le groupe s'efforce depuis toujours de faire évoluer ceux qui démontrent un véritable potentiel, en leur offrant d'innombrables opportunités au sein des entreprises qui le composent, afin d'exploiter pleinement ce potentiel ;
- de la qualité de vie au travail. Prendre soin de ses collaborateurs étant une priorité, le groupe leur propose une protection sociale de qualité, des conditions de travail attrayantes et en constante amélioration. Ces éléments garantissent

leur santé et leur sécurité au quotidien et permettent un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, pour que travail rime avec plaisir.

4.1. Intérêts et points de vue des parties intéressées [ESRS 2 SBM 2]

[DP 12]

La consultation des parties prenantes décrite dans la section SBM2 de l'ESRS 2, s'applique à l'ensemble des sujets de durabilité. Concernant les effectifs, des consultations spécifiques des instances ont été réalisées.

Les salariés sont représentés au travers de nombreuses instances représentatives du personnel au sein du groupe. Ces structures de dialogue social sont destinées à assurer la diffusion réciproque des informations entre la Direction du groupe Econocom et ses collaborateurs. Elles jouent un rôle crucial dans la gestion des relations sociales au sein des entreprises du groupe et permettent de garantir une représentation équitable des salariés et la défense de leurs droits et intérêts.

Le Comité d'Entreprise Européen, composé de représentants issus des différents pays au sein duquel le groupe est implanté et consulté, chaque année, sur le rapport annuel.

(1) Effectif au 31/12/2024

Le Comité de groupe, composé de représentants de différentes filiales françaises est informé chaque année sur l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles.

En France, les salariés sont représentés par un Comité Social et Économique (CSE) constitué dans chacune de ses entreprises. Ces dernières consultent chaque année les représentants du personnel sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces consultations permettent de s'assurer que les intérêts, les avis et les droits des travailleurs sont pris en compte.

Afin de garantir un avis éclairé des représentants du personnel, leur sont présentés et mis à disposition dans le rapport annuel, les bilans financiers, les grandes orientations ainsi que des données chiffrées, notamment dans le cadre de la Base de Données Economique Sociale et Environnementale (BDESE). Si nécessaire, des experts, mandatés par le Comité Social et Économique, procèdent à un audit afin de compléter l'analyse. L'avis du CSE relatif aux orientations stratégiques de l'entreprise est transmis aux instances chargées de l'administration et de la surveillance de la Société, qui formule une réponse argumentée.

4.2 Incidences, opportunités et risques importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique [ESRS 2 SBM 3]

[DP 13a ; DP 13b]

Tous les impacts identifiés ci-dessous sont en lien avec la stratégie déployée par le groupe en matière de politique sociale.

Certes, Econocom n'a identifié que des incidences matérielles dans son analyse de double matérialité. Néanmoins les risques et/ou opportunités existent bel et bien et pourraient, à court terme, devenir eux aussi matériels pour le groupe.

[DP 14]

Égalité des chances

Le groupe Econocom attache une importance particulière à la promotion de la diversité et au développement d'une culture inclusive. C'est pourquoi il contribue positivement à l'égalité des chances sur ses **activités directes** à travers plusieurs canaux (confère ESRS 2) de la norme d'information générale. Ses canaux sont les suivants :

- adéquation des compétences et développement de la formation continue ;
- promotion de la diversité et de l'inclusion ;
- inclusion et maintien dans l'emploi des populations éloignées de l'emploi et notamment des personnes en situation de handicap ;
- lutte contre toutes les formes de discrimination.

Respect des droits de l'Homme et du droit social

Le groupe Econocom peut contribuer négativement concernant le Respect des droits de l'Homme et du droit social, sur **ses activités directes et sur sa chaîne de valeur** à travers plusieurs canaux ci-dessous, explicités dans le **DP 49 du SBM 3** de la norme d'information générale :

- respect des droits de l'Homme au sein de nos activités ;
- sécurité et protection des données personnelles des collaborateurs.

Les Conditions de travail des collaborateurs

Le groupe Econocom peut contribuer à la fois positivement et négativement concernant les conditions de travail de ses collaborateurs, sur ses activités directes à travers plusieurs canaux explicités dans le DP 49 du SBM 3 de la norme d'information générale. Ses canaux sont les suivants :

- accords collectifs (réglementaires et non obligatoires) ;
- gestion des collaborateurs en contrat non permanent (ex. CDD, intérimaires, prestataires, etc.) ;
- politique de rémunération et avantages sociaux (dont système de partage de la valeur) ;
- qualité de vie au travail (dont équilibre vie prof./vie perso et prévention des risques d'accident de travail).

[\[DP 14a\]](#)

Le groupe Econocom est implanté dans 16 pays. Il est le seul groupe européen à couvrir tous les « corps de métier » du numérique, allant de l'équipement au service, en passant par le financement, l'audiovisuel et le reconditionnement.

Le positionnement européen est reconnu depuis de nombreuses années sur les activités historiques du groupe. Ces activités sont décrites dans la norme d'information générale.

[\[DP 14b\]](#)

Les potentiels impacts négatifs que le groupe peut avoir concernent des éléments relatifs aux respects des droits de l'Homme, à la sécurité et la protection des données personnelles, à la gestion des collaborateurs en contrats non permanents et à la qualité de vie au travail.

La réalisation d'un de ces impacts négatifs peut entraîner un risque systémique pour le groupe. Néanmoins, dans la réalité,

ceux-ci sont assez limités en raison de la vigilance qu'apporte Econocom à leur rencontre.

À ce jour, il n'y a pas eu d'incidents relatifs aux impacts négatifs cités ci-avant.

[\[DP 14c\]](#)

Econocom a de l'impact positif envers ses employés dans les différents pays où évolue le groupe (impacts décrits ci-dessus) :

- France ;
- Belgique ;
- Pays-Bas ;
- Espagne ;
- Italie ;
- Allemagne ;
- Pologne ;
- Roumanie ;
- Angleterre ;
- Maroc.

[\[DP 14d\]](#)

Les risques et/ou opportunités relatifs aux collaborateurs d'Econocom n'ont pas été identifiés comme matériels par le groupe lors de son analyse de double matérialité (voir matrice de double matérialité de l'ESRS 2). Néanmoins, Econocom met un point d'honneur à prendre des mesures pour les prévenir et les mitiger s'ils survenaient et devenaient matériels dans le futur.

[\[DP 14e\]](#)

Il n'y a pas de potentiels ou d'actuels impacts matériels de l'entreprise sur ses collaborateurs concernant la mise en œuvre de son plan de transition environnementale. Si impact il y a, il sera positif envers les collaborateurs, en raison des actions lancées par le groupe (section E1 3 de la norme changement climatique).

[DP 14f]

Econocom n'a pas d'activités dans des pays qui présentent des risques significatifs en matière de travail forcé. La manière dont il s'assure du respect des droits humains et des conditions de travail dans sa chaîne de valeur est décrite au DP10a – ESRS S2.

[DP 14g]

Econocom n'a pas d'activités dans des pays qui présentent des risques significatifs en matière de travail d'enfant. Il veille également à ce que ses différents partenaires (fournisseurs, prestataires...) respectent les droits de l'Homme et proscrivent tout recours au travail des enfants.

[DP 15]

Les représentants RH d'Econocom identifient au quotidien les populations sensibles pour lesquelles il est nécessaire de mettre en place un suivi particulier et renforcé, notamment au regard de leurs conditions de travail. Les critères d'identification sont le métier exercé, ainsi que les conditions de travail notamment au regard de l'activité du client. Les métiers les plus exposés aux risques professionnels sont :

- les opérateurs en usine chargés de l'activité de reconditionnement ;
- les techniciens et managers des plateformes téléphoniques pour les centres de services.

Ces activités ont lieu dans les locaux d'Econocom et une équipe RH suit de près ces populations sensibles et leur exposition à certains risques (travail en position debout, exposition au bruit, gestion de situations potentiellement conflictuelles etc.).

En 2023, Econocom a mis en œuvre un dispositif de soutien aux responsables et techniciens de l'assistance technique à Grenoble, qui répondent aux appels et peuvent être amenés à gérer des situations difficiles. Les collaborateurs travaillant au téléphone, en particulier, ont bénéficié d'un

dépistage auditif complet. Compte tenu du succès de ces dispositifs, ils ont été renouvelés et élargis en 2024.

Un suivi médical renforcé est également mis en œuvre pour nos collaborateurs exposés à des risques pouvant présenter des conséquences graves tels que ceux exposés potentiellement à des rayonnements ionisants.

[DP 16]

Les risques relatifs aux travailleurs vulnérables n'ont pas été identifiées comme matériels par le groupe lors de son analyse de double matérialité. Néanmoins, Econocom met un point d'honneur à prendre des mesures pour prévenir ces risques et les mitiger. Parmi lesquelles, le soutien aux responsables techniques, ainsi que la réalisation d'un bilan médical etc.

4.3. Politiques des Ressources humaines [S1 -1]

[DP 19]

Les politiques du groupe Econocom en lien avec **les enjeux stratégiques décrits au DP 13 du S1** sont notamment les suivantes et concernent :

4.3.1. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET DU DROIT SOCIAL

[DP 20]

La gestion des incidences potentielles négatives relatives au **respect des droits de l'Homme** est adressée au travers de plusieurs dispositifs chez Econocom. En effet, en tant que groupe européen, Econocom se doit de respecter une réglementation stricte et de garantir le respect des droits de l'Homme et plus particulièrement le droit du travail en vigueur au sein de chacune de ses implantations géographiques. Ce respect se décompose sous plusieurs aspects comme décrits dans les points de données ci-dessous :

[DP 20a – DP 20c]

• **concernant la veille sur le respect des droits de l'Homme** : L'information des parties prenantes sur les textes en vigueur (Directives, textes légaux et réglementaire, accords collectifs...) est primordiale pour garantir la transparence des pratiques, garantir la prise en compte effective des droits des salariés et permettre la mise en œuvre de leurs droits. Ainsi, lors de l'embauche, il est remis à chaque collaborateur des documents (livret d'accueil, règlement intérieur, etc.) récapitulant les droits et obligations de chacun. L'organisation du département RH mise en œuvre est destinée à garantir l'effectivité des droits des collaborateurs. Ainsi, sous l'impulsion de la Directrice de la coordination des Ressources humaines groupe, des Directeurs des Ressources humaines, membres des Comités de Direction de chacune des entités du groupe, déploient la stratégie et la politique RH au sein de leurs périmètres. En outre, un avocat spécialisé en droit social accompagne les RH dans leur mission de veille juridique. Les collaborateurs ainsi que leurs représentants disposent de divers moyens pour être informés de leurs droits et signaler toute potentielle dérive. Les instances représentatives du personnel des sociétés sont informées et consultées régulièrement et disposent de divers droits d'alertes spécifiques. Les collaborateurs peuvent, quant à eux, poser des questions d'ordre RH à leurs représentants RH de proximité ou encore des questions sur leur rémunération via l'outil d'échange avec le service Paie, sous forme de ticket ;

• **concernant la sécurisation et protection des données personnelles** : Le collaborateur peut télécharger tous les documents nécessaires à son intégration (règlement intérieur, livret d'accueil, Charte IT, documents d'affiliation à la mutuelle, prévoyance, accords collectifs etc.). L'outil centralise également les demandes de matériels et les droits d'accès des collaborateurs. Lors d'un départ, les accès sont automatiquement coupés et les informations personnelles des collaborateurs supprimées dans les délais fixés par les textes en vigueur. Nous garantissons en permanence la sécurité des données. Le département Sécurité informatique et le délégué à la protection des données interviennent systématiquement dans les projets impliquant le traitement de données à caractère personnel. Par ailleurs, Econocom tient des registres de traitement pour maîtriser les risques afférents aux traitements de données personnelles tels que les transferts de données, leur sécurité et les délais de conservation conformément au RGPD (confère chapitre « **rapport à impact** »).

[DP 22]

En conformant ses pratiques avec le respect des droits de l'Homme et droit du Travail dans les pays où le groupe opère, il s'assure qu'il n'y a aucune sorte d'incident relatif aux trafics d'être humain, travail forcé et travail d'enfants notamment. De plus, grâce à des processus précis de sélection de ses fournisseurs, Econocom s'assure que ces sujets sont pris au sérieux également par les partenaires de sa chaîne de valeur (confère **la norme conduite des affaires G1**).

[DP 23]

Le groupe Econocom met en œuvre les moyens adaptés de détection et de prévention des risques en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. La politique Santé et sécurité définit les règles applicables à chacune des situations de travail, les équipements de protection individuels et collectifs et la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident. Une équipe sécurité et prévention intervient dans la formation des collaborateurs, l'identification des risques (documents uniques d'évaluation des risques professionnels) et les modalités de suivi des populations jugées comme sensibles. En cas d'accident de travail ou de trajet, elle intervient pour en déterminer précisément les causes et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées pour prévenir et éviter tout nouvel accident.

[DP 24a – DP 24d]**4.3.2. L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

La richesse du groupe Econocom, c'est la variété de ses expertises métiers, la diversité des profils et l'ouverture d'esprit de ses collaborateurs issus de tous horizons. En ce sens, le groupe privilégie le recrutement et l'évolution selon les compétences de chaque individu et condamne toute forme de discrimination. Il promeut l'égalité des chances, l'égalité professionnelle, la mixité, la diversité et l'inclusion au sein de chacune des entreprises qui le composent.

La gestion des **incidences positives relatives à l'égalité des chances** est adressée au travers de plusieurs dispositifs chez Econocom, comme :

- **impact d'Econocom (positif) de la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations :**
 - ▶ l'un des leviers du groupe afin de promouvoir la diversité et l'inclusion,

inscrit dans **son plan stratégique** à horizon 2028 met l'accent sur le **développement d'un modèle social inclusif mettant l'accent sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** au sein de ses différentes entités. En ce sens, le groupe s'est fixé comme objectif stratégique **d'atteindre 6 %** (au minimum) de personnes reconnues en situation de handicap au sein de ses effectifs d'ici 2028,

- ▶ Cet objectif est déjà atteint au Pays-Bas. Actions et Cibles fixées (S1-4 et S1-5).
- ▶ Econocom est également signataire de la **Charte de la diversité** : le groupe est convaincu que la diversité est un facteur de performance individuelle et collective et de réussite. La Charte de la diversité encourage les organisations signataires à promouvoir par des actions concrètes la diversité dans leurs effectifs et dans tous les actes de gestion humaine, commerciale et de carrière. Econocom s'engage notamment à sensibiliser ses collaborateurs impliqués dans le recrutement, le développement des compétences et de la carrière, à respecter le principe de non-discrimination, refléter la diversité de la Société et à communiquer positivement auprès de l'ensemble de ses collaborateurs,
- ▶ **le Code de conduite des affaires** du groupe précise dans les sections « Lutte contre la discrimination » les critères de non-discrimination, notamment : race, sexe, âge, santé, religion, orientation sexuelle ou opinions politiques, religieuses ou syndicales. La section relative à la « Lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) » interdit tout(e) comportement, parole, acte, geste ou écrit pouvant porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne du groupe ou extérieure,

► **politique de rémunération et avantages sociaux :**

« Gender Pay gap » : le groupe, au travers de son plan stratégique, met également l'accent sur le renforcement d'un modèle social égalitaire notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement salarial entre les hommes et les femmes au sein de ses activités. En effet, le groupe veut dépasser la note de 90/100 du « gender pay gap » d'ici 2028.

- Cet objectif est déjà atteint en Belgique, en France, en Italie et en Espagne. à Actions et Cibles fixées (S1-4 et S1-5).

4.3.3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS

La gestion des incidences négatives relatives aux conditions de travail est adressée au travers de plusieurs dispositifs chez Econocom, comme :

• **politique de rémunération et avantages sociaux :**

- **salaire décent :** Cet indicateur reflète notre engagement en faveur d'une performance durable et inclusive et vise à assurer que les rémunérations permettent à chaque collaborateur de :
 - couvrir ses besoins fondamentaux : logement, alimentation, santé, éducation et transport,
 - disposer d'un surplus financier pour assumer des dépenses allant au-delà des nécessités vitales,

► **couverture sociale :** le groupe Econocom offre à ses collaborateurs une protection sociale de qualité leur permettant de faire face aux aléas de la vie. Ainsi, elle propose à ses collaborateurs des régimes performants en matière de remboursement de frais de santé et couverture des risques liés à l'incapacité, à l'invalidité et au décès ;

• **incidence positive liée à la création d'une culture sociale forte et d'un climat de confiance au sein des effectifs (accords collectifs en vigueur) :**

- chaque société respecte les droits et réglementations du travail en vigueur dans le pays au sein duquel elle évolue. Les 50 sociétés qui composent le groupe sont, pour la plupart, couvertes par des conventions collectives et/ou accords collectifs qui complètent les droits nationaux. Elles définissent les statuts et droits (classification, rémunération, conditions de travail) des travailleurs d'une branche professionnelle, d'un groupe d'entreprises ou d'une entreprise. Les modalités sont définies dans le cadre de négociations entre l'employeur et les représentants des salariés. Certaines sociétés ont trop peu de collaborateurs pour mettre en place des accords collectifs d'entreprises, mais leurs statuts sont systématiquement définis contractuellement et sont alignés sur les standards des pays ⁽¹⁾ ;

(1) En France, la CCN la plus répandue dans les sociétés du groupe est la Syntec. Les salariés d'Econocom Factory relèvent quant à eux de la convention collective nationale de la métallurgie.

- ▶ des Comités RH sont organisés régulièrement, incluant l'ensemble des représentants RH des activités, pour fluidifier la communication et harmoniser les bonnes pratiques ainsi que certains avantages au sein de ses différentes entités. En France, cette coordination a permis de mettre en place un certain nombre de dispositifs allant dans ce sens, tels qu'un accord collectif de groupe relatif à la participation, aux régimes de frais de santé et prévoyance. Ces Comités ont également permis d'harmoniser certains avantages au sein des différentes entités, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. Ainsi, en 2024, nous avons pu octroyer à l'ensemble de nos collaborateurs en situation de handicap des Chèques Emploi Service Universels (CESU) d'une valeur de 500 € pris en charge intégralement par les entreprises,
- ▶ de nombreux projets en cours visent également à harmoniser les bonnes pratiques. Ainsi, des négociations ont été ouvertes, fin 2024, en vue de la mise en place d'un accord couvrant les sociétés françaises, en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- ▶ les principaux accords d'entreprises conclus couvrent des thèmes tels que le temps de travail (dont heures supplémentaires, astreintes, don de jours), le télétravail ou la rémunération,
- ▶ ces accords ont vocation à couvrir les collaborateurs permanents mais également les collaborateurs en contrat non permanent (CDD, intérimaires). Des dispositions spécifiques sont également prévues au sein de ces accords les concernant ;

• **incidence positive liée au bien être des collaborateurs d'Econocom :**

- ▶ enfin, les conditions de travail favorables, en constante amélioration et le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle contribuent à la fidélisation à long terme des salariés. Celles-ci bénéficient à l'ensemble des collaborateurs, permanents ou non. La protection sociale, couvrant à 100% des effectifs salariés, encourage l'engagement durable des collaborateurs avec un soutien lors des moments clés de leur vie,
- ▶ le groupe organise régulièrement des actions de prévention en matière de santé. Il a ainsi permis, en 2024, à certains collaborateurs de bénéficier gratuitement d'une vaccination contre la grippe, d'un dépistage auditif ou encore de bilans multi pathologiques, organisés sur leur lieu de travail. Des actions de sensibilisation à la nécessité d'une pratique sportive ou encore à une alimentation équilibrée ont été déployées, notamment à l'occasion de la semaine de la Qualité de vie au travail. Ces actions bénéficient également aux collaborateurs non permanents.

4.4. Engagement social d'Econocom envers ses collaborateurs [S1 -2]

[DP 27a – DP 27e ; DP28]

Les salariés élisent au sein de chaque structure concernée, leurs représentants. Ces derniers siègent au sein de différentes instances de dialogue social, destinées à assurer la diffusion réciproque des informations entre la Direction et ses collaborateurs. Elles jouent un rôle décisif en matière de relations sociales au sein des entités du groupe et permettent de garantir une représentation équitable des salariés et la défense de leurs droits et intérêts.

Le Comité d'Entreprise Européen

Le Comité d'Entreprise Européen, composé de représentants issus des différents pays au sein duquel le groupe est implanté est consulté, chaque année, sur le rapport annuel. Ce Comité est une instance d'information et de consultation à l'échelle européenne. Il ne se substitue pas aux instances locales et ne peut remettre en cause les prérogatives que détiennent ces institutions en application des législations nationales.

La délégation des salariées est composée *a minima* d'un membre titulaire par pays de l'Union européenne où Econocom est présent et au sein duquel il existe une représentation des salariés. Des sièges supplémentaires sont attribués en fonction des effectifs des pays concernés, par tranches de 10 % de l'effectif total.

Il a pour mission de promouvoir l'information, l'échange de vues et le dialogue social sur des questions économiques, financières et sociales qui, de par leur caractère global et leurs incidences transnationales, nécessitent d'être examinées à ce niveau, telles que la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités et de l'emploi, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ou encore la politique RSE. Sont considérées comme transnationales, les questions qui concernent l'ensemble du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises du groupe situées dans deux États membres différents.

Cette instance se réunit au moins une fois par an, à l'occasion d'une réunion ordinaire. Des réunions extraordinaires peuvent également être organisées en fonction de l'actualité et des groupes de travail émanant du CEE peuvent être organisés sur des sujets transverses et communs aux différents pays européens.

En Belgique, trois instances jouent un rôle clé dans ce processus : le Conseil d'Entreprise, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et la Délégation Syndicale.

Le Conseil d'Entreprise est composé de 18 membres : 7 membres élus en tant qu'effectifs, 6 membres en tant que suppléants et 5 membres en tant que délégués de l'employeur désignés. Il se réunit 12 fois par an pour discuter des questions stratégiques et opérationnelles de l'entreprise. En plus de ces réunions régulières, une réunion extraordinaire est organisée chaque année pour traiter de sujets urgents ou spécifiques.

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) est composé de 17 membres : 6 membres du personnel élus en tant qu'effectifs, 6 membres en tant que suppléants et 5 membres en tant que délégués effectifs de l'employeur. Ce Comité se réunit également 12 fois par an. Il est essentiel pour garantir la sécurité et le bien-être des employés sur le lieu de travail. Les discussions portent sur les mesures de prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Enfin, la Délégation Syndicale, qui compte également 8 membres, se réunit à la demande. En moyenne, ces réunions ont lieu une fois par mois. La délégation joue un rôle dans la représentation des intérêts des employés et la négociation des conditions de travail avec la Direction. Il peut émettre des avis contraignants concernant certains sujets.

En France, le Comité de groupe, composé de représentants de différentes filiales est informé chaque année sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il est également informé des perspectives économiques du groupe pour l'année suivante.

La délégation salariale est constituée de 15 membres titulaires et 15 suppléants, désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus au sein des différents Comités Sociaux et Economiques (CSE) des entreprises françaises du groupe, pour des mandats de 4 ans.

Cette instance se réunit au moins une fois par an, à l'occasion d'une réunion ordinaire. Des réunions extraordinaires peuvent également être organisées en fonction de l'actualité.

Le Comité Social et Économique

En France, les salariés sont représentés par un Comité Social et Économique (CSE) constitué dans chacune de ses entreprises. Ces dernières consultent chaque année les représentants du personnel sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces consultations permettent de garantir que les intérêts, les avis et les droits des travailleurs sont pris en compte.

Afin de garantir un avis éclairé des représentants du personnel, leur sont présentés et mis à disposition le rapport annuel, les bilans financiers, les grandes orientations ainsi que des données chiffrées, notamment dans le cadre de la Base de Données Economique Sociale et Environnementale (BDESE). Si nécessaire, des experts, mandatés par le Comité Social et Économique, procèdent à un audit afin de compléter l'analyse. L'avis du CSE relatif aux orientations stratégiques de l'entreprise est transmis aux instances chargées de l'administration et de la

surveillance de la Société, qui formule une réponse argumentée.

Ces Comités se réunissent une fois par mois au sein des sociétés de plus de 300 salariés et à une fois tous les deux mois pour les autres.

Autres Comités

Des Comités spécifiques sont également désignés, parmi les membres du CSE des sociétés de plus de 300 salariés : Comité égalité professionnelle, Comité formation et Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail.

Au moins quatre réunions annuelles doivent porter sur les thématiques relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des collaborateurs. Le CSE se réunit aussi à la suite de tout accident grave ou de demande motivée de la majorité des élus.

Les CSE disposent de moyens pour exercer leurs prérogatives et notamment des moyens financiers pour assurer leurs dépenses de fonctionnement et mettre en œuvre des activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

Les points évoqués au sein de chacune des instances sont retranscrits dans des procès-verbaux et communiqués aux salariés, le plus souvent par voie d'affichage. Le Président des différentes instances veille au respect des engagements pris auprès des salariés et à la transmission des informations provenant des instances représentatives à la Direction.

La qualité du climat social au sein de chaque structure permet de mesurer l'efficacité du dialogue social :

- prévention des conflits sociaux (grèves) ;
- signature d'accords collectifs au sein des périmètres concernés.

4.5. Canaux de communication et processus de négociations pour remédier aux incidences négatives [S1 -3]

Il existe quatre formes d'impact négatif important pouvant subvenir au détriment des salariés :

- conflits individuels ou collectifs entre les salariés ;
- conflits individuels entre le salarié et l'employeur ;
- atteinte du collaborateur par un tiers ;
- accident de travail entraînant une incapacité de travail ou une invalidité.

[\[DP 32a\]](#)

Les représentants des salariés tels que mentionnés ci-avant, assurent au quotidien l'expression directe et collective des collaborateurs. Ils disposent également de différents droits d'alerte notamment en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent, de risque grave pour la santé publique et l'environnement.

Dans ce cadre, ils portent à la connaissance des représentants des Ressources Humaines tous conflits, atteinte ou accident tel que défini *supra*.

Les représentants du personnel disposent d'un local dédié pour recevoir et accompagner les salariés. Ils disposent également de moyens spécifiques tels que de heures de délégation pour mener à bien cette mission durant leur temps de travail.

Les collaborateurs peuvent également effectuer tout signalement directement auprès des représentants des Ressources Humaines ou utiliser directement leur droit d'alerte.

Si les solutions proposées au sein de l'organisation ne permettaient pas de remédier aux atteintes mentionnées, les conflits peuvent être portés devant les juridictions compétentes.

En France, le conflit peut être porté devant le Conseil des prud'hommes dans un délai :

- d'un an en cas de rupture de contrat ;
- de deux ans en cas de litige sur l'exécution du contrat de travail ;
- de trois ans pour l'obtention d'un paiement dû ; ou alors
- de cinq ans pour des actes graves comme le harcèlement ou la discrimination.

La procédure des prud'hommes consiste à tenter une conciliation préalablement à tout jugement.

Des actions et recours similaires, assortis de délais de prescription, auprès de juridictions existent dans chaque pays au sein duquel le groupe Econocom est implanté. Ainsi, en Belgique, ces conflits peuvent être portés devant le Tribunal du travail, en Espagne, devant « Le Juzgado de lo Social » par exemple.

Ces juridictions sont, le plus souvent, paritaires.

Si Econocom est reconnue responsable d'un impact négatif, les juridictions compétentes déterminent l'indemnisation allouée au salarié.

[DP 32b – DP 32e]

Dans l'hypothèse où un collaborateur subit un préjudice à cause d'un tiers, il doit immédiatement en parler à sa hiérarchie ou à son responsable des RH.⁽¹⁾ Pour faciliter les signalements et offrir une autre option, le Comité éthique du groupe a créé une plateforme externe sécurisée de levée d'alerte. Son usage garantit l'anonymat pour permettre le signalement des manquements au Code de conduite ou réglementaires dont les collaborateurs peuvent être témoins ou victimes. À chaque signalement, aux RH ou au Comité éthique, une enquête est menée afin d'évaluer les manquements et peut donner lieu, le cas échéant à des sanctions. La procédure d'enquête et de traitement des manquements est disponible sur l'Intranet.

En cas d'accident du travail, la responsabilité de l'employeur est engagée. Le salarié doit immédiatement en informer sa hiérarchie ou son responsable des RH. Il bénéficie dans certaines conditions d'un maintien de salaire en cas d'incapacité de travail consécutive ainsi que d'une couverture prévoyance permettant un maintien de la rémunération, selon les conditions du contrat d'assurance souscrit. La prévoyance couvre également les risques d'invalidité et de décès. Le service santé et sécurité veille à la sécurisation des locaux ainsi qu'aux conditions de travail des collaborateurs. Le règlement intérieur précise le cadre légal⁽²⁾ lié à la sécurité au travail et invite les salariés à signaler tout anomalie. Les représentants du personnel disposent également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et les collaborateurs d'un droit de retrait face à de telles situations.

(1) Conformément au règlement intérieur et au Code de conduite des affaires internes. Article 3 du règlement intérieur.

(2) Article 3 du règlement intérieur.

[DP 33]

Ces procédures sont portées à la connaissance des collaborateurs lors de leur embauche ou au moment de leur mise en place. Ils disposent d'un accès direct à ces procédures.

Des informations relatives aux représentants du personnel sont également accessibles, notamment par voie d'affichage, afin de leur permettre d'identifier leurs représentants, ainsi que leur rôle.

Les effectifs font confiance à leurs représentants ainsi qu'au dispositif d'alerte, pour faire part de leurs préoccupations ou de leurs besoins et demander d'y remédier.

En outre, Econocom protège des représailles les personnes qui utilisent ces structures ou procédures, ou lanceurs d'alerte, y compris les représentants du personnel (**confère de la norme de conduite des affaires G1**).

4.6. Actions et approches pour adresser les politiques définies [S1 -4]

[DP 37]

Les actions et/ou approches qui ont été mises en place chez Econocom pour adresser les politiques décrites au S1 -1 et relatives aux incidences négatives et positives (voir matrice de double matérialité de l'ESRS 2) sont les suivantes :

[DP 38a – DP 38d]

4.6.1. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET DU TRAVAIL

- actions mise en place par le groupe relatives aux potentielles incidences négatives liées au respect des droits de l'Homme au sein de nos activités : Le Code de conduite des affaires affirme la tolérance zéro du groupe face aux violations des droits de l'Homme, aux pratiques de discriminations ou de harcèlement. Il énonce les sanctions auxquelles s'exposent les salariés, agents ou partenaires commerciaux responsables de telles violations. De plus, des référents « harcèlement » sont formés pour accompagner les collaborateurs sur ces sujets prioritaires et désignés comme l'interlocuteur privilégié des salariés. Une ligne d'alerte au niveau du groupe permet de signaler anonymement les situations. Si acceptation du collaborateur de sortir de l'anonymat, une enquête est menée conjointement entre les ressources humaines et les représentants du personnel, voire l'inspection du travail afin d'avérer les faits et de mettre en place des sanctions appropriées. Le groupe Econocom met également en œuvre des actions de sensibilisation et propose également des formations générales ou spécifiques en la matière. Par exemple, sur la prévention face à la violence verbale sur l'activité Services en France.
- actions mise en place par le groupe relatives aux potentielles incidences négatives liées à la sécurisation des données personnelles des collaborateurs : Le salarié d'Econocom a accès à un intranet sécurisé pour déposer les documents contenant des données personnelles et sensibles, nécessaires à l'embauche. Ils sont envoyés

automatiquement vers le coffre-fort sécurisé du dossier collaborateur. Une responsable déléguée de la protection des données personnelles définit les règles et les processus pour veiller au respect du règlement général de la protection des données. Un travail est en cours pour auditer l'ensemble des directions du groupe et elle organise mensuellement des réunions de pilotage avec les relais internationaux. En matière de cybersécurité, par son activité, Econocom est particulièrement attentif à ce sujet. Une équipe est dédiée pour sécuriser les outils du groupe et travailler sur leurs certifications.

4.6.2. L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Impact d'Econocom (positif) lié à la diversité et l'inclusion

- le groupe (au travers de son plan stratégique) met également l'accent sur le renforcement d'un modèle social basé sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.
 - en France, une véritable politique liée au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été développée et déployée grâce à la « **mission handicap** ». Cet engagement se base à la fois sur un support interne (administratif, financier et communicatif) et sur un support externe, grâce au développement de partenariats visant au recrutement de personnes en situation de handicap ou encore au recours à des entreprises adaptées pour la prestation de services.
 - à l'**international**, la mise en place des premiers plans d'actions avec la définition de trajectoires précises par pays sont prévus pour le **premier semestre 2025**.

- le groupe promeut également dans le cadre de sa politique en matière de diversité et d'inclusion, la parité femmes/hommes.

► en France : plusieurs dispositifs ont été déployés visant à promouvoir la parité au sein de chacune de ses filières d'emploi. En premier lieu, des actions de sensibilisation relatives à l'accès des femmes à des postes où elles sont sous-représentées. Parmi ces actions, on peut citer la signature du Manifeste #ReconversionFemmesNumérique, ou encore la mise en place du groupe de travail Femmes du numérique, destiné à promouvoir les métiers du numérique auprès des jeunes femmes et des femmes et ce afin d'augmenter le nombre de femmes recrutées au sein des filières où elles se trouvent sous-représentées.

Au-delà des démarches de sensibilisation existantes, le groupe Econocom a ouvert, fin 2024, des négociations avec ses partenaires sociaux en France, afin de mettre en place, dès 2025, un accord collectif de groupe relatif à l'égalité F/H, visant à couvrir l'ensemble de ses entités en France.

Le groupe entend également promouvoir l'accès des femmes à des postes de Direction. En ce sens, des actions de promotion, de communication et de sensibilisation seront également mises en œuvre, courant 2025. Sur les phases de recrutement, nous implémentons notamment une grille de salaire avec des seuils minimum et maximum pour réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes à l'embauche et dans le développement de la carrière.

Le groupe entend également promouvoir l'accès des femmes à des

postes de direction. En ce sens, nous poursuivons nos actions de sensibilisation qui seront renforcées par des actions de communication régulières dédiées. Sur les phases de recrutement, nous implémentons progressivement une grille de salaire avec des seuils minimum et maximum pour réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes à l'embauche et dans le développement de la carrière. Cette démarche sera progressivement étendue à l'international pour répondre à nos prochaines obligations sur la transparence des salaires.

- **Impact d'Econocom (positif) de la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations :** les sanctions en cas de violation (comme expliqué dans le 9.1.3.2 du S1-I) sont précisées à l'encontre du salarié, agent ou partenaire commercial. Pour faciliter les signalements ⁽¹⁾, le **Comité éthique** du groupe a créé une plateforme externe sécurisée (voir les **points de données relatifs aux publications sur la norme conduite des affaires**).

- **Politique de rémunération et avantages sociaux : « Gender Pay gap » et salaire décent :** le groupe, au travers de son plan stratégique, met également l'accent sur le renforcement d'un modèle social égalitaire mettant notamment l'accent sur l'égalité de traitement salarial entre les hommes et les femmes au sein de ses activités.

► en France : l'amélioration continue de l'index égalité professionnelle publié chaque année pour chacune des entreprises employant plus de 50 salariés témoigne de son engagement en matière d'égalité professionnelle.

(1) Il est toujours possible de signaler un incident à son responsable hiérarchique.

- ▶ en Belgique : les actions déployées à ce jour portent sur la réduction des inégalités salariales et l'atténuation des impacts des négociations individuelles (standardiser des critères de mérite structurels plutôt que de faire de la négociation au cas par cas). De plus, le groupe souhaite améliorer l'indice local et légal d'ajustement des salaires.
- ▶ en Espagne : des plans d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été négociés avec les représentants du personnel, qui en assurent l'effectivité et le suivi.
- ▶ dans les autres pays, la mise en place des premiers plans d'actions sont prévus pour le **premier semestre 2025**.

4.6.3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS

• impact d'Econocom (positif) relatifs aux conditions de travail :

- ▶ le groupe Econocom met en œuvre les moyens adaptés en matière de détection des risques et de prévention. La politique Santé et sécurité définit les règles applicables à chacun des situations de travail, les équipements de protection individuels et collectifs et la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident. Une équipe sécurité et prévention intervient dans la formation des collaborateurs, l'identification des risques (documents uniques d'évaluation des risques professionnels) et les modalités de suivi des populations jugées comme sensibles. En cas d'accident de travail ou de trajet, ils interviennent pour en déterminer précisément les causes et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées pour prévenir et éviter tout nouvel accident,
- ▶ des actions de prévention spécifiques sont également mises en œuvre auprès de certaines populations dites sensibles,

en raison de leurs conditions de travail, telles qu'un dépistage auditif pour les salariés affectés aux centres d'appels ou encore des actions spécifiques pour apprendre à gérer les situations difficiles,

- ▶ le groupe organise régulièrement des actions de prévention en matière de santé. Il a ainsi permis, en 2024, à certains collaborateurs de bénéficier gratuitement d'une vaccination contre la grippe, d'un dépistage auditif ou encore de bilans multi pathologiques, organisés sur leur lieu de travail. Des actions de sensibilisation à la nécessité d'une pratique sportive ou encore à une alimentation équilibrée ont été déployées, notamment à l'occasion de la semaine de la Qualité de vie au travail.

4.7. Cibles relatives à la gestion des incidences négatives et positives [S1 -5]

Les cibles qui ont été établies chez Econocom pour adresser les politiques et actions relatives aux incidences négatives et positives décrits au **DP 49 du SBM 3 de l'ESRS 2** sont les suivantes :

[\[DP 44\]](#)

4.7.1. L'ÉGALITÉ DES CHANCES

En France, la création de la mission handicap et le développement et le déploiement d'une politique forte en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a permis de doubler le taux de salariés en situation de handicap en quelques années.

En 2014, nous avons conclu une convention de partenariat avec l'Agefiph ⁽¹⁾ puis un accord handicap en 2018, renouvelé en 2021 pour trois ans. Econocom s'est engagée à la mise en place d'un nouveau partenariat avec l'Agefiph, lequel est en cours de conclusion.

(1) Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Avec ces accords, le périmètre s'est engagé à augmenter son taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, notre taux de personnes en situation de handicap calculé pour la DOETH est passé de 2,61 % en 2018 à 5,81 % en 2023 pour la France. Le taux 2024 sera publié en mai 2025. L'augmentation du taux d'emploi a été possible grâce à des actions, en lien avec les objectifs définis dans les accords. Ces derniers visent à développer notre politique d'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap : recruter, former et intégrer ces personnes.

- maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation de handicap *via* un suivi individualisé par la Mission Handicap et l'interlocuteur RH. Les aménagements du poste de travail sont préconisés par la médecine du travail pour compenser la situation de handicap rencontrée sur le poste.
- sensibiliser au handicap tous les acteurs internes par des formations dispensées par un cabinet externe mais aussi les collaborateurs d'Econocom lors d'événements tels que la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).
- développer la sous-traitance avec les établissements du milieu protégé pour contribuer indirectement à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Econocom est également signataire du « Manifeste inclusion ». L'association mobilise plus de 130 entreprises signataires engagées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour contribuer au changement de notre société et de faire de la diversité une force.

Plusieurs actions de communication, de sensibilisation et la mise en place de mesures incitatives comme le bénéfice de jours de congés payés supplémentaires, un accompagnement spécifique et sur mesure, le bénéfice d'un entretien annuel, des aménagements de poste afin de compenser le handicap ont permis de changer la vision des collaborateurs sur le handicap, de promouvoir une culture de diversité et d'inclusion, d'inciter des collaborateurs à réaliser les démarches de reconnaissance de travailleurs handicapés et à se faire connaître, dans un environnement sain et reconnu comme « handifriendly ». En 2024, les sociétés Econocom en France ont mis en place un nouveau dispositif de compensation du handicap à destination de ses collaborateurs. Chaque salarié en situation de handicap pourra bénéficier, chaque année, de Chèques Emplois Services Universels d'une valeur de 500 €, intégralement pris en charge par Econocom.

Le groupe souhaite désormais étendre et développer cette politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble de ses sociétés, et en a fait l'un de ses objectifs prioritaires dans le cadre de son plan stratégique. Ainsi, un état des lieux a été réalisé dans chaque pays où le groupe est implanté afin de définir la trajectoire d'amélioration de ce taux localement et mettre en place un plan d'action local adéquat. Dans ce cadre, des échanges sur les meilleures pratiques en la matière sont réalisés afin d'aller au-delà des contraintes légales des pays très disparates en Europe.

Modèle social sur l'inclusion des personnes en situation de handicap	2024	2028
% Groupe	4,60 %	6 %

Les sociétés du groupe sont particulièrement attentives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Des démarches locales ont été initiées en France, en Belgique, en Espagne et aux Pays-Bas. Pour sponsoriser le sujet au niveau du groupe, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes a été intégré aux indicateurs RH du plan stratégique. Des Comités de pilotage sont réalisés régulièrement avec les RH locaux pour suivre l'évolution de ce projet qui vise à développer un référentiel métiers groupe

pour catégoriser les collaborateurs selon des critères objectifs puis d'établir des grilles de rémunération selon la fonction et la séniorité.

En France, lors des revues salariales, des indicateurs sur les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes permettent de sensibiliser le manager sur l'égalité de traitement attendue. Les échanges de bonnes pratiques RH permettent de généraliser les actions bénéfiques à l'échelle du groupe.

Gender pay gap	2024	2028
Index groupe	92,1/100	> 90/100

Cet indicateur est calculé sur la moyenne des rémunérations annuelles soit la rémunération fixe reconstituée en équivalent temps plein et les éléments variables réellement payés sur l'année de référence des collaborateurs en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée présents au 31 décembre 2024. Analyser le salaire sur une base temps plein permet de neutraliser les effets des absences, des entrées, sorties...

Les effectifs sont analysés sur des populations comparables sur le niveau de responsabilité et sur la tranche d'âge qui permet d'estimer l'expérience professionnelle.

3 catégories de salariés (opérationnel, manager intermédiaire et top manager) ont été constituées afin de représenter les niveaux de responsabilité.

La méthodologie de calcul est inspirée de celle définie par l'administration française dans le cadre du premier indicateur de l'index égalité professionnelle entre les hommes et femmes. Ce dernier est publié

depuis 2019 et permet de maintenir une cohérence avec le périmètre français qui représente la majorité des effectifs.

Conformément à la méthodologie de l'administration française, il est nécessaire d'assurer la représentativité des données. Ainsi, seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte et l'indicateur n'est pas calculable si moins de 40% de l'effectif est représenté. Un seuil de pertinence de 5% est appliqué pour corriger les écarts liés aux expertises distinctes des métiers des collaborateurs comparés. En effet, les catégories doivent inclure tous les métiers afin de corriger les biais de la non-mixité de certaines fonctions.

Cet indicateur est calculé dans le cadre du plan stratégique 2024-2028 du groupe, ainsi pour garantir la représentativité et la pérennité de l'indicateur, les pays de moins de 50 collaborateurs (10 pays soit 118 collaborateurs) ne sont pas reportés ni les sociétés discontinues.

4.7.2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS

[DP 46]

Une équipe sécurité et prévention intervient dans la formation des collaborateurs, l'identification des risques (documents uniques d'évaluation des risques professionnels) et les modalités de suivi des populations jugées comme sensibles. En cas d'accident de travail ou de trajet, ils interviennent pour en déterminer précisément les causes et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées pour prévenir et éviter tout nouvel accident.

Chaque société a pour objectif de réduire et maîtriser le nombre de ses accidents et maladies à caractère professionnel. Ainsi, les taux de fréquences et de gravité des accidents à caractère professionnel est régulièrement calculé afin d'en apprécier l'évolution.

La maîtrise du taux d'absentéisme au sein de chaque société est également un enjeu crucial. Dans ce cadre, celui-ci est calculé mensuellement et communiqué par les Directions des Ressources Humaines au Comités de Direction de chaque entité.

Ces données chiffrées sont également communiquées aux représentants du personnel qui peuvent en apprécier l'évolution.

Le groupe organise régulièrement des actions de prévention en matière de santé et de qualité de vie au travail. Il a ainsi permis, en 2024, à certains collaborateurs de bénéficier gratuitement d'une vaccination contre la grippe, d'un dépistage auditif ou encore de bilans multi pathologiques, organisés sur leur lieu de travail. Des actions de sensibilisation à la nécessité d'une pratique sportive ou encore à une alimentation équilibrée ont été déployées, notamment à l'occasion de la semaine de la Qualité de vie au travail.

Le groupe accorde également une importance particulière au suivi régulier de certains indicateurs permettant de mesurer l'impact des conditions de travail des collaborateurs comme le taux d'attrition subi, le taux de recours aux emplois précaires, le nombre d'heures de formation dispensées.

Aussi, dans le cadre de son plan stratégique, le groupe s'est fixé l'objectif d'obtenir une certification RH à cette échelle, à horizon 2028. L'obtention d'une telle certification témoigne de la qualité des conditions de travail des collaborateurs, interrogés sur leur satisfaction en la matière.

En ce sens, la Société Exaprobe a été la première à ouvrir la voie en obtenant la certification Happy at Work en 2023. Cette certification a été maintenue en 2024.

Le groupe souhaite en 2025 certifier au moins une autre entreprise dans un pays européen.

[DP 47]

Ces objectifs ont été partagés avec les différentes instances représentatives du personnel au sein du groupe et notamment avec le Comité d'entreprise européen, dans le cadre d'une information consultation relative aux orientations stratégiques du groupe. Ces orientations sont ensuite déclinées au sein de chaque pays et chaque activité qui fixe ses propres objectifs de progression et les présente aux représentants du personnel locaux.

Chaque année, une information est réalisée au sein de chacune de ces instances de représentation du personnel, quant à l'atteinte de l'objectif annuel et la projection à horizon 2028.

Chaque instance peut donc suivre et mesurer la progression de chacun des indicateurs définis.

En complément, une communication destinée à l'ensemble des salariés du groupe est régulièrement réalisée sur l'avancement du plan stratégique groupe. Dans ce cadre, ces indicateurs sont communiqués aux salariés qui peuvent mesurer la progression réalisée en la matière.

Les cibles relatives au plan stratégique font l'objet d'un suivi attentif de la part du département des ressources humaines, du département Business Development and Support (BDS, en charge du suivi du plan stratégique), ainsi que du département RSE (en charge de la consolidation des états de durabilité).

4.8. Caractéristiques des salariés de l'entreprise [S1-6]

[DP 50d]

Les effectifs du groupe sont comptabilisés en équivalent temps plein au 31 décembre 2024. Cette méthodologie identifie les ressources disponibles à la fin de l'exercice à due proportion du temps de travail attendu contractuellement.

En tant que groupe européen, la majorité de nos salariés sont physiquement présents dans les pays européens.

Le calcul des effectifs prend en compte le décompte fixé par les réglementations nationales. Ils comprennent donc subséquemment les contrats CDI, CDD, les alternants.

[DP 50a]

La méthode de calcul a été revue en 2024 afin de mieux répartir les contrats salariés et non-salariés.

Les agents commerciaux et les indépendants belges étaient comptabilisés dans les effectifs du groupe, dorénavant, nous les isolons dans les indicateurs attendus pour les effectifs non-salariés. Les données 2023 ont été mises à jour en conséquence. Ceci permet de garantir un meilleur alignement avec les rapports financiers tout en conservant leurs présences dans le rapport annuel.

Les contrats non-salariés non comptabilisés sont les prestataires, les intérimaires, les stagiaires, les indépendants belges et les agents commerciaux.

Évolution des effectifs par région (en équivalent temps plein)	2023	2024
France	4 938	4 696
Benelux	634	664
Europe du Sud ⁽¹⁾	2 732	2 822
Europe du Nord et de l'Est et Amériques ⁽¹⁾	294	265
Total	8 597	8 446

(1) Cette répartition géographique est alignée avec celle présentée dans les notes annexes aux états financiers consolidés, et inclut en 2024 379 collaborateurs rattachés à des sociétés du groupe présentes hors Union européenne, soit moins de 10 % des effectifs totaux.

Répartition des salariés par région (en équivalent temps plein)	Homme	Femme
France	3 637	1 059
Benelux	524	140
Europe du Sud	2 069	752
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	146	119
Total	6 376	2 070

Pour étudier les pays les plus représentatifs, nous proposons une répartition par pays lorsqu'il y a plus de 50 salariés.

Remarque : les sociétés du groupe, dont le métier est souvent très spécialisé, peuvent avoir un effectif limité. La petite taille des structures favorise l'agilité.

Répartition des salariés par pays représentatifs ⁽¹⁾ (en équivalent temps plein)	Homme	Femme
France	3 637	1 059
Belgique	296	88
Pays-Bas	197	47
Allemagne	77	44
Angleterre	42	20
Espagne	1 304	434
Italie	603	185
Maroc	163	133
Roumanie	9	31
Total	6 327	2 041

(1) +50 salariés ou 10 % effectif total.

[DP 50b]

Répartition des salariés par temps de travail et région

Temps plein (en nombre de salariés)	Homme	Femme
France	3 611	975
Benelux	489	100
Europe du Sud	2 014	685
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	144	103
Total	6 258	1 863

Temps partiel (en nombre de salariés)	Homme	Femme
France	38	107
Benelux	45	53
Europe du Sud	78	87
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	4	23
Total	165	270

* Collaborateur présent à la fin du mois (tête fin de mois).

Répartition des effectifs par type de contrat salariés

Salariés (en équivalent temps plein)	Homme	Femme
• CDI	6 114	1 991
• CDD	110	43
• Alternants	152	36
Total	6 376	2 070

La majorité des contrats sont des contrats permanents à durée indéterminée. Le recours aux contrats à durée déterminée est limité aux cas de recours légaux selon la législation locale en vigueur.

L'alternance est un dispositif pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi. Pendant la période d'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnue par l'État, l'étudiant peut acquérir une expérience professionnelle spécifique. En Belgique, l'alternance est assimilée aux contrats étudiants.

[DP 50c]

Départs des salariés sur la période (en nombre de salariés)

Départs subis	1 051
Départs non subis	911
Taux de départs	23,23 %

Le taux de départs représente 23 % des effectifs, ce qui peut sembler élevé. Néanmoins, ce taux s'inscrit dans la moyenne sectorielle du numérique. Malgré ce taux de départs, les salariés restent en moyenne dans le groupe trois à quatre ans.

Il faut nuancer ce taux d'attrition, lequel est variable en fonction des filières : les familles de métiers de la conception, du développement et du test présentent un taux plus élevé (26 %). Ces chiffres reflètent la dynamique du marché de l'emploi dans ces filières.

Les départs subis regroupent les départs pour démission et fin de période d'essai à l'initiative du salarié. Le total des départs concerne tous les salariés (y compris les fins de contrat déterminé).

Le taux de départs des collaborateurs correspond à la part du total des départs

sur les effectifs salariés, y compris les contrats à durée déterminée.

Les périmètres les plus concernés sont la France et le Maroc. En France, des actions de rétention initiées en 2023 et poursuivies en 2024 (Talent review, People review, mise en place de plans de développement individuels...) ont permis de réduire le taux de départs subis de 3 %.

[DP 50f]

L'évolution des effectifs par activité met en lumière les dynamiques de croissance, de transformation ou d'ajustement au sein des différentes activités du groupe.

Ces variations reflètent les orientations stratégiques de l'entreprise, l'adaptation aux besoins du marché et les priorités définies en matière de gestion des ressources humaines.

Évolution des effectifs par activité (en équivalent temps plein)

	2023	2024
Holding et fonctions support	180	193
Technology Management & Financing	766	620
Products & Solutions	2 177	2 240
Services	5 474	5 394
Total	8 597	8 446

Équivalents temps plein (ETP) présents fin décembre de l'année de référence pour les contrats CDI, CDD, alternants.

Ces chiffres diffèrent de ceux présentés dans le rapport financier, qui se basent sur des effectifs annuels moyens.

4.9. Caractéristiques des non-salariés [S1-7]

[DP 55a]

Nombre de non-salariés en 2024 (en équivalent temps plein)	
Stagiaire	28
Intérimaire	354
Prestataire	790
Heures non garanties	5
Agent commercial	102
Indépendant belge	15
Total	1 298

Équivalents temps plein (ETP)

[DP 55b]

Face à la pénurie de main-d'œuvre et l'agilité nécessaire dans les métiers des services, Econocom est contrainte de faire appel à du personnel intérimaire mais également à des prestataires de services.

Econocom a également recours à des contrats non-salariés pour lesquels la relation est plus longue. Econocom prône dans ses valeurs l'autonomie, la flexibilité et l'entrepreneuriat, aussi, Econocom s'appuie depuis sa création sur un réseau d'agents commerciaux. Ce modèle entrepreneurial permet aux agents de bénéficier d'une liberté d'organisation tout en développant un portefeuille client avec le support d'Econocom (avant-vente, experts métiers, marketing, etc.).

Les contrats d'heures non garanties sont exclusivement en Allemagne. Il s'agit d'un contrat de travail prévoyant 43 heures de travail maximum par mois avec une rémunération horaire minimum de 12,41€ mais aucun plafond de rémunération. Ce type de contrat favorise l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

En Belgique, nous avons également recours à des contrats d'indépendants sur des fonctions à responsabilité, c'est-à-dire que l'activité professionnelle n'est pas engagée dans des liens définis dans un contrat de travail ou statut.

Le calcul du nombre de collaborateurs non-salariés, en Équivalents Temps Plein (ETP), est effectué sur une base annuelle afin de tenir compte de la réalité de l'activité de ces contrats généralement de courte durée. Le nombre de jours travaillés sur l'année est divisé par la durée théorique attendue pour une personne à temps plein. Ce nombre de jours théoriques varie en fonction de la durée du travail applicable au sein de chaque entité.

[DP 56]

Le contrat externe le plus courant est l'intérim. L'agence d'intérim met à disposition, le temps d'une prestation, un salarié qui bénéficie des mêmes droits que les salariés d'Econocom. Ils bénéficient également des accords d'entreprise de la Société d'intérim (santé, prévoyance, participation, etc.).

Les intérimaires sont salariés de la Société d'intérim et subséquemment placés sous sa subordination. Un contrat tripartite fixe les modalités du contrat conclu entre la Société d'intérim, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire. Durant sa mission, l'intérimaire est soumis aux mêmes obligations que les salariés Econocom, notamment en ce qui concerne les dispositions applicables en matière de santé et sécurité ou le règlement intérieur.

En France, Econocom travaille principalement avec quatre sociétés d'intérim (Manpower, Expectra, Ergalis et Adecco).

Les emplois occupés par les intérimaires concernent principalement l'activité d'infogérance utilisateur (service desk et support utilisateur).

4.10. Négociation collective et dialogue social [S1-8]

Le fort engagement social assure un fort taux de couverture et d'harmonisation des pratiques au niveau du groupe.

Les collaborateurs bénéficient de droits plus favorables que la simple application de la législation ou réglementation applicable sur la majorité du périmètre. Les rares exceptions sont des structures dont l'effectif est faible.

Les collaborateurs non couverts sont salariés de société de moins de 50 salariés. Ils sont soumis à la législation locale. [DP 60a]

Taux de couverture	Convention collective
France	100,0 %
Benelux	92,6 %
Europe du Sud	100,0 %
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	31,7 %
Moyenne	97,2 %

Notre groupe a mis en place des dispositifs structurés de dialogue social, à la fois au niveau local et européen, pour garantir une représentation efficace des employés dans les processus décisionnels.

Ci-dessous, le détail pour les pays représentatifs européens.

[\[DP 60b\]](#)

Sur ce périmètre, 94% de nos employés sont représentés par des instances représentatives du personnel, ce qui garantit leur participation active aux discussions et processus décisionnels relatifs aux conditions de travail et droits sociaux.

Taux de couverture – pays européens ⁽¹⁾	Convention collective	Représentant du personnel
France	100,0 %	99,7 %
Belgique	99,4 %	99,4 %
Pays-Bas	80,8 %	0,0 %
Allemagne	52,4 %	52,4 %
Espagne	100,0 %	90,9 %
Italie	100,0 %	97,7 %
Roumanie	0,0 %	100,0 %
Moyenne	98,1 %	93,9 %

(1) +50 salariés ou 10 % effectif total.

[\[DP 60c\]](#)

Econocom évolue également dans des zones hors EEE. Cependant en raison du nombre de collaborateurs sur ces localisations qui reste peu significatif à l'échelle du groupe, ces périmètres n'ont pas fait l'objet (pour le moment) d'une revue des collaborateurs couverts par des instances représentatives du personnel.

[\[DP 61\]](#)

En tant que groupe engagé dans une gouvernance sociale responsable, Econocom veille à ce que les conditions de travail et d'emploi des non-salariés contribuant à nos activités soient conformes aux normes éthiques et aux réglementations en vigueur. Les travailleurs temporaires, sous-traitants et prestataires représentent un maillon essentiel de notre chaîne de valeur. Nous travaillons étroitement avec nos partenaires pour garantir des conditions justes et respectueuses des droits et obligations de chacun.

[\[DP 62\]](#)

Leurs conditions de travail et d'emploi sont partiellement influencés par des accords collectifs en vigueur au sein de nos sociétés. Ces accords déterminent notamment les salaires minimaux, la durée et les horaires de travail et les mesures de sécurité. Un certain nombre de ces dispositions s'appliquent également aux non-salariés.

[\[DP 63a\]](#)

À titre indicatif, nous estimons qu'environ 82% des non-employés intervenant dans nos activités sont couverts directement ou indirectement par ces accords, notamment via nos sous-traitants opérant dans des secteurs réglementés ou encadrés par des conventions collectives. Ces initiatives reflètent notre engagement continu à promouvoir un environnement de travail inclusif, éthique, et respectueux des droits de l'ensemble des parties prenantes.

4.11. Diversité [S1-9]

[\[DP 66\]](#)

Econocom est particulièrement attentif à l'égalité femmes-hommes au sein de ses effectifs. Encourager la présence de femmes dans un secteur à forte présence masculine, *via* notamment le recrutement ou encore des prises de parole en faveur de l'égalité femmes-hommes, est un enjeu important pour le groupe.

Econocom donne aux femmes et aux hommes les mêmes opportunités (par exemple, accès à la formation, évolutions professionnelles, salaire et accès à des postes de à responsabilité ou de Direction).

Répartition de la Direction par sexe (en équivalent temps plein)	Homme	Femme
Nombre	81	19
Pourcentage (%)	81 %	19 %

Sont comptabilisés dans la Direction les responsables Gérant un P & L.

Dans le secteur du numérique, les femmes sont souvent sous-représentées.

Le taux de féminisation du marché en France est de 29 % sur le marché du numérique.⁽¹⁾

Au sein d'Econocom, le taux de femmes sur les fonctions liées au numérique est de 18%. Sur les autres fonctions, les femmes représentent 48% des effectifs.

Malgré une faible représentativité des femmes dans les effectifs, nous avons 27% de femmes dans des positions de managers.

Voici les démarches concrètes d'Econocom pour dynamiser les recrutements de femmes :

- attirer et recruter grâce à la reconversion avec le Manifeste :
#ReconversionFemmes Numérique.

Les équipes de recrutement et l'ensemble de la Direction Econocom sont déjà très actifs sur la recherche de femmes sur les filières dites classiques. Le programme Femmes du Digital a donc orienté ses actions sur la partie reconversion.

Econocom a souhaité ouvrir d'autres voies que les filières dites « classiques » pour attirer et recruter plus de femmes. Fort de son expérience dans la Reconversion, Econocom est signataire du Manifeste #ReconversionFemmesNumérique.

- Exaprobe : déploiement de MOOC de sensibilisation pour le recrutement des femmes dans les métiers numériques.

Répartition des salariés par tranche d'âge (en équivalent temps plein)	Homme	Femme	Homme	Femme
< 30 ans	1 302	349	79 %	21 %
30/50 ans	3 537	1 220	74 %	26 %
> 50 ans	1 538	502	75 %	25 %
Total	6 376	2 070	75 %	25 %

(1) Enquête Emploi – Rémunérations, Quadrat Numeum 2023.

4.12. **Équité salariale**
[S1-10]

[DP 69]

Conformément à la directive européenne 2022/2041 (8), le groupe a à cœur d'assurer un salaire décent à ses collaborateurs. Ce pourquoi il projette de se doter, à court terme, d'une définition claire du salaire décent et d'une méthodologie claire pour en assurer l'effectivité, dans sa stratégie sociale. Cet indicateur, qui reflète notre engagement en faveur d'une performance durable et inclusive, vise à assurer que les rémunérations permettent à chaque collaborateur de :

- couvrir ses besoins fondamentaux : logement, alimentation, santé, éducation et transport ;
- disposer d'un surplus financier pour assumer des dépenses allant au-delà des nécessités vitales.

Cette définition tient compte des spécificités économiques locales et des variations du coût de la vie dans les différents pays où nous opérons. Elle est alignée sur les principes des Nations Unies relatifs aux droits humains et aux conditions de travail équitables.

Le salaire décent est considéré sur la base du salaire fixe uniquement. Une approche spécifique a été appliquée en fonction des données disponibles par région :

• **pays européens :**

Le salaire décent a été fixé à 50 % du salaire moyen annuel brut national, tel que défini par la directive européenne précitée. Le salaire moyen est issu des données de la commission européenne Eurostat, organisme identifié comme valeur de

référence dans la directive. Une exception a été faite pour les Pays-Bas, où l'indisponibilité de la donnée fait que cette référence s'appuie sur les données des publications de l'OCDE.

• **pays non-européens :**

Lorsqu'elles sont disponibles, les données des publications de l'OCDE ont été utilisées pour déterminer un salaire décent équivalent à 50 % du salaire moyen national. En l'absence de données de l'OCDE, les salaires minimums garantis rapportés par l'OIT (Organisation Internationale du Travail) ont été utilisés comme référence.

Un contrôle supplémentaire est fait pour s'assurer que cette valeur ne soit pas inférieure au salaire minimum légal ou conventionnel et qu'il soit conforme au niveau de salaire du marché de la région lorsqu'aucun salaire minimum n'est applicable dans le pays (exemple Italie).

Au-delà, d'assurer un salaire décent, Econocom travaille sur la réalisation d'un référentiel métiers corrélés avec des grilles de rémunération afin d'assurer un salaire aligné au marché à l'ensemble des collaborateurs.

Salaire adéquat	%
% de collaborateurs en dessous du salaire décent	0,33 %

Les collaborateurs concernés sont en Espagne, sur des contrats discontinus destinés à favoriser leur réinsertion professionnelle. Leurs salaires sont supérieurs au minimum légal mais restent légèrement en dessous du salaire décent, selon la définition précitée.

4.13. Protection sociale [S1-11]

[DP 74]

Le groupe Econocom offre à ses collaborateurs une protection sociale de qualité leur permettant de faire face aux aléas de la vie.

Ainsi, elle propose à ses collaborateurs des régimes performants en matière de protection sociale contre la maladie, les accidents de travail et le handicap *via* des remboursements des frais de santé et une couverture des risques liés à l'incapacité, à l'invalidité et au décès.

En France, la maladie, le chômage et la retraite sont gérés par des systèmes obligatoires d'État. Pour la retraite, Econocom et le collaborateur cotisent solidairement auprès de la sécurité sociale et auprès de l'Agirc Arrco. D'autres cotisations financées également par Econocom et le collaborateur garantissent les droits du collaborateur pour le couvrir en cas de chômage ou de maladie.

A l'international, l'ensemble des collaborateurs bénéficie d'une protection sociale.

Les régimes applicables au sein de chaque société sont, pour la plupart, plus avantageux que ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Ces régimes font, le plus souvent, l'objet de négociations collectives.

Les intérimaires sont couverts par le dispositif de protection sociale mis en place au sein de l'entreprise d'intérim qui les

emploie. Les prestataires peuvent souscrire à une protection sociale en plus d'une assurance responsabilité civile d'exploitation et professionnelle obligatoire. Le groupe prend en compte cette charge supplémentaire dans les tarifs journaliers négociés.

4.14. Handicap [S1-12]

[DP 79] & [DP 80]

Le groupe Econocom est engagé, depuis plusieurs années, dans une démarche volontariste au profit des personnes en situation de handicap.

La réglementation des pays européens est plus ou moins contraignante selon les pays mais nous nous sommes fixés pour objectif d'atteindre 6 % de travailleurs handicapés à l'échelle du groupe en 2028.

Cet indicateur est calculé selon les modalités de la DOETH en France. Aussi, afin de promouvoir parallèlement le travail des seniors, nous appliquons un coefficient multiplicateur à 1,5 pour les collaborateurs de plus de 50 ans ayant un handicap.

Les personnes handicapées incluent celles qui présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles à long terme, lesquelles, en interaction avec diverses barrières, peuvent limiter leur pleine et effective participation à la Société sur la base de l'égalité avec les autres. La reconnaissance de la situation de travailleur handicapé dépend cependant des réglementations locales applicables, pouvant être plus contraignantes, car limitées à des handicaps lourds.

% de travailleurs en situation de handicap (en nombre de salariés)	Homme	Femme
Groupe	4,22 %	5,77 %

Le résultat moyen est de 4,60 % pour le groupe.

4.15. Formation et développement des compétences [S1-13]

La Direction des RH développe une politique dynamique de gestion des talents et des carrières. Le groupe souhaite que chaque collaborateur puisse évoluer et construire sa carrière, en réalisant des missions diversifiées et porteuses de sens.

Dans le cadre de leur recrutement, les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un parcours d'intégration personnalisé. On leur présente les équipes, le fonctionnement de l'entreprise et plus particulièrement, celui de leur département.

Pour compléter ce dispositif, les nouveaux arrivants de la société Econocom Workplace Infrastructure Innovation participent à un séminaire d'intégration national appelé « *Welcome Day* ». Cette journée leur permet de découvrir le groupe, ses objectifs stratégiques, son fonctionnement et les divers métiers et activités qui composent Econocom.

De même, les collaborateurs en délégation chez les clients sont invités aux « *Welcome Dates* ». C'est pour eux l'occasion de découvrir l'entreprise et leur agence. Des après-midis d'intégration se déroulent sur les centres de services tous les 15 jours.

Attirer les talents

2024

Nombre de recrutements groupe

1 984

Econocom a ainsi défini trois champs d'actions prioritaires pour répondre aux attentes des candidats et des collaborateurs :

- une présence accrue sur les réseaux sociaux, véritables lieux d'échanges entre les candidats et les collaborateurs, qui ciblent prioritairement les jeunes générations ;
- une utilisation forte du réseau des collaborateurs du groupe pour recruter des profils mieux ciblés et qui adhèrent à la culture d'entreprise *via* un dispositif de cooptation permettant l'octroi d'une prime ;
- la promotion et le développement de la mobilité interne des collaborateurs. Econocom invite les collaborateurs à communiquer aux RH leurs souhaits de mobilité et d'évolution dans leurs entretiens professionnels. Un référentiel regroupe tous les métiers du groupe en France et les passerelles qui existent. Les RH se chargent d'étudier les demandes. Les collaborateurs peuvent également postuler en interne aux offres à pourvoir.

En France, les postes à pourvoir sont également publiés sur le portail de mobilité interne. Le pôle Carrières effectue le suivi des candidatures internes. Il fait le lien entre les acteurs internes (recruteurs, ressource managers, RH, responsables, etc.) pour garantir un traitement efficace de ces candidatures, une communication et collaboration accrue entre les parties prenantes et une communication systématique aux candidats. Pour accompagner au mieux les collaborateurs, Econocom met à leur disposition une Charte de Mobilité accessible sur l'Intranet pour décrire la démarche et le processus de mobilité interne. Un webinaire interne intitulé Évolution professionnelle au sein du groupe a également été proposé aux collaborateurs.

[\[DP 83b\]](#)

Le groupe Econocom accompagne le développement des compétences de ses collaborateurs en leur proposant de nombreuses formations tout au long de leur carrière au sein du groupe.

Les démarches concrètes d'Econocom pour dynamiser les formations sont notamment les suivantes :

- en France : le département Ressources Humaines, en lien avec les responsables hiérarchiques, étudient les souhaits de formation indiqués dans les entretiens professionnels et élabore le plan annuel de développement des compétences. En complément, le département Ressources Humaines étudie le niveau des compétences évaluées lors de l'évaluation annuelle individuelle (EAI) pour déterminer les formations nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés. Cette analyse permet d'identifier les besoins en matière de développement des compétences pour chaque collaborateur et de soutenir les plans de carrières des collaborateurs identifiés comme talents ou potentiels lors de la talent review.

Depuis 2023, des collaborateurs de l'activité Services peuvent passer une licence de formation en ligne sur la plateforme UDEMY. Un programme de mentorat a également été déployé en 2023 et 2024 pour accompagner l'évolution de carrière de nos talents ;

- en Belgique : des centres de compétences ont été instaurés, avec notamment la mise en place de programmes d'intégration, de développement des compétences et de suivi ;
- au Maroc : une école intégrée de formation a été mise en place. Un centre de compétences NEXTHINK est également en cours de développement ;
- en Espagne : un outil de gestion de la formation professionnelle a été déployé. La mise en œuvre de formations techniques *via* UDEMY est également en cours de développement.

Développement des compétences

	Homme	Femme
Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur	11	10

Hors Benelux, qui ne dispose pas d'un suivi centralisé des heures de formations.

[DP 83a]

La gestion des carrières au sein d'Econocom suit un processus structuré. Il permet de cibler des actions d'intégration, de rétention et de développement des compétences propres aux profils de chaque collaborateur.

En France, les entretiens annuels ont lieu une fois par an entre le collaborateur et son responsable. Ils visent à faire un bilan de l'année passée : réalisation des objectifs et développement des compétences attendues dans le poste.

L'entretien professionnel organisé annuellement, recense quant à lui les souhaits d'évolution et de formation des collaborateurs et leur permet de faire le point sur leur carrière au sein d'Econocom.

Chaque année est également organisée une Talent review dont l'objet est de détecter les talents et potentiels et de définir des plans individuels de développement de carrière les concernant.

97,30% des collaborateurs sont éligibles à des revues de performance ou entretien de carrière. Ces revues revêtent un caractère obligatoire selon une fréquence pluriannuelle variable en fonction des pays.

% de participation des salariés

	Homme	Femme
Participation à évaluation de performance et entretien carrière	51,85 %	55,17 %

Les RH extraient et analysent les données issues des entretiens et des talent review afin de guider les choix en matière de révision salariale. En effet la politique de

rémunération du groupe Econocom met l'accent sur la rétribution de la performance et des compétences du collaborateur.

4.16. Santé et sécurité au travail [S1-14]

[DP 88a – DP 88e]

Santé et sécurité (en équivalent temps plein)	Nombre	%
Salariés couverts par un système de santé	8 362	99,0 %
Décès dus à des causes professionnelles	0	0,0 %
Accidents de travail (y compris décès)	121	1,4 %
Maladies professionnelles	61	0,0 %
Nombre de jours perdus à la suite d'un accident de travail	3 962	0,1 %

Le risque d'accidents professionnels est l'affaire de tous. Tous les deux ans, des collaborateurs sont formés aux premiers secours, ainsi qu'à la mise en sécurité des personnes en cas d'incendie.

En France, un responsable santé et sécurité au travail est identifié pour garantir la sécurité des collaborateurs. Il s'occupe d'identifier les principaux risques et de mettre en place des actions correctives (aménagement des locaux, formation, fiches conseil accessibles...).

Econocom met en place de nombreuses actions en matière de prévention santé. En 2024, Econocom a notamment :

- pour la troisième année consécutive, agi sur la thématique du cancer du sein dans le cadre du programme « Octobre rose » et en s'associant pour la première fois au programme « Movember » en élargissant

les bilans prédictifs du cancer du sein initialement déployés à des bilans multi pathologiques à destination des salariés âgés de plus de 40 ans ;

- proposé aux collaborateurs un bilan auditif ;
- mené une campagne de vaccination contre la grippe sur ses sites ;
- organisé un challenge sportif à l'échelle de la France lors de la semaine de la QVCT ;
- mis à disposition des salles de sport sur sites ou mis à disposition des services de Gymlib pour cofinancer les abonnements sportifs des salariés pour Helis ;
- sensibilisé les salariés à la santé et la sécurité *via* des formations obligatoires et des campagnes de sensibilisation diversifiées.

4.17. Équilibre vie professionnelle et personnelle [S1-15]

Le groupe place la qualité de vie au travail au cœur de ses préoccupations et accorde dans ce cadre une importance particulière à l'équilibre vie professionnelle et personnelle. Les candidats et les collaborateurs sont de plus en plus attentifs à cet équilibre. Garantir cet équilibre est source d'attractivité et de fidélisation des candidats et collaborateurs.

Le label Happy@work, décerné à Exaprobe avec la note de 4,14/5 en 2023 et maintenu en 2024 témoigne de la satisfaction des collaborateurs quant à leurs conditions de travail, leur qualité de vie au travail et leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

[DP 93a – DP 93b]

Les collaborateurs bénéficient de congés liés à la parentalité et à l'accueil d'enfants dans leurs foyers dont les conditions et la durée varie en fonction des réglementations locales (maternité, paternité, congés parentaux d'éducation...).

En France, il existe également des congés spéciaux, permettant une meilleure prise en compte de la vie personnelle et un meilleur équilibre (déménagement, jours de naissance, mariage, PACS...).

En Belgique, les collaborateurs sont couverts, d'une part par les congés légaux tels que la maternité, la parentalité, le congé d'adoption, le congé parental (réduction du temps de travail avec allocation jusqu'au 12 ans de l'enfant) et des congés pour enfant gravement malade. En complément, l'entreprise a prévu un congé pour raison urgente qui accorde jusqu'à 10 jours si l'enfant est malade.

Congés spéciaux	Homme	Femme
% de salariés éligibles	99 %	99 %
% de bénéficiaires	9 %	13 %

4.18. Indicateurs de rémunération [S1-16]

[DP 97a]

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est défini comme la différence entre les niveaux de rémunération moyens des femmes et des hommes, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des hommes.

Selon l'étude Numeum 2023, un écart salarial de 4,3 % est en défaveur des femmes dans les ESN en France. Il s'explique en grande partie par la sous représentativité des femmes dans les positions élevées.

Selon l'Organisation internationale du travail, l'écart de rémunération résulte des constats suivants :

- recrutement des femmes à des salaires inférieurs ;
- sous-représentativité dans les réseaux d'influence ;
- maternité et obligations familiales ;
- hésitation à négocier leur salaire.

Toutes les équipes de Ressources humaines sont sensibilisées à ces questions grâce à des procédures récapitulant les constats, le cadre légal et les outils pour garantir l'égalité salariale et bénéficient de sensibilisation à la non-discrimination.

Toutefois, des écarts globaux ne signifient pas qu'à fonction égale et séniorité égale, les hommes et les femmes ne sont pas payés équitablement.

Ainsi, Econocom, dans le cadre de son plan stratégique à horizon 2028 s'est engagé à suivre les écarts de salaires entre les hommes et les femmes selon une méthodologie fine, inspirée de l'index égalité professionnelle français et définit actuellement, localement, des plans d'actions afin d'annihiler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cet indicateur est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations annuelles soit la rémunération fixe reconstituée en équivalent temps plein et des éléments variables réellement payés sur l'année de référence des collaborateurs en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée présents au 31 décembre de l'année de référence.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	%
Rémunération moyenne des femmes sur celle des hommes	96 %

[DP 97b]

Le ratio de rémunération totale annuelle entre le salarié le mieux payé et la rémunération totale médiane pour tous les employés (à l'exclusion du salarié le mieux payé) permet d'estimer les écarts de rémunération entre les salariés et le dirigeant du groupe.

Le périmètre de référence est consolidé à l'échelle du groupe.

Nous avons recours à un cabinet de benchmark rémunération externe pour nous aider à préparer les grilles de

rémunération des dirigeants et des collaborateurs en France, nous nous sommes également assurés que la rémunération des dirigeants soit cohérente avec le marché.

La donnée brute est disponible mais non représentative de la réalité car Econocom opère dans des pays où il existe de forts écarts liés au pouvoir d'achat. Une méthodologie ajustée est en cours de définition afin d'apporter un éclairage complémentaire indispensable pour contextualiser et expliquer l'indicateur. Nous nous engageons à publier ces indicateurs dans le rapport 2025.

Ratio de rémunération du salarié le mieux payé et la rémunération médiane des autres employés	%
Ratio	Données communiquées en 2025

[DP 97c]

En France, l'index égalité femmes-hommes calculé en 2024 au titre de l'année 2023 est de 94/100. L'index 2025 sera publié sur le site internet en mars 2025.

Cet index est basé sur le calcul de quatre à cinq indicateurs, selon l'effectif de chaque société :

- écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
- écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- pourcentage de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour ;
- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Conscient de l'importance de l'équité salariale entre les hommes et les femmes, le groupe a intensifié ses efforts en matière de réduction des écarts de rémunération.

Ainsi, en s'appuyant sur les bases méthodologiques de l'indicateur « écart de rémunération » de l'index français, le groupe a élargi son approche en développant un indicateur permettant une analyse comparative des écarts de rémunération entre les genres dans ses différents pays d'implantation.

Cette approche, intégrée dans sa démarche globale de responsabilité sociale, s'accompagne d'objectifs chiffrés ambitieux inscrits dans le plan stratégique du groupe, qui vise à atteindre un score minimum de 90/100 sur cet index (le détail de la méthodologie de calcul est expliqué au **DP 44 du S1-5** de la norme).

Ce taux reflète la détermination du groupe à garantir un environnement professionnel équitable, respectueux et inclusif. Ces KPI stratégiques sont désormais des piliers de la gouvernance Econocom et de son engagement envers une croissance durable et éthique.

[DP 98]

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	
France	106,7 %*
Benelux	98,2 %
Europe du Sud	83,2 %
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	56,1 %

* En d'autres termes les femmes sont payées 6,78% plus que les hommes en France.

Cet indicateur est calculé sur la base du fixe théorique et du variable payé sur l'année des collaborateurs présents en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée au 31 décembre 2024. Analyser le salaire sur une base temps plein permet de neutraliser les effets des absences, des entrées, sorties... Malgré tout, nous comparons des hommes et des femmes exerçant des fonctions pour lesquelles le salaire marché n'est pas identique. De plus, les niveaux de responsabilité et les séniorités ne sont pas pris en compte dans ce calcul. Concernant l'Europe du Nord, ce périmètre représente moins de 300 collaborateurs, la part des femmes dans les fonctions de direction ou de commerce est de 7% contre 42% pour les hommes.

La méthodologie de calcul est la rémunération moyenne des femmes sur la rémunération moyenne des hommes par zone géographique.

4.19. Incidents et plaintes liées aux droits de l'Homme [S1-17]

[DP 102]

Le groupe s'engage à respecter pleinement les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les Lignes directrices de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Ces cadres internationaux nous guident dans la mise en œuvre de pratiques responsables et éthiques, tout en garantissant un environnement de travail respectueux des droits de chacun.

Notre engagement envers ces principes universels se traduit également par des actions concrètes pour sensibiliser, former et accompagner nos équipes sur ces thématiques, tout en intégrant ces valeurs au cœur de notre stratégie et de notre culture d'entreprise.

[DP 103a -DP 103c]

Incidents de discrimination (y compris harcèlement)	
Nombre d'incidents de harcèlement ou de discrimination	2
Nombre de plaintes déposées	11
Nombre de plaintes auprès des Points de Contact Nationaux	0
Total des amendes, sanctions et compensations	0

Onze plaintes ont été déposées par des collaborateurs à l'échelle du groupe *via* les canaux à disposition. À la suite d'enquête, deux incidents ont été avérés et les collaborateurs ont quitté la société.

[DP 103c]

Aucune amende n'a été notifiée.

[DP 103d]

Dans ce cadre, nous avons mis en place plusieurs canaux permettant de signaler tout incident ou plainte liée aux droits de l'Homme, afin d'assurer une gestion rapide, confidentielle et conforme aux meilleures pratiques internationales :

- référent dédié dans le Comité Social et Économique (CSE) : Ce représentant agit comme un point de contact direct pour les collaborateurs, garantissant une écoute attentive et un relais efficace des préoccupations ;

- processus d'information *via* la hiérarchie et les RH : Les collaborateurs ont la possibilité de remonter leurs préoccupations à leur manager ou à leur interlocuteur RH, qui veillent à traiter ces sujets en respectant les principes de transparence et de confidentialité ;
- plateforme sécurisée du Comité Éthique : Cet outil numérique garantit un signalement confidentiel et anonyme, offrant à chacun la possibilité de soumettre des incidents ou des plaintes en toute sécurité et avec un suivi approprié.

Ces mécanismes illustrent notre volonté d'offrir un environnement de travail où chaque collaborateur se sent entendu et protégé. En outre, ils s'inscrivent dans notre démarche proactive pour prévenir et gérer tout manquement potentiel aux droits fondamentaux.

[DP 104a – DP 104b]

Droits Humains⁽¹⁾

Nombre d'atteintes aux droits des employés	0
Le cas échéant, contexte nécessaire à la compréhension des données	0
Total des amendes, sanctions et compensations	0

(1) Cela inclut une indication du nombre de cas liés à la non-conformité aux Principes Directeurs de l'ONU, à la Déclaration de l'OIT ou aux Lignes directrices de l'OCDE.

Ces données ont été consolidées par deux sources : les cas remontés par la plateforme d'alerte et les déclarations des Directeurs RH locaux en fin d'année 2024.

5. Les travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2]

5.1. Intérêts et points de vue des parties prenantes [ESRS 2 SBM 2]

[DP 9]

Lors de la réalisation du processus de diligence raisonnable de durabilité, nous avons pris en compte (confère SBM 2 de l'ESRS 2 :

- dans un premier un panel de **représentants internes** de nos parties prenantes de notre chaîne de valeur ;
- dans un second temps, nous avons pu effectuer des entretiens avec des **parties prenantes clés externes** pour le groupe (fournisseurs, client, banques) pour prendre en compte leurs intérêts et points de vue dans notre analyse.

5.2. Impacts Risques et Opportunités matériels ainsi que leurs interactions avec la stratégie et le modèle économique d'Econocom [ESRS 2 SBM 3]

[DP 10a]

Comme expliqué et illustré dans l'ESRS IRO-1, Econocom a mis en œuvre une méthodologie commune à tous les sujets traités dans toutes les normes pour l'établissement des impacts, risques et opportunités **matériels**. Le détail de la méthodologie est présenté dans la norme d'information générale ESRS 2.

Les risques de violation relatifs au respect des droits humains et au respect des conditions de travail pour le groupe viennent principalement de ses

fournisseurs et sous-traitants. C'est pourquoi, dans le cadre de nos pratiques d'achats, nous demandons à nos fournisseurs de rang 1 (considérés comme stratégiques par rapport au volume d'activité généré) de respecter nos normes éthiques et sociales.

Nous avons défini nos standards RH selon les réglementations européennes et nous les appliquons partout. Le personnel d'Econocom représente essentiellement une population qualifiée pour laquelle les attentes de gestion des RH sont particulièrement élevées.

[DP 11]

Au titre de la matrice de double matérialité, le périmètre et la position des travailleurs au sein de la chaîne de valeur du groupe sont présentés dans le paragraphe ci-dessous :

[DP 11a]

Les achats de matériels s'effectuent auprès de grossistes/revendeurs ou de constructeurs/éditeurs reconnus sur le marché. Le groupe commercialise toutes les grandes marques internationales (Dell, HP, Lenovo, Microsoft, etc.). Nous achetons également nos services (p. ex., sous-traitance) auprès de prestataires de proximité.

Par ailleurs, côté constructeurs, des usines, des stocks s'implantent, notamment en Europe (Intel, Lenovo, etc.), pour assurer la meilleure qualité d'approvisionnement possible des marchandises.

Concernant notre chaîne d'approvisionnement matériels et logiciels :

- **achats** : de 50 à 60 % chez des grossistes/revendeurs, et 40 à 50 % chez des constructeurs et éditeurs en direct (commande et facturation) ;

- **livraisons** : soit en entrepôts grossistes, ou indépendants (prestataires logistiques ou centres de services), soit directes clients.

Les travailleurs soumis à des impacts matériels peuvent être catégoriser comme suit :

- **sur site** : prestataires de services (événement, entretien des bâtiments...);
- **en amont de la chaîne de valeur** : employés des fournisseurs et sous-traitants : banques ⁽¹⁾, grossistes, revendeurs et constructeurs ;
- **en aval de la chaîne de valeur** : employés de société de fret pour la distribution.

Les travailleurs particulièrement vulnérables au regard de notre chaîne de valeur sont les syndicalistes, les femmes ⁽²⁾, les jeunes travailleurs (travail d'enfant également), ou encore les travailleurs intérimaires, travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs en situation de handicap.

[\[DP 11b\]](#)

Econocom s'approvisionne principalement auprès de fournisseurs et vend à des clients situés sur le continent européen, où les réglementations sociales et le droit du travail vont au-delà des standards imposés dans le cadre du respect des droits humains. Les risques en matière de conditions de travail et de droit humain se trouvent essentiellement liés en amont de sa chaîne de valeur. Plus spécifiquement en Asie, qui est la zone géographique susceptible de présenter un risque élevé de travail des enfants, de travail forcé ou obligatoire.

[\[DP 11d\]](#)

L'analyse de matérialité réalisée, ainsi que les différents impacts d'Econocom présentés dans la matrice de double matérialité de l'ESRS 2 a conclu que le groupe pouvait potentiellement impacter matériellement les travailleurs de sa chaîne de valeur de manière négative.

[\[DP 11e\]](#)

L'analyse de matérialité réalisée a conclu uniquement sur des impacts négatifs matériels ont été mis en avant pour le groupe.

On explique ce phénomène de la façon suivante :

Ce devoir de vigilance est renforcé en amont de notre chaîne de valeur auprès de nos principaux constructeurs informatiques et plus spécifiquement, durant **la phase de fabrication des matériels informatiques** (identifiée comme à risque). Il faut rappeler que, compte tenu de sa place de distributeur ou de loueur sur le marché, les zones identifiées comme critiques sur la chaîne de valeur d'Econocom sont localisées plus au niveau des fournisseurs de rang 2, voire de rang 3. Par conséquent, l'impact sur le groupe est limité lorsqu'un risque se concrétise.

En pratique, Econocom a réalisé **la cotation de ces risques et opportunités (RO)** relatifs aux travailleurs de la chaîne de valeur. La portée, le caractère irréversible des RO étaient cotés au maximum compte tenu des sujets évoqués. Seulement, dans une logique de matérialité financière, **la probabilité d'occurrence des RO a été cotée de manière très faible**, en considérant que ces RO avaient très peu de chance d'impacter les flux financiers du groupe.

(1) L'activité TMF fonctionne majoritairement grâce à du refinancement externe auprès d'institutions bancaires.

(2) En fonction des zones géographiques

[DP 12]

En reprenant la représentation de nos travailleurs de notre chaîne de valeur illustrée au **DP 11a** de la norme, la cartographie suivante est ressortie :

Travailleurs vulnérables	Amont (rang 2/3)	Amont (rang 1)	Sur site	Aval
Enfants	X			
Jeunes travailleurs	X	X		
Femmes ⁽¹⁾	X			
Syndicalistes	X			
Travailleurs intérimaires	X	X		
Travailleurs migrants	X			

(1) Voir commentaires note de bas de page.

[DP 13]

Comme expliqué au DP 11e, Econocom n'a pas ressorti de son analyse de matérialité de risques ou d'opportunités matérielles. Néanmoins, par ses engagements pris auprès de sa chaîne de valeur, Econocom prend toute la mesure des risques portant sur les travailleurs de cette chaîne.

5.3. Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [DR S2-1]

5.3.1. POLITIQUES LIÉES À LA GESTION DES IRO RELATIF AU RESPECT DES DROITS HUMAINS CHEZ LES FOURNISSEURS ET LEURS SOUS-TRAITANTS

[DP 16 ; DP 17 ; DP 17a ; DP 17b]

La politique du groupe relative au respect des droits humains chez les travailleurs de notre chaîne de valeur, s'appuie sur notre Code de conduite des affaires externes traitant des sujets suivants : signer les Code de Conduite et Charte achats responsables aux fournisseurs stratégiques.

- les Relations attendues avec les pouvoirs publics, les clients et les partenaires ;

- les Principales situations à risque (ex : Corruption et trafic d'influence) ;
- la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- la confidentialité des données ;
- la lutte contre la discrimination ;
- le respect de l'environnement ;
- la lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) ;
- l'utilisation des ressources du groupe Econocom ;
- dispositif d'alerte éthique du groupe Econocom ;
- sanctions en cas de violation du Code de conduite.

[DP 17c]

Afin de se prémunir d'un risque de non-respect des droits de l'Homme dans sa chaîne de valeur, le groupe Econocom a mis en place, *via* notamment sa plateforme d'alerte, des mesures de compensation et de sanctions disciplinaires/punitives afin de garantir la non-répétition lorsque les éléments de preuve pertinents permettent de confirmer ou non le ou les manquements présumés sur les droits de l'Homme. Ce dispositif s'applique aux travailleurs de notre chaîne de valeur.

5.3.2. POLITIQUES LIÉES À LA GESTION DES IRO RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES FOURNISSEURS ET DE LEURS SOUS-TRAITANTS

[DP 18]

Le groupe Econocom s'engage à **respecter les conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur** et les principes des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

En effet, le groupe Econocom a ainsi établi une Charte Achats Responsables, qui repose sur les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Elle s'adresse aux fournisseurs stratégiques, lesquels sont tenus de la signer pour confirmer leur engagement à la respecter.

Cette Charte demande des engagements de la manière suivante :

- respecter les lois en vigueur en termes de droits du travail des pays au sein desquels il est implanté ;
- rémunérer au moins au salaire minimum légal de référence, sans discrimination aucune ;
- respecter la réglementation en vigueur en termes de durée de travail et de repos hebdomadaire ;
- respecter la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective tels que définis par les conventions de l'OIT ;
- il s'interdit le recours au travail forcé ou sous la menace d'une peine quelconque ;
- il s'interdit tout travail de personnes n'ayant pas l'âge minimum requis par la législation (mis à part cas précis permis par la législation locale et qui ne met pas en danger la santé et la sécurité de la personne).

Sur le volet de la Santé et la Sécurité nous exigeons du fournisseur qu'il :

- s'engage à assurer la sécurité des personnes et des biens dont elle est responsable dans le cadre de son activité ;
- s'assure que les conditions et l'environnement de travail répondent aux normes et règles applicables à l'entreprise.

[DP 19]

Econocom attend que le fournisseur s'engage également à respecter les réglementations locales et internationales applicables en lien avec les conventions fondamentales de l'OIT. Le respect du droit du travail est l'un des thèmes clefs partagé au sein de notre Charte (décrite ci-dessus). Ces prérequis sont indispensables à une collaboration entre Econocom, ses fournisseurs et leurs sous-traitants. La Charte des Achats Responsables du groupe renforce les engagements que nous attendons de nos fournisseurs ainsi que les engagements que nous prenons vis-à-vis d'eux.

5.4. Processus de dialogue et d'interaction avec les travailleurs de la chaîne de valeur et/ou avec leurs représentants [S2-2]

[DP 22]

Le groupe Econocom dispose d'un processus majeur, déployé pour traiter et prendre en compte les points de vue des travailleurs de la chaîne de valeur.

- Dispositif d'alerte éthique

Econocom souhaite également renforcer l'interaction avec les travailleurs de sa chaîne de valeur grâce à ces leviers complémentaires, relatifs au respect des droits humains et aux conditions de travail. Ces leviers sont les suivants :

- ▶ dispositif Data Legal Drive (détaillé plus bas dans la partie Actions et ressources en lien avec les politiques sur les travailleurs de chaîne de valeur S2-4),
- ▶ charte Achats Responsables (détaillée plus bas dans la partie Actions et ressources en lien avec les politiques sur les travailleurs de chaîne de valeur S2-4).

Aujourd'hui ces clauses contractuelles ne nous permettent pas d'interagir directement avec les travailleurs, des représentants légitimes ou avec des mandataires crédibles. Nous avons cependant déployé des plans d'actions dans la partie actions et ressources (S2-4).

[DP 22a – DP 22e]

Le dispositif d'alerte éthique est accessible publiquement, et par extension aux travailleurs de la chaîne de valeur d'Econocom. Par ailleurs, les travailleurs de la chaîne de valeur disposent d'un moyen d'interagir avec Econocom *via* une page dédiée au dispositif d'alerte éthique : <https://report.whistleb.com/fr/econocom>.

À ce jour, il a été remonté 0 alerte éthique relative à des travailleurs de la chaîne de valeur. Au même titre que la remontée d'alerte éthique explicitée dans le G1-1 [Confère G1-1], le Comité Ethique a la charge d'encadrer les procédures et les modalités relatives au dispositif d'alerte éthique. À ce jour, nous n'avons pas connaissance d'accords conclus avec des fédérations syndicales internationales en ce qui concerne le respect des droits de l'Homme et comment ils permettent de connaître le point de vue des travailleurs. L'engagement du groupe envers les travailleurs de notre chaîne de valeur est donc évalué grâce au dispositif d'alerte éthique. En outre, les leviers complémentaires susmentionnés [DP 22] nous permettent de préciser la manière dont l'efficacité de notre engagement avec les travailleurs est évaluée.

[DP 23]

En l'état, nous ne sommes pas en mesure de communiquer les mesures prises pour connaître le point de vue des travailleurs susceptibles d'être particulièrement vulnérables ni de publier les informations requises concernant le dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur/et ou leurs représentants.

[DP 24]

Econocom par son dispositif d'alerte éthique ainsi que ces leviers complémentaires, s'engagent auprès des travailleurs de sa chaîne de valeur. Néanmoins, le groupe souhaite que les leviers complémentaires explicités au [DP 22] renforcent les interactions directement avec les travailleurs de notre chaîne de valeur et non plus seulement au travers de clauses contractuelles.

5.5. Processus et canaux de communication pour remédier aux incidences négatives et permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations [S2-3]

[DP 27a ; DP 27b ; DP 27c ; DP 27d]

L'unique dispositif permettant à Econocom d'interagir directement avec les travailleurs de la chaîne de valeur permet de remédier aux incidences négatives décrite dans l'analyse de double matérialité. En effet, les formes d'impacts négatifs qui peuvent arriver aux travailleurs de notre chaîne de valeur concernent à la fois :

- l'atteinte aux droits humains du travailleur de la chaîne de valeur par son employeur direct ou un tiers ;
- l'atteinte aux conditions de travail du travailleur de la chaîne de valeur par son employeur direct ou un tiers.

Dans l'hypothèse où un travailleur de la chaîne de valeur d'Econocom subit un impact négatif, il dispose d'un dispositif d'alerte éthique spécifique lui permettant de rapidement signaler tout manquement aux accords généraux prévus précédemment.

En théorie, le processus de remontée et suivi de l'alerte fonctionne de la manière suivante :

Durant la procédure d'enquête et de traitement de l'alerte émise, les travailleurs de la chaîne de valeur concernés sont consultés jusqu'au terme de ladite procédure. Nous nous assurons ainsi du partage des modalités de l'enquête jusqu'à sa clôture effective, ce qui nous permet en outre de mesurer le degré de satisfaction à l'égard du processus et des résultats fournis.

Comme expliqué ci-dessus (au DP 22), nous n'avons reçu aucune alerte éthique concernant les travailleurs de notre chaîne de valeur. Par conséquent, le groupe n'a pas encore de retour d'expérience sur le bon fonctionnement de son dispositif.

[\[DP 28\]](#)

Les travailleurs de la chaîne de valeur ont accès au dispositif d'alerte éthique comme expliqué dans G1-1 au sein du Code de conduite des affaires externes. Néanmoins, la diffusion de ce dispositif auprès des travailleurs de la chaîne de valeur est à renforcer.

[\[DP 29\]](#)

Econocom par son dispositif d'alerte éthique ainsi que ces leviers complémentaires, s'engage auprès des travailleurs de sa chaîne de valeur. Néanmoins, le groupe souhaite que les leviers complémentaires explicités au [DP 22] renforcent les interactions directement avec les travailleurs de notre chaîne de valeur et non plus seulement au travers de clauses contractuelles.

5.6. Actions et ressources en lien avec les politiques sur les travailleurs de chaîne de valeur [S2-4]

[\[DP 30\]](#)

Les actions et/ou approches qui ont été mises en place chez Econocom pour adresser les politiques du S1 -1 et relatives aux incidences négatives décrites dans la matrice de matérialité sont les suivantes :

[\[DP 32a ; DP 32b\]](#)

5.6.1. ACTIONS ET RESSOURCES UTILISÉES DANS LA PRÉVENTION ET L'ATTÉNUATION DES EFFETS NÉGATIFS RELATIFS AU RESPECT DES DROITS HUMAINS

Comme explicité dans le [S2-1] relatif aux politiques liées au droit humain, les actions cherchant à prévenir et atténuer les potentiels effets négatifs relatifs au respect des droits humains sont les suivantes :

- dispositif d'alerte éthique permettant d'identifier directement les effets négatifs et de traiter les signalements accessibles publiquement par l'ensemble de nos parties prenantes.

Ce dispositif permet d'assurer la protection des lanceurs d'alerte pour les travailleurs de notre chaîne de valeur confère la section G1-1) ;

- procédure d'enquête et de traitement des alertes.

Cette procédure détaille les modalités de lancement et de conduite des enquêtes internes ; elle précise également le processus de traitement des manquements avérés sur les droits humains.

5.6.2. ACTIONS ET RESSOURCES UTILISÉES DANS LA PRÉVENTION ET L'ATTÉNUATION DES EFFETS NÉGATIFS RELATIFS AU RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dispositif d'alerte éthique est appuyé par les leviers complémentaires suivants qui traitent principalement des conditions de travail :

• Outil Data Legal Drive

Afin d'adresser le sujet des conditions de travail des fournisseurs et de leurs sous-traitants, Econocom s'appuie également sur le déploiement global de l'outil multilingue *Data Legal Drive*. Celui-ci permet au groupe d'adresser directement un questionnaire auprès de nos fournisseurs et de s'assurer le respect des obligations des conditions de travail et des droits humains. Ce questionnaire envoyé comprend des questions relatives aux droits humains, à la sécurité, RGPD, Compliance, la santé des employés et à la diversité et l'inclusion. De plus, comme explicité précédemment, la Charte Achats Responsables, envoyée à ces mêmes fournisseurs, précise qu'ils doivent respecter les conditions de travail et les droits humains des travailleurs.

La procédure d'évaluation des prestataires fournisseurs décrit le processus sur les fournisseurs existants et sur les nouveaux fournisseurs.

L'outil Data Legal Drive a ainsi été construit sur cette base et renforce l'interaction avec les travailleurs de notre chaîne de valeur afin de prévenir ou d'atténuer de potentiels effets négatifs sur les conditions de travail.

L'accès au dispositif d'alerte éthique intégré au questionnaire développé sur l'outil Data Legal Drive permet quant à lui de diffuser auprès des travailleurs de notre chaîne de valeur les possibilités de signalement offert par ce dispositif.

• Charte Achats Responsables

La Charte des Achats Responsables est un document interne à Econocom et n'a pas vocation à être rendu public. Cependant, les engagements décrits, sont détaillés conformément à la norme **conduite des affaires** (G1).

[\[DP 32 d\]](#)

Le mécanisme d'alerte éthique du groupe Econocom permet de remonter de potentielles alertes liées au droit humain et/ ou aux conditions de travail.

Dans le cas où une alerte grave serait remontée, le Comité Éthique, qui est toujours distinct de la chaîne de gestion impliquée dans l'affaire examine le cas et, s'il juge qu'il faut ouvrir une enquête, il en définit la portée et le déroulement.

[\[DP 33a\]](#)

La description des processus par lesquels Econocom détermine les mesures nécessaires et appropriées en réponse à un impact négatif réel ou potentiel particulier sur les travailleurs du capital de risque est décrit dans le [DP 32a].

[\[DP 33b\]](#)

La Direction des Achats groupe Econocom avec le soutien de la Direction RSE a renforcé son impact auprès des travailleurs de la chaîne de valeur avec pour objectif de quantifier les résultats de ses partenaires, sous-traitants et fournisseurs sous un angle RSE, RGPD et Compliance.

Ci-dessous les indicateurs de suivi de la politique Achats responsables :

Achats responsables	2024
Pourcentage de fournisseurs des achats des activités de Services signataires de la Charte Achats Responsables/Code conduite parmi les 20 plus grands fournisseurs	100 %

[DP 35]

Le travail en cours *via* l'outil Data Legal Drive et les procédures associées viennent renforcer l'interaction que nous souhaitons avoir avec nos fournisseurs et par extension aux travailleurs de notre chaîne de valeur.

Cet outil vient compléter les groupes de travail initiés auprès des acheteurs, par pays et par activités :

- **en France** : les groupes de travail se sont déroulés auprès des Directeurs achats des différentes activités du groupe sur le dernier trimestre 2024. Ces groupes de travail portaient sur :
 - l'assurance que nos activités (dans le business) adressaient les enjeux relatifs au non-respect des droits humains et/ou de conditions de travail pour les travailleurs de notre chaîne de valeur et qu'elles limitaient bien les incidences qui en découlait. Par exemple, l'activité de location (TMF) fonctionne grâce à une grande part de refinancement externe auprès d'institutions de crédit. Par essence, le fait que des banques donnent leur aval, après analyse, pour prendre le risque associé à des contrats de location d'actifs auprès de clients, justifie bien de la vigilance et par extension de l'atténuation des impacts négatifs que le groupe Econocom opère sur sa chaîne de valeur ;
- **à l'international** :
 - des groupes de travail pour les pays internationaux et dédiés au traitement

des potentiels impacts négatifs identifiés auprès des travailleurs de notre chaîne de valeur sur l'ensemble de nos activités (EPS, TMF ⁽¹⁾ et Services) seront initiés en 2025,

- l'envoi de questionnaires aux pays internationaux pour tracer un périmètre d'analyse et initié un contact avec les acheteurs sur les enjeux de la norme S2 a été effectué comme premier plan d'action sur le dernier trimestre 2024.

[DP 36]

À ce jour aucun incident sévère relatif au droit humain n'a été identifié sur notre chaîne de valeur en amont comme en aval.

[DP 38]

La description des ressources allouées à l'analyse des impacts matériels est présentée dans la norme d'information générale dans la sous-section suivante (**ESRS 2**).

5.7. Cibles établies en lien avec les actions [S2-5]

[DP 39 ; DP 41 ; DP 42]

À date, le groupe Econocom n'a ni développé de cibles précises et/ou d'horizons de temps, ni intégré de parties prenantes dans l'établissement de cibles ; afin d'adresser les actions relatives aux impacts négatifs des travailleurs de sa chaîne de valeur.

(1) L'explication faite pour l'activité TMF sera sensiblement la même pour les pays internationaux car l'activité y est la même (en tenant compte de quelques spécificités selon les actifs loués, les types de contrats).

6. Consommateurs et utilisateurs finaux [ESRS S4]

6.1. Intérêts et points de vue des parties prenantes [ESRS 2 SBM 2]

[DP 8]

Lors de la réalisation du processus de diligence raisonnable de durabilité, nous avons pris en compte (confère la consultation des parties prenantes décrites dans l'ESRS 2) :

- dans un premier temps; un panel de **représentants internes** de nos parties prenantes de notre chaîne de valeur (ceux qui ont la meilleure vision de nos clients et autres utilisateurs finaux) ;
- dans un second temps, nous avons pu effectuer des entretiens avec des **parties prenantes clés externes** pour le groupe (fournisseurs, clients, banques) pour prendre en compte leurs intérêts et points de vue dans notre analyse.

6.2. Impacts Risques et Opportunités matériels et leurs interactions avec la stratégie et business modèle d'Econocom [ESRS 2 SBM 3]

[DP 9]

Les risques et opportunités matériels relatifs aux consommateurs et utilisateurs finaux qui peuvent peser et/ou profiter pour le groupe concernent notamment les sujets de protections des données

personnelles ou la sensibilisation des clients aux enjeux RSE ou encore les bonnes pratiques commerciales.

Econocom a aussi un impact matériel envers ses consommateurs et utilisateurs finaux concernant l'intégration des innovations dans ses produits ou services (notamment avec le développement de l'intelligence artificielle).

[DP 10 – DP 11 & DP 12]

Les autres informations réglementaires demandées par la réglementation nécessiteront un « gap analysis ⁽¹⁾ » plus poussé, qui sera réalisé en 2025 par Econocom.

6.3. Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux [DR S4-1]

[DP 15]

Le groupe n'a pas encore défini les politiques qu'il souhaite mettre en œuvre pour répondre aux impacts, risques et opportunités matériels relatifs aux consommateurs et utilisateurs finaux. Il en découle qu'actuellement aucun processus de remédiation, plan d'action et cible n'ont été défini par rapport à ces impacts, risques et opportunités.

Toutefois, en ce qui concerne la cybersécurité et la protection des données, le groupe a précisé dans son « Rapport à Impact » certains éléments sans toutefois avoir pu s'assurer s'ils répondent aux prescrits de la norme ESRS S4.

(1) On entend par gap analysis ici un état des lieux de l'écart de conformité sur les points de données d'une norme. En d'autres termes, réaliser une étude plus poussée pour savoir ce qui existe actuellement et ce que le groupe doit faire.

6.4. Processus de dialogue et d'interaction avec les consommateurs et utilisateurs finaux [S4-2]

[DP 20]

Econocom n'a pas encore établi de dispositifs pour engager le dialogue avec les consommateurs et/ou utilisateurs finaux. Néanmoins le groupe prévoit d'engager des ressources et des actions en 2025.

6.5. Processus et canaux de communication pour remédier aux incidences négatives [S4-3]

[DP 25]

Econocom n'a pas encore établi de dispositifs et/ou des canaux de communication pour remédier aux incidences négatives avec les consommateurs et/ou utilisateurs finaux. Néanmoins le groupe prévoit d'engager des ressources et des actions en 2025.

6.6. Actions et ressources en lien avec les politiques les consommateurs et utilisateurs finaux [S4-4]

[DP 28]

Comme expliqué dans le S4 – 1, si le groupe n'a pas établi de politique alignée avec les points de données du S4, alors nous ne pouvons pas définir les plans d'actions associés. Néanmoins le groupe s'y engage en 2025.

6.7. Cibles établies en lien avec les actions [S4-5]

[DP 38]

À date, le groupe Econocom n'a pas développé de cibles précises et d'horizon de temps afin d'adresser les actions relatives aux impact négatifs des travailleurs de sa chaîne de valeur. Néanmoins le groupe prévoit d'engager des ressources en 2025.

7. Conduite des affaires [ESRS G1]

7.1. Données relatives à la norme d'informations générales ESRS 2 [GOV-1 & IRO-1]

[DP 5a]

Comme précédemment évoqué dans la norme d'information générale ESRS 2 GOV -1, le rôle des organes administratifs de surveillance et de décision, relatifs à la conduite des affaires est décrit dans le chapitre « Gouvernement d'entreprise ».

[DP 5b]

Econocom a nommé en 2019 un Comité Éthique composé de membres choisis pour leur sensibilité et expérience dans le domaine de la compliance et de l'éthique des affaires. Ce Comité est chargé :

- des problématiques relatives au domaine éthique ;
- du traitement et du suivi des signalements reçus via le dispositif d'alerte ;
- des conflits d'intérêts ;
- de la bonne application des procédures internes et principes éthiques par tous et à tous les niveaux.

Le Comité Éthique est toujours distinct de la chaîne de gestion impliquée dans l'affaire.

[DP 6]

Le process mis en place pour identifier les impacts, risques et opportunités relatifs à la conduite des affaires (décrit dans la norme d'information générale ESRS 2 IRO -1 – DP 53a à DP 53g) a permis de mettre en évidence que le groupe :

- pourrait connaître un impact réputationnel en cas de non-respect de ses procédures et règles internes relatives au dispositif de compliance anticorruption ;
 - pourrait avoir un impact significatif (impact identifié conformément à la matrice décrite dans le SBM 3 de l'ESRS 2) envers ses fournisseurs, en cas de non-respect des délais de paiements, et spécifiquement quand il s'agit de petites et moyennes entreprises.
- Econocom est exposé à un risque d'approvisionnement en raison de sa dépendance sur certains produits dans sa chaîne de valeur. Néanmoins, Econocom s'inscrit dans des partenariats solides sur le long terme, avec des fournisseurs de premier plan (exemple constructeurs) ;
- l'implication du groupe Econocom quant aux enjeux ESG et le déploiement d'actions pertinentes corrélatives peuvent permettre le déblocage de financements pour soutenir son activité.

7.2. Vision et culture d'entreprise [G1-1]

[DP 10a]

Econocom possède plusieurs mécanismes pour identifier, investiguer et remonter des comportements contraires à son code de conduite interne et aux différentes chartes signées et mises en œuvre par le groupe. Ces mécanismes (Charte Achats responsables, Dispositif Data legal Drive, Dispositif d'alerte éthique sont expliqués aux DR S1-1 et S2-2.

Le groupe Econocom s'engage en faveur de l'éthique et de l'intégrité à tous les niveaux de l'organisation.

- Respect des droits de l'Homme ;
- Conformité au droit du travail ;
- Lutte contre la corruption ;
- Lutte contre le trafic d'influence ;
- Protection de l'environnement.

Il s'assure aussi du respect des lois et réglementations concernant la santé et la sécurité au travail.

Econocom a souhaité fédérer les femmes et les hommes du groupe autour d'un Code de conduite des affaires. Il donne la conduite à tenir pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence. Ce Code, associé à un ensemble de procédures et politiques traitant de sujets éthiques associés (cadeaux et invitations, conflit d'intérêts, etc.), repose sur un principe de tolérance zéro à la corruption.

Le Code de conduite des affaires, ainsi que les procédures et politiques associées, sont les documents de référence en matière d'éthique. Ces éléments sont disponibles dans les principales langues du groupe et s'appliquent sans exception à tous les collaborateurs du groupe, y compris les agents.

Le Code de conduite de l'entreprise décrit les systèmes de prévention, de détection et de traitement des allégations ou incidents de corruption. Ces procédures comprennent des mesures de prévention, notamment des politiques claires, des formations régulières et des contrôles internes rigoureux.

[\[DP 10b\]](#)

Nous avons mis en oeuvre des politiques anti-corruption. En France, les politiques en place sont conformes aux exigences de la Loi Sapin II. Dans les autres pays dans

lesquels le groupe est présent, le code éthique, certaines procédures (alerte, cadeaux et invitations, etc.) applicables au niveau groupe s'ajoutent aux dispositifs anticorruption locaux.

[\[DP 10c\]](#)

Tout auteur d'une alerte ⁽¹⁾ est protégé, même si les faits qu'il rapporte ne posent finalement pas de problème. Un lanceur d'alerte doit :

- **être une personne physique** : en conséquence, une personne morale (exemple : association, syndicat professionnel etc.) ne peut pas être considérée comme lanceur d'alerte ;
- **signaler ou divulguer des informations sans contrepartie financière directe** ;
- **être de bonne foi** : il ne doit pas être animé par une intention de nuire ;

L'alerte porte sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entité concernée.

Les informations ont été obtenues, dans le cadre de leurs activités professionnelles. **Lorsqu'elles n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.**

Le lanceur d'alerte dont l'alerte répond à ces critères, lui permet d'obtenir les garanties suivantes :

- l'absence de représailles, par le groupe Econocom ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures telles que la suspension, une mise à pied, un licenciement, une rétrogradation ou un refus de promotion... ;
- la confidentialité de son identité et des faits rapportés.

(1) La personne doit correspondre au statut de lanceur d'alerte fixé par la loi Sapin II.

Toute personne pensant faire l'objet de représailles pour avoir fait un signalement ou participé à son traitement peut le signaler au Comité Éthique. L'identité de l'auteur d'une alerte ne peut être communiquée à la personne mise en cause dans l'alerte, sauf accord du lanceur d'alerte. Il est interdit de faire obstacle à un signalement. Toute personne qui empêche un lanceur d'alerte de communiquer son signalement encourt des sanctions disciplinaires et pénales.

Attention : en cas d'utilisation abusive ou de calomnie, l'auteur s'expose à des sanctions disciplinaires et à des poursuites.

De plus, le groupe Econocom a établi un processus structuré pour rendre compte des résultats aux organes d'administration, de gestion et de contrôle par l'intermédiaire d'un Comité Éthique. Ce processus garantit la transparence et la responsabilité des opérations et implique une documentation systématique des résultats, y compris les résultats des enquêtes, les mesures prises et toutes les recommandations nécessaires.

[DP 10e]

Associée au Code de conduite des affaires, le groupe Econocom dispose de deux procédures pour gérer les incidents :

- dispositif d'alerte éthique ;
- procédure d'enquête et de traitement des manquements. Cette procédure détaille les modalités de lancement et de conduite des enquêtes internes ; elle précise également le processus de traitement des manquements avérés. Elle s'applique aussi en cas de soupçons de corruption indépendants d'une alerte (p. ex., à la suite d'un Audit Interne, un audit d'acquisition, des poursuites judiciaires, un contrôle réglementaire, etc.).

Pour renforcer sa politique de vigilance face aux risques éthiques, le groupe Econocom dispose d'une plateforme d'alerte. Ce dispositif permet le recueil et le traitement de signalements relatifs à l'existence de situations contraires au Code de conduite des affaires du groupe et/ou aux réglementations s'appliquant au groupe (dans des cas de corruption/fraude, etc.).

Ce système d'alerte est à la disposition de toute personne travaillant au sein du groupe Econocom (dirigeants, salariés, intérimaires, stagiaires, etc.), mais aussi à tout tiers extérieur en relation d'affaires avec le groupe. Il est disponible dans plusieurs langues dont le français, l'anglais, l'espagnol et l'italien, 24h/24 et 7j/7. La plateforme est sécurisée, le processus de signalement est crypté et protégé par un mot de passe.

Ce dispositif répond aux exigences de la Loi Sapin II et des autres réglementations européennes. Tous les signalements reçus par l'intermédiaire de la plateforme font l'objet d'un examen et d'un suivi par le Comité Éthique. Ces derniers portent essentiellement sur deux grandes thématiques : (i) les conflits d'intérêts et (ii) la responsabilité sociale ainsi que les droits de l'Homme.

Si l'alerte est recevable et si le Comité Éthique ouvre une enquête interne, les moyens dévolus à l'enquête sont notamment définis selon les critères suivants :

- la pertinence de l'alerte et sa récurrence potentielle ;
- la gravité des faits ;
- les possibles conséquences négatives ;
- les sommes en jeu ;
- la menace que les faits font courir sur l'intégrité physique ou psychique d'une personne, etc.

L'objectif principal de l'enquête est d'établir la véracité des faits rapportés. Il faut répondre à cette question : avons-nous affaire à un acte contraire au Code de conduite des affaires du groupe et/ou aux réglementations s'appliquant au groupe ?

La durée de l'enquête et les ressources allouées tiennent compte de la complexité de l'affaire, de la gravité des faits et des premiers résultats de l'enquête.

La Direction Générale du groupe est informée de l'ouverture et du déroulement de l'enquête, surtout si le cas est sensible ⁽¹⁾. Le Comité Éthique (conformité, RH, Audit Interne, etc.) désigne la ou les personnes qui mèneront l'enquête. Lorsque plusieurs personnes interviennent sur une enquête, un responsable est nommé.

Ces personnes doivent être étrangères aux faits concernés par l'alerte reçue et qualifiées pour enquêter. Il peut s'agir de collaborateurs ou d'experts externes.

Elles doivent collecter, conserver et sécuriser les éléments de preuve pertinents permettant de confirmer ou non le ou les manquements présumés. Dans ce cadre, elles peuvent réaliser des entretiens, saisir des preuves, etc.

Le rôle du responsable d'enquête est de conduire l'enquête et de coordonner, le cas échéant, les travaux des spécialistes. Pour chaque enquête, le rôle et les responsabilités confiés sont précisés.

Si les autorités nationales doivent enquêter sur le manquement présumé, le responsable d'enquête fait le lien et coopère avec elles.

Dans le cadre du traitement de l'alerte, des spécialistes internes peuvent également être sollicités (exemple : le Directeur des Systèmes d'Information).

En 2024, la plateforme a enregistré une alerte éthique. Aucune n'a donné lieu à des plaintes ni à des poursuites judiciaires.

Thème des alertes : éthique des affaires

N.B. : la catégorie « responsabilité sociale et droits humains » regroupe des alertes traitant de : discrimination, de harcèlement et de santé & sécurité.

[\[DP 10g\]](#)

Nous déployons aussi des formations en ligne, pour tous les collaborateurs, sur les thèmes de la conformité et de la lutte contre la corruption. Elles renforcent l'ensemble de procédures et de contrôles du groupe qui visent à garantir la transparence et l'éthique.

	2023	2024
Pourcentage de personne formé à l'éthique (groupe)	68 %	71 %

On observe une progression de 3 points sur la formation anti-corruption.

(1) Sauf si elle est mise en cause.

[DP 10h]

Le groupe Econocom a également réalisé en 2024 pour ses entités françaises une cartographie des risques de corruption et trafic d'influence ayant conduit à l'identification de ses risques majeurs et l'établissements de plan d'actions. Au titre de la cartographie des risques réalisée le suivi des agents commerciaux, des sous-traitants réalisant des prestations intellectuelles, et des matériels prêtés aux clients doivent faire l'objet d'une attention particulière. Un renforcement des contrôles internes notamment de niveau deux doit également être envisagé dans une démarche d'amélioration continue.

7.3. Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]

Un partenaire désigne toute personne (groupe, collectivité, organisme ou entité) avec laquelle le groupe collabore pour un objectif commun. Un fournisseur est un partenaire auquel le groupe achète des biens et services. Ils peuvent être de toutes natures nécessaires à son activité (pour ses besoins propres ou celles de ses clients). Ci-après, les partenaires commerciaux et les fournisseurs du groupe Econocom sont appelés « partenaires ».

[DP 14]

Econocom s'attache à respecter les délais de paiement fournisseurs fixés par les réglementations des pays dans lesquels ses filiales opèrent, à commencer par la France (par ex, délai de 45 jours pour les délais de paiement intercos).

[DP 15a]

Nous attendons de nos partenaires intégrité et conformité. Ils doivent impérativement respecter les législations de lutte contre la corruption et la fraude en

vigueur dans leurs pays. Il est également essentiel qu'ils partagent les grands principes du groupe sur ces sujets. De plus, la plus grande vigilance est requise des collaborateurs et des agents au cours des trois phases clés de la relation avec les partenaires :

- **sélection** : sélectionner les fournisseurs et sous-traitants selon des critères objectifs (qualité, prix, respect des délais, absence de conflit d'intérêts, dimensions sociales et respect de l'environnement) ; faire jouer la concurrence en respectant la Charte Achats Responsables. Selon les lois applicables, nous nous efforçons de vérifier également la probité du tiers avant l'entrée en relation contractuelle (application de la procédure d'évaluation des tiers en vigueur au sein du groupe Econocom pour le périmètre France qui identifie les tiers devant faire l'objet de vérifications de probité conformément à la cartographie des risques réalisée) ;
- **contractualisation** : formaliser et conclure les contrats d'achat, d'approvisionnement et les transactions commerciales associées (prises et réceptions de commandes, contrôles des factures, paiements des factures, éventuels litiges) intégrant le Code de conduite des affaires et/ou la Charte Achats Responsable ;
- **exécution du contrat** : payer les produits et services livrés/effectués conformément aux dispositions du contrat signé.

Le groupe Econocom a ainsi établi une Charte Achats Responsables, qui repose sur les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Elle s'adresse aux fournisseurs stratégiques, lesquels sont tenus de la signer pour confirmer leur engagement à la respecter (les principes clés sont définis plus précisément dans la norme concernant les travailleurs de notre chaîne de valeur.

Pour certaines filiales, nous avons aussi établi des clauses contractuelles précises. Elles permettent de mieux assurer le respect de cette Charte Achats Responsables et du Code de conduite des affaires du groupe Econocom.

Le groupe Econocom porte une attention particulière en cas de recours à des intermédiaires et à des agents. En effet, l'intervention d'un tiers dans une opération peut parfois cacher un avantage injustifié (p. ex., sous forme de commission cachée par une surfacturation ou de « caisses noires » pour verser des pots-de-vin), notamment à l'international pour obtenir des marchés. Les paiements faits à des intermédiaires peuvent cacher un but qui est considéré comme de la corruption indirecte. Il s'agit d'influencer ou de récompenser un traitement de faveur ou l'usage abusif d'une fonction ou activité. Le groupe Econocom interdit ces pratiques. Elles nuisent à la réputation du groupe et le rendent responsable pénalement. En cas de doute, les collaborateurs doivent avertir leur responsable direct ou le Comité Éthique.

[\[DP 15b\]](#)

La procédure d'évaluation des tiers en vigueur au sein du groupe Econocom (décrites dans le point de donnée 15a) se focalise également sur des dimensions sociales et/ou environnementales.

La Direction des Achats du groupe Econocom a par ailleurs, renforcé cette démarche par l'envoi d'un questionnaire d'auto-évaluation RSE avec pour objectif de quantifier les résultats de ses partenaires sous un angle social & environnement (fourni en annexe de la Charte d'Achats Responsable).

7.4. Prévention et lutte contre la corruption et les pots-de-vin [G1-3]

[\[DP 18a\]](#)

La corruption et le trafic d'influence sont des infractions pénales graves qui comportent des risques importants :

- des poursuites pénales (amendes, peines d'emprisonnement) applicables aux personnes physiques ou morales ;
- des sanctions disciplinaires (licenciement de la personne auteure de l'infraction) ;
- une atteinte à l'image, la réputation et la crédibilité du groupe Econocom.

Le groupe Econocom applique une **tolérance zéro face aux actes de corruption et au trafic d'influence** dans la marche de ses affaires.

De plus nous distinguons également les paiements de facilitation dans notre approche de lutte contre la corruption, qui ne sont pas, à proprement parler des pots-de-vin mais reste pour autant considéré comme de la corruption. Le groupe interdit donc tout paiement de facilitation, effectué directement ou non, et quels qu'en soient les raisons et les montants, et même si la législation locale les autorise. Ses collaborateurs, agents, partenaires commerciaux doivent respecter strictement cette règle.

[DP 18b & DP 18c]

Tout collaborateur qui soupçonne un cas de corruption a l'obligation d'avertir son responsable direct, les départements compétents (Juridique ou Ressources humaines) ou le Comité Éthique. Il peut aussi lancer une alerte sur la plateforme spécialement prévue. Toute alerte émise via la plateforme jugée recevable fait l'objet d'une enquête interne diligentée par un groupe d'enquête sous la supervision du Comité éthique. Les manquements avérés et des sanctions adaptées sont remontés à la Direction Générale du groupe.

En outre, pour justifier de l'indépendance des enquêteurs et du Comité éthique, le fonctionnement de la plateforme veut que les enquêtes soient réalisées (en interne) par des personnes qui sont choisies pour leur expérience et leur compétence au regard de la nature de l'alerte. La procédure applicable au groupe Econocom précise que celles-ci peuvent, en cas de doute sur leur impartialité ou en présence d'un conflit d'intérêt être dessaisies de l'enquête (décision prise par le Comité éthique). Elles peuvent également se retirer volontairement en raison de leur trop grande proximité avec les personnes concernées par l'enquête. Elles restent en toutes circonstances tenues à la confidentialité la plus absolue, à un devoir d'impartialité, de loyauté et doivent agir dans le respect de la réglementation applicable.

Eu égard à la sensibilité de l'alerte remontée et/ou de sa complexité, l'enquête peut également être confiée à un avocat externe reconnu pour ses compétences en la matière.

Les détails du fonctionnement de la plateforme d'alerte éthique est explicitée dans le [DP 10e] de la norme.

Selon les notations de *Transparency International*, le risque de corruption du groupe reste limité. Certains territoires dans lesquels nous intervenons (Maroc, Mexique ou Europe de l'Est) ont une note de corruption nationale médiocre mais nos entités dans ces territoires sont petites. Nous n'y avons enregistré aucun cas de corruption et n'avons reçu aucune alerte jusqu'ici.

Les alertes reçues font l'objet d'un traitement conformément aux process internes indépendamment du classement du pays considéré.

[DP 20]

Le groupe a mis en œuvre une formation en interne pour communiquer à qui de droit les implications relatives à des cas de corruptions (voir [DP 10g] du G1-I). Il s'agit d'un programme de sensibilisation composé de vidéos suivies de questions et d'une étude de cas illustrant sept situations de corruption, pour une durée totale d'environ 30 minutes. Il s'adresse à l'ensemble des collaborateurs du groupe Econocom (France et international). À date, le taux de réalisation est de 71 % (des relances régulières sont effectuées).

[DP 21b & DP21c]

À la Suite à la cartographie des risques réalisée courant 2024, un programme de formation va être déployé sur 2025 visant les populations exposées aux risques identifiés.

7.5. Incidents en matière de corruption ou de pot-de-vin [G1-4]

[DP 24a]

A date, le groupe Econocom n'a fait l'objet d'aucune amende ou condamnations pour violation de la réglementation applicable en matière de corruption.

[DP 24b]

En cas de manquements constaté aux règles éthiques du groupe Econocom, un rappel des règles applicables est réalisé avec sensibilisation des populations exposées. En fonction de la gravité des faits, des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées par la Direction des ressources humaines.

[DP 26]

A date, le groupe Econocom n'a fait l'objet de sanction pour violation de la réglementation applicable en matière de corruption avec des partenaires de sa chaîne de valeur.

7.6. Influences politiques et activité de lobbying [G1-5]

Selon l'analyse de double matérialité, cette obligation d'information n'est pas ressortie comme pertinente pour Econocom.

7.7. Pratiques de paiements [G1-6]

[DP 33a]

Les délais de paiement fournisseurs observés varient entre 35 et 45 jours. Econocom s'attache à respecter les délais de paiement fournisseurs fixés par les réglementations des pays dans lesquels ses filiales opèrent, à commencer par la France (par ex, délai de 45 jours pour les délais de paiement intercos). Le délai moyen de paiement des fournisseurs d'Econocom est variable selon les trois activités du groupe et des pays. De plus, les activités de location, de distribution et de services ont des spécificités liées à leur secteur. Le délai moyen de paiement des fournisseurs est donc difficilement comparable en fonction de l'activité et du pays.

[DP 33b]

Les délais de paiement fournisseurs sont négociés au cas par cas dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur applicables (conformément à l'Article L4 41-6 du Code de commerce en France par exemple).

[DP 33c]

Le groupe Econocom n'a pas fait l'objet de procédure ouverte à son encontre relative aux retards de paiements des tiers dans les cinq dernières années.

8. Règlement : taxonomie verte européenne

Reporting des activités du groupe Econocom au regard de la taxinomie verte Européenne.

1. Contexte

Le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, appelé communément « Taxinomie européenne », est un pilier central de la stratégie de responsabilisation du secteur financier de l'Union européenne, en tant qu'outil permettant de réorienter les flux de capitaux vers des investissements durables. Cet outil définit un cadre de référence et un langage commun visant à identifier les activités contribuant substantiellement à l'atteinte de six objectifs environnementaux :

- atténuation du changement climatique ;
- adaptation au changement climatique ;
- protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines ;
- transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage ;
- prévention et contrôle de la pollution ;
- protection des écosystèmes sains.

Les entreprises concernées doivent publier au sein de leur déclaration de performance extra-financière (DPEF) trois ratios d'activités « verts » :

- le chiffre d'affaires vert (**CA**) ;
- les dépenses d'investissement vertes (**CapEx**) ;
- les dépenses opérationnelles vertes (**OpEx**).

Ce référentiel décrit des critères et des seuils précis d'éligibilité et d'alignement :

- l'activité doit être conforme aux critères d'examen techniques de la Commission ;
- l'activité éligible ne peut contribuer à un des objectifs en nuisant significativement

à l'un des cinq autres (principe du *Do No Significant Harm* – DNSH) ;

- l'entreprise doit respecter les garanties sociales minimales.

Aucune donnée comparative au titre de l'exercice 2021 n'est imposée pour cette clôture au titre de l'alignement.

2. Périmètre et méthodologie de calcul

Pour déterminer les ratios financiers présentés dans cette note, Econocom a appliqué les règles définies par l'acte délégué dit « Article 8 » du règlement Taxinomie :

- le périmètre considéré couvre l'ensemble des activités du groupe correspondant au périmètre des sociétés consolidées. Sont exclues les sociétés dans lesquelles le groupe exerce un contrôle conjoint ou une influence ;
- les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2023. Le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers. Les informations financières sous-jacentes ont fait l'objet d'un contrôle conjoint entre les équipes financières et opérationnelles afin d'assurer la cohérence et la réconciliation avec les comptes consolidés ;
- les dépenses d'investissement correspondent aux coûts capitalisés au titre des immobilisations corporelles et incorporelles ;
- les dépenses d'exploitation sont définies comme les coûts directs non capitalisables et comprennent les frais de recherche et développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de maintenance et réparation, les loyers présentés au compte de résultat et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs.

3. Éligibilité des activités

Dans le cadre de son analyse d'éligibilité, Econocom s'est attaché à rapprocher son modèle d'affaires de la description des activités listées dans l'acte délégué climat de la Taxinomie Verte au-delà de la simple analyse des codes NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne), et ce pour les deux premiers objectifs environnementaux.

Au titre de l'exercice 2024, Econocom a identifié sept activités éligibles :

Objectifs	Classification des activités économiques	Descriptif pour Econocom	Codes NACE
Atténuation du changement climatique	9.3 Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	Activités relatives à la <i>Business Unit</i> « Green & Energy »	M71
	8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	Activités d'hébergement	J61 ; J62 ; J63
Économie circulaire	4.1. Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	Logiciels de gestion des actifs informatiques et solutions de mobilité d'entreprise (exemple : MLC, HOUSTON, TWIST, TRAMS CLOUD MANAGE)	J61 ; J62 ; J63
	5.1. Réparation, remise en état et remanufacturage	<i>Product Care</i>	C27
	5.3. Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie	<i>Econocom Factory</i>	C27
	5.5. Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	<i>Technology Management & Financing</i>	C26 ; C32
	5.6. Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés	<i>Marketplace (EcoTwice)</i>	C26 ; C27

Econocom a également considéré des investissements individuellement éligibles aux titres des activités 6.5 Achat, financement, location, crédit-bail et exploitation de véhicules désignés comme appartenant aux catégories M1 et N1 et 7.7 Acquisition et propriété de bâtiments.

L'achat-revente de matériels électriques et électroniques n'a pas été considérée comme éligible. Selon une interprétation stricte du règlement, seul le chiffre d'affaires correspondant aux actifs détenus en pleine priorité par ECONOCOM ont été considéré comme éligible au titre de l'activité 5.5.

4. Alignement des activités

À compter de l'exercice 2024, le règlement a rendu obligatoire la publication des activités éligibles et alignées au regard des 6 objectifs du règlement 2020/852. Selon ce dernier, une activité éligible est alignée, et donc durable, si l'activité :

- (i) respecte le ou les critère(s) technique(s) de contribution substantielle à l'un des six objectifs environnementaux ;
- (ii) ne cause de préjudice à aucun autre objectif environnemental (*Do no Significant Harm – DNSH*) ;

(iii) respecte les garanties minimales visées à l'article 3.c, à savoir les procédures qu'une entreprise exerçant une activité économique met en œuvre pour s'aligner sur :

- a) les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- b) les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme,
- c) les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- d) la Charte internationale des Droits de l'Homme.

a. Critères de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique

Atténuation du changement climatique

- 7.7. Acquisition et propriété des bâtiments.

La taxonomie européenne requiert d'atteindre un seuil de consommation d'énergie primaire correspondant à la NZEB-10 % pour les bâtiments construits avant le 31 décembre 2020, ceux ayant un DPE égal à A ou appartenant au top 15 % du parc immobilier national. À date, le seuil moyen retenu sur notre parc immobilier est de 156 kWh/m²/an (source : Observatoire de l'Immobilier Durable). Les bâtiments construits après le 31 décembre 2020 doivent satisfaire aux critères spécifiés à la section 7.1.

Dans ces conditions, Econocom ne satisfait dès lors pas aux critères de contribution substantielle pour cette activité.

- 8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes.

L'activité a mis en œuvre les pratiques pertinentes du Code de conduite européen relatif au rendement énergétique des centres de données.

- 9.3. Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.

L'alignement des activités est conditionné à la typologie des services relatifs à la performance énergétique des bâtiments.

Économie circulaire

- 4.1. Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données.

Econocom, à travers ses logiciels de gestion des actifs informatiques et solutions de mobilité d'entreprise tel que MLC, HOUSTON, TWIST et TRAMS CLOUD MANAGE, satisfait aux critères techniques en intégrant au sein de ces systèmes ou logiciels les fonctionnalités requises.

- 5.1. Réparation, remise en état et remanufacturation.

Le programme Product Care d'Econocom consistant à prolonger la durée de vie des produits par la réparation, la remise en état ou le remanufacturation répond aux exigences des critères techniques.

- 5.3. Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie.

Econocom Factory, société spécialisée dans la seconde vie des équipements IT, reconditionne et répare des équipements électroniques, avec pour objectif de repousser l'échéance à laquelle ces équipements se transforment en déchet, dans une logique de circuit court. Cette activité répond ainsi à l'ensemble des critères exigés.

- 5.5. Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats.

Les activités Technology Management & Financing satisfont aux critères contractuels imposés par cette activité taxonomique avec pour objectif de conduire à une prolongation de la durée de vie ou à une augmentation de l'intensité d'utilisation du produit.

- 5.6. Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés.

La marketplace EcoTwice permet le commerce en vue de la réutilisation de biens d'occasion. Les équipements électriques et électroniques concernés sont conformes aux exigences des directives 2009/125/CE et 2012/19/UE. Un plan de gestion des déchets est en place pour donner la priorité au réemploi et favoriser le recyclage en fin de vie.

b. Do not significant harm

Adaptation au changement climatique

- 7.7. Acquisition et propriété des bâtiments.

Les risques physiques et de vulnérabilité des actifs face au changement climatique ont fait l'objet d'une analyse spécifique qui a conduit à la définition en cours de plans d'action selon les niveaux d'exposition.

Les critères de contribution substantielle pour l'activité 7.7 n'étant pas satisfaits, les DNSH correspondant n'ont pas fait l'objet d'une analyse spécifique.

- 8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes.

L'équipement utilisé satisfait aux exigences établies conformément à la directive 2009/125/CE pour les serveurs et les produits de stockage de données.

Il a été considéré que les DNSH relatifs à l'adaptation au changement climatique et à l'utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines, étaient non applicables au regard de l'activité d'hébergement concernée.

- 9.3. Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.

Il a été considéré que le DNSH relatif à l'adaptation au changement climatique » et « Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines » étaient non applicables au regard des activités de services concernées.

Economie circulaire

- 4.1. Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données.

Les logiciels de gestion des actifs informatiques et solutions de mobilité d'entreprise et les équipements utilisés pour exploiter ces logiciels satisfont aux exigences des directive 2009/125/CE et directive 2011/65/UE.

- 5.1. Réparation, remise en état et remanufacturage.

L'activité Product Care utilise des pièces détachées conformes aux directives applicables en la matière dans l'Union Européenne (directive 1907/2006, directive 2011/65/UE et directive (UE) 2017/2102).

- 5.3. Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie.

L'activité d'Econocom Factory met en œuvre les procédures de sécurité requises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs effectuant des opérations de préparation en vue du réemploi et satisfait ainsi les critères exigés.

- 5.6. Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés.

Dans le cadre de son activité EcoTwice, Econocom a mis tout en œuvre pour appliquer les pratiques pertinentes du code de conduite européen relatif au rendement énergétique des centres de données.

c. Garanties minimales sociales

Econocom répond à ces différents critères de garanties minimales :

- droits de l'Homme : ECONOCOM a déployé une démarche de vigilance globale couvrant ses risques en matière de droits humains sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Par ailleurs, le groupe n'a pas fait l'objet de condamnation relative à la violation des droits de l'Homme (cf. sous section 5.3.1 de la norme ESRS S2) ;
- lutte contre la corruption : ECONOCOM est soumis à la loi SAPIN II et a déployé les dispositifs attendus dans le cadre de la lutte contre la corruption. Ni le groupe ni un de ses dirigeants n'ont fait l'objet de condamnation en la matière (cf. la section 7.4. de la norme G1) ;

- fiscalité : ECONOCOM s'attache à respecter les réglementations applicables dans tous les pays où il est implanté et met en œuvre une politique de transparence conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE. Le groupe n'a pas fait l'objet de condamnation pour manquement grave en la matière ;
- droit de la concurrence : ECONOCOM respecte, dans son périmètre d'activité, les législations en vigueur dans le cadre du droit de la concurrence. Ni le groupe ni un de ses dirigeants n'ont fait l'objet de condamnation en la matière.

5. Résultats

Menée conjointement par les Directions Financière, RSE et opérationnelles, Econocom a conduit une analyse détaillée de l'ensemble de ses activités afin d'identifier les activités éligibles et les ratios associés.

a. Chiffre d'affaires

Cf. note 4.1. du Chapitre 8 « États financiers » : le chiffre d'affaires 2024 s'élève à 2 744 millions d'euros.

en millions €					Critères de contribution substantielle				
Activité économiques	Code(s)	Chiffre d'affaires absolu	Part du chiffre d'affaires éligible	Atténua-tion du change-ment clima-tique	Adapta-tion du change-ment clima-tique	Ressour-ces aqua-tiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
A.1 Activités durables									
Traitement de données, hébergement et activités connexes	8.1	10,05	0,37 %	100 %					
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	9.3	0,00 ⁽¹⁾	0,00 %	100 %					
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	4.1	0,01	0,00 %				100 %		
Réparation, remise en état et remanufacturation	5.1	7,34	0,27 %				100 %		
Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie	5.3	21,3	0,78 %				100 %		
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	5.5	208,5 ⁽²⁾	7,60 %				100 %		
Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés	5.6	0,12	0,00 %				100 %		
Chiffre d'affaires des activités durables (A.1)		247,4	9,0 %	100 %			100 %		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables		-	-						
Chiffre d'affaires des activités éligibles mais non durables (A.2)		-	0,0 %						
Total (A.1 + A.2)		247,4	9,0 %						
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		2 496,6	91,0 %						
Total (A + B)		2 744,0	100,0 %						

(1) Le chiffre d'affaires associé à l'activité 9.3. de la taxonomie (BU Green & Energy) est nul en 2024 suite à la restructuration de la business unit.

(2) Le chiffre d'affaires associé à l'activité 5.5. de la taxonomie (activité TMF) dépend de la nature des contrats passés sur la période.

DNSH									
Atténua- tion du change- ment climatique	Adapta- tion du change- ment climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème	Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie - 2023	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
	OUI	OUI	OUI			OUI	0,36 %		T
	OUI					OUI	0,60 %	H	
	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI			
	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI			
	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI			
OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI			
OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI			
							0,96 %		

	Chiffre d'affaires	
	Part des activités alignées	Part des activités éligibles
Atténuation du changement climatique	0.4 %	0,4 %
Adaptation au changement climatique	0 %	0 %
Protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines	0 %	0 %
Transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage	8,6 %	8,6 %
Prévention et contrôle de la pollution	0 %	0 %
Protection des écosystèmes sains	0 %	0 %

b. Dépenses d'investissements (CapEx)

En vertu de l'annexe 1 du règlement délégué Article 8, Econocom reporte les dépenses d'investissements et d'exploitation associées à une activité éligible et les dépenses d'investissements individuelles qui ne sont pas associées à une activité destinée à être commercialisée.

Les dépenses d'investissements et d'exploitation concernent principalement des dépenses individuelles liées au secteur immobilier, et correspondent principalement aux droits d'utilisation des contrats de location des bâtiments et des véhicules.

Cf. note 10 du Chapitre 8 « Etats financiers » : les dépenses d'investissements 2024 s'élèvent à 41,5 millions d'euros.

en millions €

				Critères de contribution substantielle					
Activité économiques	Code(s)	CapEX absolu	Part CapEX éligibles	Atténua- tion du change- ment clima- tique	Adapta- tion du change- ment clima- tique	Ressour- ces aqua- tiques et marines	Économie circulaire	Pollu- tion	Biodiversité et écosystème
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
A.1 Activités durables									
Achat, financement, location, crédit-bail et exploitation de véhicules	6.5	1,8	4,3 %	100 %					
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	4.1	0,0	0,0 %				100 %		
Réparation, remise en état et remanufacturation	5.1	0,1	0,3 %				100 %		
Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie	5.3	0,2	0,5 %				100 %		
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	5.5	0,7	1,3 %				100 %		
Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés	5.6	0,00	0,0 %				100 %		
CapEx des activités durables (A.1)		2,71	6,4 %	100 %			100 %		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables									
Achat, financement, location, crédit-bail et exploitation de véhicules	6.5	6,9	16,8 %						
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	16,11	38,8 %						
CapEx des activités éligibles mais non durables (A.2)		23,1	55,6 %						
Total (A.1 + A.2)		25,7	62,0 %						
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
CapEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)		15,8	38,0 %						
Total (A + B)		41,5	100,0 %						

DNSH[illegible]

	CapEx	
	Part des activités alignées	Part des activités éligibles
Atténuation du changement climatique	4,3 %	4,3 %
Adaptation au changement climatique	0 %	0 %
Protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines	0 %	0 %
Transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage	2,1 %	2,1 %
Prévention et contrôle de la pollution	0 %	0 %
Protection des écosystèmes sains.	0 %	0 %

c. Dépenses d'exploitation (OpEx)

Sur la base du *reporting* 2024, les charges de maintenance et de location (relative aux contrats non capitalisés) représentent une part non significative des charges opérationnelles totales du groupe.

Suivant la définition de la section 1.1.3.1 de l'Annexe 1, le montant total du dénominateur des OpEX au titre de l'exercice 2024 est de 2 636,3 millions d'euros, la part prépondérante concernant les coûts d'achat des biens vendus ou loués.

en millions €

en millions €			Critères de contribution substantielle						
Activité économiques	Code(s)	OpEX absolu	Part des OpEX éligibles	Atténua- tion du change- ment climatique	Adapta- tion du change- ment climatique	Ressour- ces aqua- tiques et marines	Économie circulaire	Pollu- tion	Biodiversité et écosystème
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES A LA TAXONOMIE									
A.1 Activités durables									
		-	0 %						
OpEX des activités durables (A.1)		-	0 %						
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables									
		-	0 %						
OpEX des activités éligibles mais non durables (A.2)		-	0 %						
Total (A.1 + A.2)		-	0 %						
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES A LA TAXONOMIE									
OpEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)		-	0 %						
Total (A + B)		-	0 %						

[illegible]

6. Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Le tableau ci-après reprend le modèle standard pour la publication des informations liées aux activités nucléaires et gaz selon le règlement délégué (UE) n° 2022/1214 de la Commission européenne du 9 mars 2022.

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté	NON
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON