

epsa⁺
improve YOUR EFFICIENCY

RAPPORT
D'ENGAGEMENT
2023

Donner
du sens à la

PERFORMANCE

Sommaire

Édito	4
La performance dans un monde en transition	6
Interview.....	8
Notre mission & nos chiffres clés.....	10
EPSA, acteur de la performance durable.....	12
Notre modèle d'affaire.....	14
EPSA : un collectif engagé.....	16
Notre stratégie RSE.....	18
Les risques et opportunités.....	20
Nos engagements RSE.....	22
Des reconnaissances externes.....	24
Nos procédures éthiques.....	26
Accélérer l'intégration de la transition écologique dans notre organisation	28
Les enjeux et clés de notre transformation.....	30
Incarner la transition écologique dans notre offre.....	32
Transposer notre stratégie environnementale sur toute la chaîne de valeur.....	34
Conduire le changement ensemble	38
Les enjeux liés à nos engagements sociaux et sociétaux.....	40
Engagés pour nos collaborateurs.....	42
Engagés envers nos fournisseurs.....	48
Engagés envers la société et les territoires.....	50
Indicateurs.....	54
Méthodologie du rapport.....	56



Édito

Accélérer la performance opérationnelle, financière, environnementale, engager ses talents et les porter pour un plus grand épanouissement personnel et accomplissement professionnel, sont les défis de notre temps pour toutes entreprises, administrations ou acteurs économiques. **Et c'est ensemble que nous devons les relever.**

Depuis quelques années, notre monde en constante évolution, se complexifie et connaît une succession de bouleversements, géopolitiques, technologiques, sociétaux et environnementaux. Face à cela, EPSA s'est doté d'une ambition claire : être créateur et producteur de performance durable. Nous devons, et prenons notre part, pour accompagner nos clients et l'ensemble de nos parties prenantes dans cette transition de nos modèles d'affaires. C'est pour cela que nous avons pris la décision depuis 18 mois d'aiguiller une partie importante de notre schéma d'acquisition et de croissance externe, vers des entreprises leaders dans cette expertise : ekodev, Sidièse, Mon Univert, Omnegy, Smart Energy.

C'est aussi pour notre propre modèle d'affaires, en tant que partenaire incontournable de toute organisation souhaitant accroître sa productivité et sa rentabilité, que le groupe, promeut une transformation interne.

« La succession et la réussite de nos engagements pris et concrétisés depuis 2019 avec la création de notre fond de dotation et de notre politique RSE, puis accentués en 2022 par notre Direction de l'Engagement qui porte l'ensemble des actions de transformation durable de notre organisation, nous rappellent que c'est collectivement et avec un processus d'amélioration continu que nous créerons un impact positif. »

Avec plus de 3000 collaborateurs, animés par un esprit d'entreprendre, c'est avec l'ensemble du groupe en France et à l'international, que nous avons pu affirmer notre investissement en faveur d'une mission commune : **donner du sens à la performance**. Dans un monde en transition, il devient vital d'intégrer les Objectifs de Développement Durable dans sa stratégie. Cela passera par une prise en compte du Capital Humain et de son rôle central dans la proposition de valeur que l'entreprise émet. Ce fut donc notre pari en 2023, que de regrouper les enjeux RSE et RH au sein de la même Direction.

L'amplification de la prise en compte des enjeux contemporains dans notre business, nous a amené à une année riche en réalisations telles que le déploiement de la Fresque du Climat pour l'ensemble des collaborateurs en France, le passage aux énergies renouvelables, le renouvellement de notre label Diversité... Cette dynamique nous permet aujourd'hui d'atteindre le niveau Gold d'EcoVadis qui place EPSA dans le TOP 5% des entreprises responsables de notre secteur. Aussi, la certification Great Place to Work nous récompense pour notre travail quotidien à faire vivre notre Raison d'être, résolument tournée en faveur de l'Homme.

Matthieu Gufflet

Président-Fondateur -
Groupe EPSA

Cédric Laroyenne

Directeur de l'Engagement & Pôle Talent -
Délégué Général d'EPSA Foundation - Groupe EPSA



La performance dans **UN MONDE EN TRANSITION**

Conscient des défis portés par un monde en transformation, EPSA se structure afin d'être porteur de sens et de performance.

Le groupe pilote sa transition à travers deux éléments phares : la mise en place d'une gouvernance représentative et transparente, ainsi que la définition d'une stratégie RSE proche de ses enjeux quotidiens et de ceux de ses parties prenantes externes. L'objectif est d'accompagner la transformation en s'appuyant sur la richesse de l'aventure collective, humaine et ambitieuse, incarnée chez EPSA.

INTERVIEW

Nicolas Gonçalves

CEO région France, Southern Europe & AMER newcos - Groupe EPSA

Pourquoi le groupe EPSA s'engage-t-il ?

EPSA est un groupe composé de nombreuses expertises nous permettant d'accompagner au plus près nos clients dans l'amélioration de leur performance opérationnelle et durable. Nous sommes vigilants à placer au cœur de notre stratégie d'entreprise une veille approfondie des réalités du marché. Il est essentiel d'appréhender les évolutions qui s'exercent dans notre écosystème pour répondre aux besoins de nos clients, qui vont de la TPE au grand groupe.

Fort de cette agilité et de cette connaissance, notre ambition de bâtir une entreprise responsable, à impact positif, se voit accélérer par l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes qui nous mettent dans cette trajectoire, notamment à travers la mesure et l'augmentation de notre impact social et environnemental. EPSA est un collectif, chacun de nous, en passant des fondateurs aux collaborateurs, avons initié ou rejoint cette aventure avec la conviction forte qu'un projet entrepreneurial en croissance se doit d'être responsable. Notre rôle est de trouver les réponses, les services et les expertises, pour garantir la performance, qu'elle soit opérationnelle, financière ou encore durable. Dans ce cadre, l'engagement social, environnemental et sociétal est essentiel et guide notre stratégie d'entreprise à travers une politique RSE ambitieuse ainsi qu'un fonds de dotation tourné vers l'intérêt général.

Comment cet engagement est-il défini ?

L'engagement du groupe EPSA répond à la fois à des enjeux externes et internes. D'abord vers l'externe, car il est essentiel de capter les signaux faibles de nos sociétés pour pouvoir les prendre en compte et trouver des solutions. Pour cela, créer une proximité avec le terrain est essentiel et c'est ce qui définit notre capacité à avoir un impact réel, qualifiable et quantifiable. Nous parvenons à réaliser cela du fait de la pluridisciplinarité de nos métiers, ainsi que de la multiplicité des acteurs avec lesquels nous collaborons. Notre fonds de dotation qui porte plus d'une dizaine de partenariats associatifs facilite et accélère ce processus.

Ensuite, vers l'interne, la performance du groupe EPSA repose essentiellement sur les femmes et les hommes qui composent les équipes et portent au quotidien nos convictions auprès

de nos clients. Dans un monde où la guerre des talents est une réalité, à l'échelle des entreprises, nous sommes convaincus qu'EPSA doit être porteur de sens et de valeurs. Pour ce faire, nous interrogeons régulièrement nos parties prenantes internes afin de comprendre les engagements qui les touchent et qu'elles attendent. Notre stratégie RSE se construit donc à la fois afin d'avoir un impact là où nous sommes attendus en tant qu'acteur économique, mais aussi en tant qu'organisation rassemblant une population de collaborateurs, de citoyens.

Comment, en étant en hyper-croissance, EPSA peut-il avoir un impact positif ?

Notre conviction est qu'il ne faut pas opposer croissance et RSE, mais qu'au contraire les deux sont interconnectés. En effet, les trois piliers des Objectifs du Développement Durable des Nations Unies sont bien l'environnement, le social et l'économie.

Nous nous appuyons donc sur un rationnel économique fort pour alimenter notre stratégie d'entreprise responsable. Les deux sont fondamentalement liés, et nous le voyons à travers les demandes de notre écosystème. Aujourd'hui, nous devons répondre de nos engagements auprès de nos parties prenantes : les candidats, les collaborateurs, les instances financières, les prospects, les clients, etc. Tout le monde a les yeux tournés vers l'impact, qui ne doit plus être seulement financier mais aussi extra-financier. Cela, EPSA l'a intégré depuis longtemps et c'est ce qui nous permet de continuer de croître, d'évoluer positivement à la fois d'un point de vue économique et durable.

De plus, cet état de fait est incarné par le capital humain qui compose l'entreprise. Chaque collaborateur porte à la fois son expertise métier, mais également son expertise d'engagement, que nous, en tant qu'entreprise, permettons de faire évoluer à travers de nombreuses actions de sensibilisation et de formation : Fresque du Climat, formation sur les biais cognitifs, recrutement inclusif, etc.

Grâce au collectif que nous constituons et à la valeur économique que nous créons, nous avons la capacité de porter une valeur responsable au sein de nos écosystèmes.



NOTRE MISSION & NOS CHIFFRES CLÉS

EPSA a, en tant qu'acteur et producteur de performance durable, à cœur d'accompagner ses clients, parties prenantes et collaborateurs vers un modèle d'affaires responsable.

Depuis 2001, EPSA, plateforme multiservices opérationnelles, est créatrice et productrice de performance durable. Créé par son Président-Fondateur, Matthieu Gufflet, le groupe réunit des entrepreneurs-fondateurs animés par ce goût d'entreprendre et d'innover. Ils œuvrent collectivement à développer des synergies, à faire valoir leur caractère novateur et pertinent et à développer un cadre de travail bienveillant axé sur le capital humain – sa véritable richesse.

À partir de 2015, EPSA diversifie ses offres grâce à une forte croissance externe et à l'intégration de sociétés aux domaines d'expertises variées. Aujourd'hui, fort de ses 3 000 collaborateurs répartis dans une trentaine de pays, EPSA place au cœur de sa stratégie : le capital humain. Cela amplifie sa capacité d'être à l'écoute des besoins du terrain et de continuer d'y répondre avec justesse, notamment en embarquant le collectif dans la transition en cours. Cette dernière, dans un monde en constante mutation, va au-delà de l'impact économique et prend en compte à la fois les aspects sociaux, environnementaux et sociétaux. Des enjeux que le groupe intègre au centre de son modèle opératoire et qui sont amplifiés à travers le développement d'offres spécialisées.

Ainsi, au travers de partenariats et d'acquisitions

soigneusement choisis, EPSA est devenu l'acteur incontournable de toute organisation souhaitant accroître sa performance financière, opérationnelle et environnementale avec une approche "sur-mesure" et 360°.



+3000
collaborateurs



+5000
clients groupe

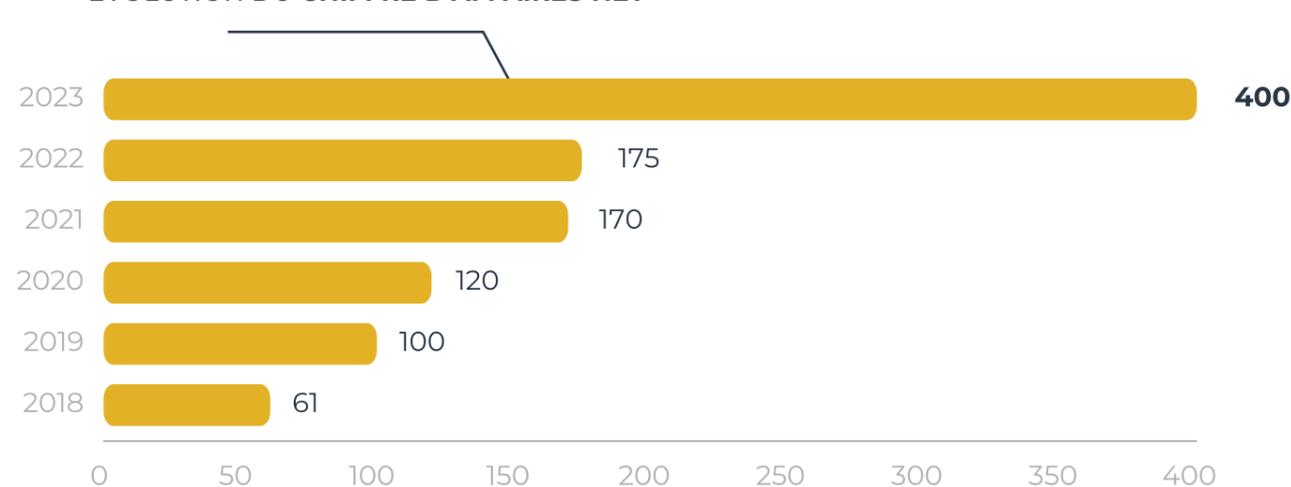


EN TANT QU'ENTREPRENEUR, J'AI CRÉÉ MON ENTREPRISE EN 2007 POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EXPRIMÉS PAR MES INTERLOCUTEURS. EPSA PORTE CES VALEURS D'ÉCOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT. IL EST AINSI DE NOTRE DEVOIR EN TANT QUE QU'ACTEUR DU CONSEIL, D'ÊTRE AU FAIT DES ÉVOLUTIONS DE NOTRE SOCIÉTÉ, DE LES PRENDRE EN COMPTE ET DE NOUS DÉVELOPPER AFIN D'APPORTER DES RÉPONSES ET DES SOLUTIONS À TOUTES LES ORGANISATIONS AVEC LESQUELLES NOUS COLLABORONS. LE DÉVELOPPEMENT D'OFFRES INTÉGRANT LES ENJEUX DURABILITÉS EN LEUR SEIN, EN FAIT BIEN ÉVIDEMMENT PARTIE.



Marc Kloepfel
CEO région DACH - Groupe EPSA
CEO - Kloepfel Group

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES NET



OPTIMISER VOTRE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE



EPSA vous accompagne dans la recherche de leviers de performance et dans la mise en place de solutions opérationnelles.

OPTIMISER VOTRE PRODUCTIVITÉ



EPSA vous accompagne dans la définition et la mise en place de nouveaux modes de gestion vous permettant d'améliorer votre productivité.

OPTIMISER VOTRE PERFORMANCE FINANCIÈRE



EPSA vous accompagne dans la maîtrise de vos coûts, dans l'optimisation des charges fiscales, sociales et le financement de l'innovation et de vos projets.

OPTIMISER VOTRE TRÉSORERIE



EPSA vous accompagne dans la gestion des risques financiers, de la dette, des excédents de trésorerie, du risque de taux d'intérêt ou de change et de matières premières.

EPSA, ACTEUR DE LA PERFORMANCE DURABLE

EPSA, plateforme d'offres multiservices opérationnelles, spécialisée en optimisation de la performance, est le partenaire incontournable de toute organisation souhaitant accroître sa productivité et sa profitabilité.

EPSA est interrogé et apporte conseil et accompagnement, notamment pour déclencher des réactions en chaîne prenant en compte les transformations globales qui s'exercent dans nos sociétés. EPSA est convaincu de l'importance de repenser, de questionner et de redéfinir la notion de performance, afin de se développer autrement. Cette dernière ne peut être pensée sans prendre en compte la matérialité des activités, des leviers d'influence et des transitions que chacun doit effectuer et porter pour être en adéquation avec les écosystèmes.

Les activités d'EPSA sont réfléchies afin de conseiller les clients sur l'ensemble des axes stratégiques de leur structure. Le groupe accompagne les organisations à travers du conseil en transformation agissant sur plusieurs piliers structurants : management, performance énergétique, supply chain, transformation digitale et RSE. Egalement, EPSA déploie des solutions digitales adaptées à travers la mise à disposition d'outils, de plateformes numériques et technologiques pour répondre aux défis actuels et futurs.

Aussi, le groupe permet aux organisations d'externaliser leurs ressources à travers la délégation de compétences notamment liées

aux métiers d'achats et d'approvisionnements. Cette externalisation permet de capitaliser sur les compétences spécifiques de collaborateurs experts dans leur secteur d'activité, et qui développent leurs connaissances sur les enjeux de RSE, notamment en termes de stratégie d'achats.

Une autre expertise de l'entreprise, développée notamment à travers l'intégration en 2011 de filiales spécialisées, est l'aide dans la maîtrise des coûts, le pilotage de dispositifs incitatifs et la recherche d'économies, notamment liés à la recherche et au développement. A l'heure où l'optimisation des coûts est un enjeu essentiel pour toute organisation, l'intégration de la notion du coût extra-financier doit faire partie de la réflexion, c'est le travail qu'EPSA porte. Enfin, le groupe développe une branche spécifique pour assister la mise en place des démarches RSE qu'elles concernent les achats responsables, la transition énergétique, la stratégie climat ou encore la mobilité durable.

Cet accompagnement complet dans la performance opérationnelle, financière et durable des entreprises est rendu possible grâce à la mobilisation active des collaborateurs qui mettent au profit des parties prenantes du groupe et de ses clients, leurs expertises métiers.



7 MÉTIERS POUR UNE APPROCHE 360°



NOTRE MODÈLE D'AFFAIRE

Le secteur d'activité du conseil, dont fait partie EPSA, connaît, depuis la crise sanitaire, de grandes transitions liées aux tendances sectorielles d'un marché en constante évolution.

- **L'évolution rapide des technologies** transforme notre quotidien. Accorder une attention particulière à l'Intelligence Artificielle Générative (IAG) nous met face à de nouveaux enjeux sociétaux, éthiques et sécuritaires. Ces nouveaux outils amplifient l'importance de prendre en main ce secteur tout en restant vigilant sur ces usages auxquels EPSA répond à travers l'accélération de ses investissements liés au digital ;
- **L'accompagnement des organisations vers un modèle plus responsable** qui apporte les réponses adaptées à chaque structure face à l'exigence accrue des réglementations internationales, notamment européennes. Ces dernières imposent, à tous les niveaux, une décarbonation des industries et l'orientation vers des modèles d'affaires durables et responsables ;
- **La revitalisation des territoires nécessaire dans un contexte géopolitique** incertain et face à des crises sociales majeures place au cœur de

l'actualité, l'absolue nécessité de la relocalisation des économies. Les experts EPSA accompagnent les organisations dans la définition et la mise en œuvre de leur stratégie d'investissement et de développement permettant l'extension et la création de nouveaux sites industriels ;

- **La forte concurrence sur le marché du travail** amène l'entreprise à s'adapter aux développements des free-lances et à l'exigence accrue de sens parmi les candidats. L'entreprise doit s'adapter et trouver les réponses aux besoins de ses candidats et collaborateurs. C'est ce que porte EPSA à travers, notamment, sa Direction de l'Engagement ;
- **L'évolution de la conjoncture économique** touche l'ensemble des entreprises. En effet, les crises traversées liées aux conflits armés, à la pandémie ou au climat social, ont un impact sur la rentabilité économique. Les activités de conseil doivent se développer pour renforcer et accélérer la résilience des entreprises.

NOS ENGAGEMENTS RSE



ETHIQUE



SOCIAL



ENVIRONNEMENT

NOS MARQUEURS



ENGAGEMENT



PERFORMANCE



SENS



ACCÉLÉRATION

NOS ENJEUX CLÉS



Fidéliser et engager

nos collaborateurs, dans des structures à taille humaine, en faisant de la culture d'entreprise un facteur déterminant de notre performance.



Offrir une expérience 360°

à travers notre croissance externe et à l'intégration de sociétés aux domaines d'expertises spécifiques.



Transformer

les modèles d'affaires de nos clients grâce à des solutions innovantes et durables.



Optimiser

la performance opérationnelle de nos clients, leur productivité, leur rentabilité ainsi que leur trésorerie.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

« Faire d'EPSA un tremplin qui révèle les talents particuliers de chacun, au travers de métiers singuliers et en proposant un champ d'opportunités favorables à l'épanouissement personnel et l'accomplissement professionnel. »

NOS RESSOURCES

ÉCONOMIQUE

400M€ de chiffre d'affaires

70 actionariat salariés

+5 000 clients

Présence dans + de 30 pays

ÉTHIQUE

+ de 150 000 fournisseurs

1 plateforme de notation RSE - Integrity Next

1 fond de dotation - EPSA Foundation

1 participation à une Entreprise à But d'Emploi - Territoires 0 chômeurs

SOCIAL

+3 000 collaborateurs

1 programme Diversité & Inclusion - EPSA Equality

1 plateforme digitale - EPSA Campus

1 Entreprise Adaptée - BuyzeWay

ENVIRONNEMENT

1 expertise métier sur la RSE - EPSA Energy & Environment

1 Bilan Carbone® réalisé

Mise en place du Forfait Mobilité Durable en France

+ de 60 Fresques du climat réalisées

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

ÉCONOMIQUE

10% de croissance du chiffre d'affaires

60% d'actionariat salariés

ÉTHIQUE

+70 000 fournisseurs référencés sur Integrity Next

1% de fournisseurs classés dans la meilleure catégorie RSE d'Integrity Next

11 000 bénéficiaires d'EPSA Foundation

22 emplois créés sur les territoires

SOCIAL

4/5 de collaborateurs fiers de travailler pour le Groupe EPSA

15% de femmes au Board EPSA

3% de collaborateurs en situation de handicap

4 heures moyen de formation par collaborateur

ENVIRONNEMENT

101 kg CO2e/k€ chiffre d'affaires (2021)

39% d'énergie décarbonée consommée

40% des collaborateurs sensibilisés aux écogestes & à l'environnement

76% des entités françaises bénéficiant du Forfait Mobilité Durable

70% de collaborateurs en France ayant participé à une Fresque du Climat

EPSA : UN COLLECTIF ENGAGÉ

Convaincu que la performance et la transformation s'opère avec le collectif et à travers l'expertise de chacun, EPSA consolide une gouvernance représentative de son ADN.

Présentation de la gouvernance EPSA

Le Board d'EPSA, plus haute instance de gouvernance au sein du groupe, est composé de 13 membres. Ces derniers sont des dirigeants d'EPSA, des partenaires financiers et des indépendants qui ont rejoint l'aventure pour réinventer et ouvrir une page tournée vers l'action.

Au fur et à mesure des années, EPSA a intégré toujours plus d'entrepreneuses et d'entrepreneurs capables d'audace, d'apprentissage permanent et d'expérimentation.

« CHAQUE COLLABORATEUR DÉTIENT UN RÔLE DANS LE PORTAGE ET LE DÉPLOIEMENT DE LA PERFORMANCE DURABLE EN INTERNE ET EN EXTERNE. »

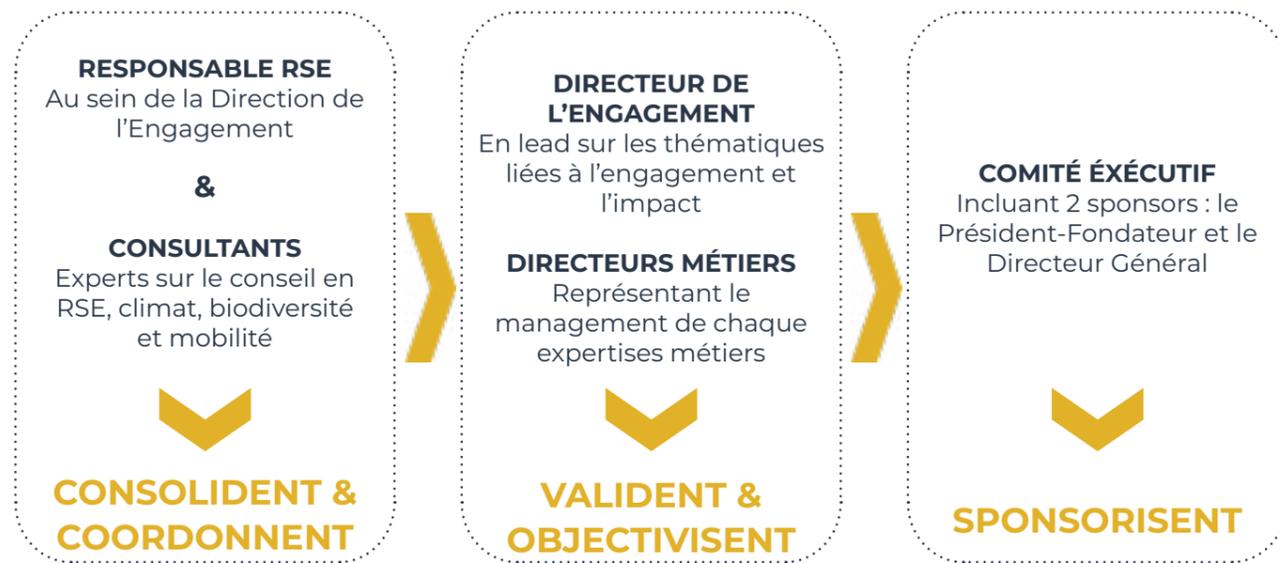
Une gouvernance partagée sur l'engagement

Conscient de l'importance d'une gouvernance forte et transparente pour porter la transformation, la stratégie RSE est réfléchi collectivement. Cela avec la création d'un comité EPSA for Good, rassemblant le leadership et permettant de partager en toute transparence les décisions stratégiques liées à la RSE, les valider et faciliter leur incarnation auprès des équipes.

Ainsi, le groupe EPSA structure sa politique RSE à travers une gestion qui repose systématiquement sur un processus commun :

- La compréhension et le diagnostic
- La sensibilisation et la formation
- La transformation
- La mesure et le reporting

DÉFINITION STRATÉGIQUE & MISE EN OEUVRE DE LA STRATÉGIE RSE



RÉFÉRENTS EPSA FOR GOOD parmi les équipes qui diffusent les messages et portent des actions de transformation sur différents périmètres.

7,2/10

c'est la note donnée par les collaborateurs à la question « **EPSA est-elle une entreprise responsable ?** » (dans le cadre de la Global Employee Survey)

“ ”

AU SEIN DU GROUPE, LES DÉCISIONS QUE NOUS PORTONS SONT RÉFLÉCHIES ENSEMBLE POUR APPORTER UNE TRANSFORMATION COLLECTIVE ET INCARNÉE PAR TOUS. CE FONCTIONNEMENT EST INSPIRÉ PAR LA GÉNÈSE MÊME D'EPSA ET DE TOUTES LES ENTREPRISES QUI LE CONSTITUENT : L'ENTREPRENEURIAT. EN EFFET, NOUS SOMMES CONVAINCUS QUE PERMETTRE À TOUS D'ÊTRE ACTEUR ET D'ÊTRE ENTREPRENEUR DES DÉCISIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE NOUS PERMET D'ATTEINDRE PERFORMANCE ET ADHÉSION. CE MODE OPÉRATOIRE EST PORTÉ DANS CHACUNE DES STRATES DE L'ENTREPRISE QUE CE SOIT DANS LA PLUS HAUTE INSTANCE DE DIRECTION D'EPSA AU COMEX MAIS AUSSI DANS LA GESTION DE NOS PROJETS INTERNES TELS QUE SUR LA RSE.



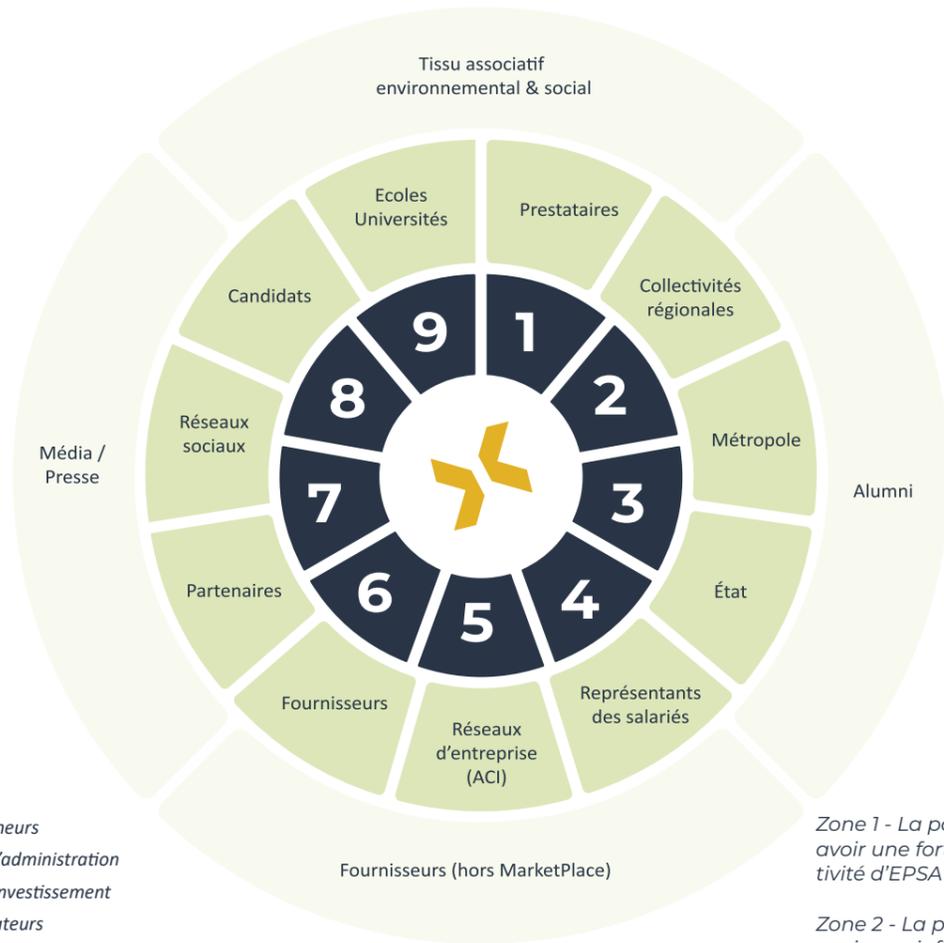
Sherief Abdalla
Membre du Board & COMEX - Groupe EPSA



NOTRE STRATÉGIE RSE

Comprendre les attentes de son écosystème est essentiel dans la construction de la stratégie RSE d'EPSA s'appuyant sur des méthodologies éprouvées.

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES



1. Clients
2. Banques
3. Entrepreneurs
4. Conseil d'administration
5. Fonds d'investissement
6. Collaborateurs
7. Fournisseurs (MarketPlace)
8. EPSA Rocket - Associés
9. Concurrents

Zone 1 - La partie prenante peut avoir une forte influence sur l'activité d'EPSA

Zone 2 - La partie prenante peut avoir une influence modérée

Zone 3 - La partie prenante peut avoir une influence faible

Conscient de l'importance d'agir en faveur de la performance durable, la stratégie RSE d'EPSA s'appuie sur une matrice de matérialité. Cette dernière interroge ses différentes parties prenantes internes et externes pour comprendre leurs attentes.

EPSA réactualise régulièrement cet exercice, en commençant par sa cartographie des parties prenantes, afin de s'adapter aux évolutions du groupe. Cet exercice est réalisé par la Direction de l'Engagement.

L'analyse de matérialité d'EPSA a été réalisée entre octobre 2022 et janvier 2023 en suivant la méthodologie suivante :

- Identification d'une liste d'enjeux RSE pertinents en s'appuyant sur la norme ISO 26 000 consolidée par les membres de l'équipe EPSA for Good ;
- Consultation quantitative des parties prenantes identifiées à travers la distribution d'un questionnaire en ligne ;
- Pondération des résultats en fonction de la capacité d'influence des parties prenantes interrogées ;
- Structuration de la matrice de matérialité et priorisation des enjeux.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ



- Environnement
- Business
- Épanouissement
- Diversité et inclusion
- Gouvernance et éthique

Suite à cette matrice de matérialité simple, EPSA développe des plans d'actions sur chacun des enjeux prioritaires. En complément, le groupe a également décidé d'adresser d'autres enjeux non-prioritaires mais identifiés tels que le handicap, le RGPD ou encore les

achats responsables. Cela pour répondre à des obligations réglementaires ou légales, mais aussi car ils font partie de l'identité du groupe et de son ambition d'être créateur de valeur responsable notamment en étant tourné vers son capital humain.

LES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

En tant qu'acteur de la performance durable et en raison de sa présence à travers le monde, EPSA a identifié plusieurs risques et opportunités à la fois sur des enjeux sociaux et environnementaux.

Les risques extra-financiers auxquels sont exposés EPSA, ont été identifiés suite à la réalisation d'entretiens avec les directeurs de chaque expertise métier au sein du groupe ainsi qu'avec la direction juridique.

En complément de ces entretiens, l'ensemble des collaborateurs ont été interrogés à travers la diffusion d'une enquête interne. Enfin, des analyses documentaires et des pratiques internes ont été réalisées pour compléter les retours qualitatifs et quantitatifs susmentionnés.

Les Directions Corporate que sont la Direction de l'Engagement, dont fait partie le département RSE, ainsi que la Direction Administrative et Financière, comprenant la Direction Juridique, pilotent et veillent à la prévention et à la maîtrise des risques identifiés. Cela s'opère tout en collaborant activement avec le cœur business et RH de l'entreprise afin de concrétiser les opportunités relatives à chaque enjeu.

SANTÉ & SÉCURITÉ

Risques Accident du travail / Maladie / Risques Psychosociaux

Opportunités Qualité de vie au travail / Réduction des arrêts de travail / Épanouissement des collaborateurs

DIVERSITÉ & INCLUSION

Risques Perte de sens / Augmentation des taux de départ / Baisse de l'attractivité de l'entreprise / Réduction du taux d'engagement

Opportunités Égalité des chances / Rétention des talents / Engagement des collaborateurs / Fierté d'appartenance

CRÉATION DE VALEUR DURABLE

Risques Réduction de la demande et de la rentabilité / Baisse de l'attractivité

Opportunités Développement d'expertises ciblées / Ouverture de nouveaux marchés / Augmentation de la rentabilité / Amélioration de la satisfaction client

GESTION DES TALENTS

Risques Perte de compétences des collaborateurs / Incapacité d'accompagnement des clients sur les nouveaux enjeux (digitalisation, RSE, etc.) / Perte de compétitivité

Opportunités Montée en compétences des talents / Agilité / Évolution continue des offres

DROITS HUMAINS

Risques Réponse aux obligations induites par la Déclaration des Droits de l'Homme et des Citoyens / Non respect du droit international

Opportunités Participation aux Objectifs du Développement Durable

ÉTHIQUE

Risques Fraude / Corruption / Non protection des données personnelles / Amende forfaitaire

Opportunités Intégrité et loyauté des pratiques / Pérennisation des partenariats

CHANGEMENT CLIMATIQUE

Risques Évolution de la réglementation ESG non anticipée (coût, offre, veille) / Perturbation de la supply chain / Augmentation des coûts de matières premières / Épuisement des ressources

Opportunités Maîtrise des coûts / Réduction des émissions et de la pollution / Baisse des coûts et de l'impact carbone

ÉNERGIE

Risques Augmentation des coûts / Risque de manque d'approvisionnement / Faible performance des bâtiments

Opportunités Maîtrise et réduction des coûts / Création de ressources énergétiques renouvelables / Bâtiments résilients et adaptés

NOS ENGAGEMENTS RSE

En s'appuyant sur des outils méthodologiques éprouvés et réglementés dans le cadre de la CSRD à venir, EPSA a construit une stratégie RSE reposant sur trois grands engagements et dont la mise en application suit un mode opératoire adapté à la pluridisciplinarité du groupe et à sa présence à l'international.

UNE STRATÉGIE D'ENGAGEMENT

La stratégie RSE d'EPSA est portée par le programme EPSA for Good, et se construit en s'appuyant sur 3 piliers. D'abord sur la **gouvernance** de l'entreprise pour garantir que l'éthique des affaires et la transparence soient incarnées et cadrées par des procédures. Ce pilier est un point central pour EPSA qui œuvre auprès de nombreuses parties prenantes. Ensuite, EPSA positionne au cœur de sa stratégie d'entreprise la prise en compte et l'accompagnement du capital humain. Ainsi la **politique sociale** est construite afin de lutter contre toute forme de discrimination, d'œuvrer pour que la diversité et l'inclusion soient des réalités et ainsi créer un environnement de travail ouvert pour toutes et tous. Enfin, **l'enjeu environnemental** est le troisième pilier notamment à travers la construction d'une stratégie climat ambitieuse. À la suite d'un exercice de comptabilité carbone régulier, le groupe porte et suit sa trajectoire de réduction carbone, tout en sensibilisant et formant ses collaborateurs à ces enjeux.

Tous les objectifs annoncés sont **définis à horizon 2026 à l'échelle internationale**, excepté pour les engagements concernant le handicap qui se limitent à un périmètre France ainsi qu'à propos de la **trajectoire carbone** d'EPSA reposant sur une **projection à 2030**.

UNE STRATÉGIE DE DÉPLOIEMENT

Le déploiement de la stratégie RSE d'EPSA s'opère sur deux échelles :

- Sur une logique pays à travers un centre opérationnel et stratégique en France porté par la Direction de l'Engagement et reposant sur le sponsorship du COMEX ;
- Sur une logique d'expertises métiers pour adapter la transformation en fonction des réalités business et reposant sur l'appui du leadership métier.

Aussi, cette stratégie RSE se déploie à la fois en interne afin de transformer l'entreprise et garantir l'incarnation des ambitions éthiques, sociales et environnementales. Elle s'opère aussi vers l'externe, avec un fonds de dotation - EPSA Foundation, ainsi qu'auprès de sa chaîne de valeur. En effet, pour redonner du sens à la performance, le groupe fait évoluer son modèle opératoire, sa manière d'accompagner ses parties prenantes pour être créateur de valeur responsable et répondre, notamment, aux Objectifs du Développement Durable.

Ce rapport d'Engagement est organisé afin de présenter l'action d'EPSA pour favoriser l'intégration de ces trois piliers RSE dans ses écosystèmes : collaborateurs, clients, fonds d'investissement, fournisseurs, associations, etc. Pour ce faire, cela repose sur trois volets :

LA PERFORMANCE DANS UN MONDE EN TRANSITION

- La mission d'EPSA et sa stratégie d'entreprise
- La création de valeur
- La gouvernance

ACCÉLÉRER L'INTÉGRATION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS NOTRE ORGANISATION

- Une évolution des offres et de la proposition de valeur
- Une transformation pour répondre aux grands défis environnementaux

CONDUIRE LE CHANGEMENT ENSEMBLE

- La collaboration avec tout l'écosystème
- Le partage de la valeur
- La contribution à l'intérêt général

epsa
foundation

En complément, EPSA Foundation, créée en 2019, agit auprès d'associations actrices du changement sur 2 champs d'intervention : l'insertion professionnelle et une Grande Cause trisannuelle « Sport et Jeunesse » (2023/2025).



DES RECONNAISSANCES EXTERNES

La démarche RSE portée par EPSA est certifiée par un ensemble d'organismes spécialisés. Cette reconnaissance permet de crédibiliser les efforts menés.



ECOVADIS

EPSA obtient en 2023, la médaille GOLD EcoVadis pour le groupe. Cette notation RSE vient reconnaître les actions portées par le groupe en termes de social, d'éthique, d'environnement et d'achats responsables. Le groupe obtient la note de 70/100 le plaçant ainsi parmi le top 5% des entreprises responsables de son secteur d'activité.

CDP – NOTATION B-

Fort d'une stratégie climat ambitieuse, construite en suivant la méthodologie ACT Pas-à-Pas de l'ADEME, EPSA répond en 2023 au CDP pour obtenir la note B-. Ce rang souligne les efforts menés par l'entreprise sur la diminution de son empreinte carbone et plus largement.

GLOBAL COMPACT

EPSA est signataire du Global Compact depuis 2019 et répond annuellement au questionnaire sur le sujet afin de vérifier et de renouveler ses engagements en termes de respect des droits de l'Homme, d'éthique et de conformité.

GREAT PLACE TO WORK

En 2023, EPSA France obtient le label Great Place to Work qui récompense les entreprises où il fait bon travailler. Il met en avant le positionnement central occupé par le capital humain au sein de l'entreprise ainsi que sa priorisation de la qualité de vie au travail.

LABEL DIVERSITÉ

Au sein du groupe, la diversité et l'inclusion sont des enjeux centraux. C'est pourquoi, EPSA MarketPlace, entité du groupe, obtient le label Diversité depuis 2018. Ce dernier valorise l'engagement en faveur de la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans la gestion des ressources humaines.

RELATIONS FOURNISSEURS & ACHATS RESPONSABLES

En tant qu'entreprise de services, les achats de biens et de services ont une part importante sur l'impact à la fois carbone, social et éthique du groupe. Saaswedo, entité EPSA, est labellisée en 2022 Relations Fournisseurs & Achats Responsables, décerné aux entreprises ayant fait preuve de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs.

NORME ISO 14 001

PSG, entité du groupe EPSA et détentrice d'une MarketPlace, est certifiée par la norme 14 001 pour son management environnemental. Cette dernière permet de mettre en place un système de management environnemental efficace, partagé et transparent.



NOUS TRAVAILLONS EN PARTENARIAT AVEC NOS CLIENTS ET NOS FOURNISSEURS STRATÉGIQUES QUI, COMME NOUS, SONT ENGAGÉS À RÉDUIRE LEURS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX, NOTAMMENT À TRAVERS UNE STRATÉGIE CLIMAT. AINSI, ÊTRE RECONNU AVEC LA NORME ISO 14 001 ET B- AU CDP EST IMPORTANT POUR ÉTABLIR UNE RELATION DE CONFIANCE SUR NOS INTENTIONS ET ACTIONS EN MATIÈRE D'ÉCOLOGIE.



Günter Giffels
 Directeur Général /
 CFO de Procurement Services GmbH -
 Groupe EPSA



LE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN CONSTITUE UN PILIER FONDAMENTAL. NOUS AVONS MIS EN ŒUVRE UN ENSEMBLE DE PRATIQUES VISANT À SOUTENIR NOS COLLABORATEURS ET À ASSURER LEUR ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL. CELA IMPLIQUE NOTAMMENT LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ ET LA PROMOTION DE L'INCLUSION. C'EST POURQUOI NOUS SOMMES FIERS D'OBTENIR DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES LE LABEL DIVERSITÉ, TÉMOIGNANT DE NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR D'UN PLAN D'ACTION AMBITIEUX.



Victoria Seraine
 Directrice des Ressources Humaines
 MarketPlace - Groupe EPSA

NOS PROCÉDURES ÉTHIQUES

EPSA se veut exemplaire sur ses pratiques, afin d'être au plus proche de ses parties prenantes et leur garantir sécurité et confidentialité dans la collaboration.

Signataire du Global Compact des Nations Unies depuis 2019, EPSA soutient les dix principes induits. Le groupe intègre ces valeurs dans la stratégie de ses sociétés, leur culture et leurs opérations quotidiennes.

Aussi, le groupe EPSA veille au respect de l'ensemble des réglementations, conventions et traités internationaux dans toutes ses relations avec ses parties prenantes. Outre cela, EPSA s'engage plus particulièrement à respecter les normes internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

ETHIQUE DES AFFAIRES

L'éthique est au cœur de la transition chez EPSA. En tant qu'acteur du conseil et de l'accompagnement, il assure à chacune de ses parties prenantes externes le respect des principes de loyauté et d'intégrité auprès de tous. EPSA place au cœur de ses enjeux l'adoption de standards éthiques principalement sur des thématiques prioritaires : le respect des droits de l'Homme, la lutte contre la corruption ainsi que la protection des données personnelles.

Pour garantir leur respect, suivre leur bonne mise en place ainsi que l'appréhension de ces démarches par tous, la Direction Juridique porte la mise en œuvre et le contrôle de la conformité, confortée par l'accompagnement d'un cabinet externe spécialisé. Également, des chartes éthiques, RSE et achats responsables sont mises à disposition de tous ainsi que des formations obligatoires afin de vérifier la bonne compréhension de ces enjeux.

1. Code de conduite

EPSA réalise une veille continue de son activité afin de ne pas être impliqué directement ou indirectement dans une violation, notamment des droits de l'Homme. La garantie du respect des standards repose sur un code de conduite partagé à tous.

Chaque salarié en a connaissance et s'appuie sur son contenu afin de construire ses relations fournisseurs et clients. Ce document engage ces derniers à considérer les impacts sociaux

et environnementaux de leurs activités communes avec EPSA, concernant tout type de contractualisation.

2. Lutte anti-corruption

La corruption fait peser sur l'entreprise des risques commerciaux, d'affaiblissement de crédibilité, de notoriété, de déstabilisation de l'organisation interne. Le groupe EPSA s'engage, dans l'ensemble des pays où il est implanté, à lutter contre toutes formes de corruption. Au-delà du respect des lois, EPSA met en œuvre un programme de conformité en s'appuyant sur les textes applicables (ex. en France : loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « Sapin II »).

Ce programme inclut notamment une politique anti-corruption (PAC), portée à la connaissance des collaborateurs qui sont formés et qui leur sert de guide pour une pratique éthique des affaires. Cette politique définit également les règles applicables dans le cadre des relations partenariales, notamment en termes de cadeaux et d'avantages.



LA GOUVERNANCE EST LE PILIER NUMÉRO UN D'UNE STRATÉGIE RSE. PLACER LE DROIT AU SERVICE DE L'HUMAIN EST UN FONDAMENTAL QUE TOUTE STRUCTURE SE DOIT DE PORTER ET DE CONCRÉTISER. CHEZ EPSA, NOUS RÉPONDONS AUX NOUVEAUX DÉFIS INDUITS PAR L'ÉVOLUTION DU GROUPE ET DE LA LOI. NOS ÉQUIPES SONT VIGILANTES ET RÉACTIVES, CELA AFIN DE GARANTIR UNE CHAÎNE DE VALEUR ÉTHIQUE.



Grégory le Fouler
CFO & Membre du Board & COMEX -
Groupe EPSA

3. Sécurité et protection des données

EPSA assure la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel, qu'il est susceptible de traiter dans le cadre de son activité, et ce conformément à la législation applicable et en vigueur. Une série de mesures organisationnelles et techniques est mise en œuvre pour y répondre. En parallèle de cela, la prévention fait partie intégrante de la stratégie d'entreprise.

In fine, une amélioration de la gestion du système de sécurité plus globalement contribue à rester compétitif. Également, cela permet au groupe d'instaurer un environnement serein, propice à la naissance et au suivi d'activités économiques et sociales productives tout en respectant les directives gouvernementales. L'ensemble de ces actions est adressé par une gouvernance qui agit sur plusieurs fronts incarnée par la Direction Informatique et Techniques, en collaboration active avec la Direction Juridique sur les champs d'application concernant la protection des données, portées notamment par le RGPD.

24%

des collaborateurs formés à la cybersécurité et au RGPD en 3 mois (objectif 100% fin 2024)

0

alerte de non-conformité

Accélérer l'intégration de **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE** dans notre organisation

Un environnement protégé est un potentiel de développement préservé pour tout acteur économique.

Si l'urgence environnementale est bien présente, l'entreprise doit rapidement penser et activer un modèle opératoire plus sobre en carbone, basé notamment sur l'Accord de Paris.

EPSA construit en 2023 sa stratégie climat à la fois pour faire évoluer son offre de conseil, ses relations avec ses parties prenantes et réduire ses émissions, tout en prenant en compte un pan important de son activité avec les achats de biens et de services.



Nos **OBJECTIFS DE PERFORMANCE** sur 3 indicateurs de notre feuille de route

52%

de réduction de nos émissions carbone entre 2021 et 2030 (scopes 1, 2 et 3)*

**lancement et construction de la stratégie climat en 2023*

100%

de sites utilisant des énergies décarbonées d'ici 2030

**dont 92% d'énergie renouvelable*

75%

de nos collaborateurs sensibilisés aux enjeux du dérèglement climatique



LES ENJEUX ET CLÉS DE NOTRE TRANSFORMATION

EPSA est un partenaire capable d'accompagner ses parties prenantes dans la transformation de leurs modèles, en prenant en compte l'impact de leurs activités sur la planète.

La transition énergétique et écologique est aujourd'hui un sujet stratégique au cœur des préoccupations. Cet enjeu, en lien étroit avec l'économie des pays concerne toutes les structures. *A fortiori*, nous avons pu voir au cours de ces derniers mois, lors des tensions que nous avons traversées (guerres, inflation, dérèglements climatiques, difficultés d'approvisionnements...), à quel point il était crucial d'anticiper et de s'adapter.

Qui plus est, pour atteindre le cap fixé par l'Accord de Paris de 2015 - qui vise la neutralité carbone à horizon 2030, puis 2050 - tous les secteurs d'activité vont devoir intensifier leurs efforts pour prendre en compte les transformations qui s'opèrent.

Des investissements ont déjà été faits dans ce sens. Sur le plan européen, de nombreux dispositifs ont été mis en place notamment dans le cadre du paquet énergie-climat qui vise à porter des politiques communes en faveur d'une énergie plus soutenable et de la lutte contre le dérèglement climatique. Cela s'opère également à l'échelle française avec la Stratégie Nationale Bas Carbone, feuille de route de la France sur le climat à horizon 2050.

A présent, à tous les niveaux, l'industrie et tous les acteurs économiques vont devoir décarboner leurs activités et s'orienter vers un modèle d'affaires qui soit pérenne et responsable, en accord avec le virage écologique.

EPSA, UN PARTENAIRE DE CONFIANCE

Le groupe a développé au cours de ces dernières années, notamment en 2023, ses expertises pour accompagner au plus près des réalités, ces nécessités de transition. Cette évolution est notamment possible à travers l'adhésion de nombreuses filiales à l'aventure EPSA constituant un véritable collectif agissant en faveur de son écosystème.

Cette montée en compétences est directement incarnée au sein de l'entreprise elle-même, à travers la prise en compte de son propre impact. En effet, EPSA est convaincu de l'importance d'incarner la transition afin de mieux l'accompagner auprès de ses partenaires.

Que ce soit sur les secteurs des achats, du transport, de l'énergie, de la gouvernance, ou encore d'autres secteurs structurants dans la construction de l'entreprise, EPSA s'est interrogé et apporte des transformations en son sein. Cela est permis en se reposant sur les expertises internes qui sont elles-mêmes mises au service des clients.



BILAN CARBONE, TAXONOMIE, CSRD, ETC., LES ENTREPRISES SONT DE PLUS EN PLUS INTERROGÉES SUR LEURS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET SURTOUT SUR LES SOLUTIONS QU'ELLES PEUVENT APPORTER. L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE LIÉE AUX ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NE PEUT ÊTRE IGNORÉE ET NOUS OBLIGE À INTÉGRER CES EXTERNALITÉS DANS TOUTES NOS PRATIQUES. CELA DOIT ÊTRE VRAI DANS NOS COMPORTEMENTS AU QUOTIDIEN MAIS ÉGALEMENT AU TRAVERS DE L'ACCOMPAGNEMENT DE NOS CLIENTS. NOTRE VISION EXTENSIVE DE LA NOTION DE PERFORMANCE INTÈGRE AINSI DE FAÇON INDISSOCIABLE LES DIMENSIONS ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE.



Bertrand Mabile

Directeur Transformation & Membre du Board & COMEX - **Groupe EPSA**

INCARNER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS NOTRE OFFRE

La transformation durable de l'écosystème d'EPSA est capitale dans sa stratégie RSE et dans son utilité sociétale. Ainsi, le groupe a développé des expertises métiers spécifiques pour accompagner la transition de ses parties prenantes.

Crise environnementale, effondrement des limites planétaires, instabilité géopolitique, intelligence artificielle... la convergence des crises et des révolutions pousse les organisations à de plus grandes transformations qu'elles n'ont jamais connues.

Confrontées à la nécessité de piloter leurs impacts sociaux et environnementaux, les entreprises, grandes ou de taille intermédiaires, sont soumises à des obligations qui nécessitent des ressources et des expertises dédiées. La mise en conformité dans le cadre de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) en est le parfait exemple du point de vue réglementaire.

Ce travail de reporting n'existe que si les organisations ont correctement structuré leur feuille de route RSE, opéré et mesuré les transformations attendues. Cela se constate sur tous les secteurs d'activité, quelles que soit la taille des entreprises, la transition écologique oblige à revisiter le plan stratégique et interroger les modèles d'affaires et leur durabilité.

Elle impacte toutes les directions fonctionnelles (industrielles, financières, achats, RH, marketing) et nécessite des accompagnements spécifiques.

C'est dans ce contexte qu'EPSA souhaite apporter à ses clients l'accompagnement d'experts reconnus sur ces sujets de transition et enrichit ses expertises dans les domaines du conseil et de la formation RSE, des stratégies carbone, mobilité, biodiversité, de la conduite du changement et de la communication responsable.



120
collaborateurs à Paris, Lyon, Bordeaux, Marseille et Madrid



13 M €
de chiffre d'affaires généré



+975
missions contributives à la RSE



+675
clients actifs Grands comptes, ETI, public

EPSA Environment est né du regroupement des équipes et des savoir-faire des cabinets ekodev, Sidièse et Mon Univert. Son ambition est de devenir un des acteurs européens de référence de la transition et de la performance durable.

EPSA Environment propose une offre entièrement dédiée à la transformation des organisations, en synergie avec les autres métiers du groupe, et repose sur 6 solides expertises dont EPSA est le premier client :

1. Audit, diagnostic et mesure d'impact

2. Conseil stratégique RSE, double matérialité et conformité CSRD

3. Pilotage opérationnel et financement de la transition

4. Branding, récit RSE, formations et activations des publics internes

5. Communication de transition, engagement de marque, digital, films, événementiel

6. Rapport extra-financier : méthodologie de reporting et conseil éditorial

#sidièse

Sidièse, l'agence pionnière en conseil et communication RSE

Depuis plus de vingt ans, Sidièse accompagne les entreprises et les marques dans leurs stratégies RSE et leur communication d'engagement. Elle allie le savoir-faire technique à l'expertise de la communication responsable. Entreprise à mission, labellisée B-Corp, elle fait partie des acteurs historiques de la RSE sur le marché français.

+200
missions contributives à la RSE : stratégie, communication, reporting RSE

+425
professionnels formés à la RSE et à la communication responsable

ekodev

ekodev, l'agence qui vous accompagne pour vos stratégies RSE et Climat

Depuis 2009, ekodev accompagne les organisations dans la définition et le déploiement de leur stratégie RSE et climat. Mesure d'impacts, conseil stratégique, déploiement opérationnel, conduite du changement... l'agence construit avec les entreprises et les territoires leurs engagements et leurs démarches autour de quatre grandes thématiques complémentaires et interdépendantes : la RSE, le Climat, la Mobilité Durable et la Biodiversité.

+600
missions contributives à la RSE : carbone, biodiversité, RSE...

+200
professionnels formés

Mon Univert

Mon Univert, l'agence dédiée aux questions de mobilité et territoire

Repenser les déplacements en cherchant des solutions innovantes et personnalisées. Geomob© de Mon Univert est une solution de cartographie dynamique qui mesure l'impact des déplacements domicile-travail au service des acteurs de la mobilité : RSE, RH, Référents Mobilité, AOM, AOT, Collectivités, Entreprises, CSE ...

En entreprises et collectivités, l'agence intervient dans le cadre d'actions de sensibilisation aux changements de comportements.

175
Clients actifs

29
missions contributives à la RSE : mobilité durable, plateforme digitale...



TRANSPOSER NOTRE STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE SUR TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

La préservation de l'environnement fait partie des responsabilités de toutes et tous, EPSA le sait, l'appréhende et l'incarne en portant une stratégie climat ambitieuse.

La stratégie climat

En 2022, EPSA réactualise son bilan carbone en suivant la méthodologie BEGES de l'ADEME. Ce dernier est alors réalisé par ekodev, un cabinet interne spécialisé en RSE, et prend en compte l'ensemble des émissions dépendantes de l'activité du groupe. Cet exercice sera ensuite réactualisé annuellement une fois la stratégie climat finalisée afin de suivre les progrès réalisés (à partir de 2024).

Le bilan carbone d'EPSA permet de définir un plan d'action de réduction des émissions. Une politique environnementale est également mise en place afin de réguler certaines actions sur les postes d'émission les plus importants du groupe : achats de biens et de services, déplacements, immobilisation, énergie et déchets.

En complément, une stratégie climat est initiée en 2023 afin d'œuvrer sur les émissions et plus largement sur la proposition de valeur du groupe ainsi que sur son business model. Cette stratégie, s'appuyant sur la méthodologie de l'ADEME : ACT Pas-à-Pas, touche et implique l'ensemble des collaborateurs et est portée par une gouvernance forte au sein de l'entreprise.

La méthodologie ACT Pas-à-Pas

La méthodologie employée pour la stratégie climat d'EPSA s'appuie sur des étapes clés :

- Une analyse des risques et opportunités des métiers d'EPSA réalisée afin de se projeter dans un monde bas carbone ;
- Un atelier de lancement avec l'ensemble du comité de direction pour sensibiliser et former au dérèglement climatique et au rôle de l'entreprise ;
- La définition de la vision et des engagements climat pris par EPSA ;
- La construction des feuilles de route pour chaque business lines objectivées et adaptées aux engagements pris et au secteur d'activité concerné.



IL EST IMPORTANT D'APPRÉHENDER NOTRE RÔLE EN TANT QUE GROUPE DE CONSEIL FACE AU DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE. CERTES, NOTRE IMPACT CARBONE EST LIMITÉ EN RAISON DE NOTRE ACTIVITÉ, CEPENDANT NOUS AVONS DE RÉELS LEVIERS D'ACTIONS, NOTAMMENT À TRAVERS LE DÉVELOPPEMENT DE NOS EXPERTISES MÉTIERS ET DE NOS OFFRES VERS PLUS DE DURABILITÉ. POUR CE FAIRE, L'ENGAGEMENT DOIT ÊTRE COLLECTIF ET PORTÉ PAR TOUS. CELA SANS NÉGLIGER L'IMPORTANCE DE RÉDUIRE NOTRE IMPACT CARBONE À TRAVERS DES POLITIQUES DE GESTION RAISONNÉES.



Sirine Aouri

Responsable RSE - Groupe EPSA

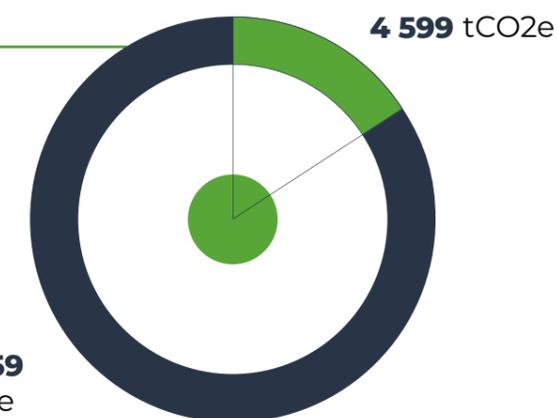
BILAN CARBONE GROUPE EPSA - DONNÉES 2021



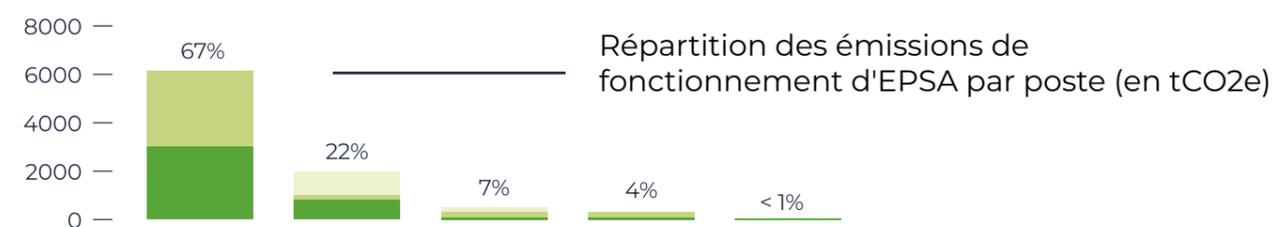
Répartition des émissions de CO₂e d'EPSA par périmètre en 2021 (en tCO₂e)

● Activités (périmètre contrôlé)

● Fonctionnement



Répartition des émissions générées en k€ d'achats maîtrisés par l'activité MarketPlace du groupe EPSA (en tCO₂e/k€)



Hors périmètre de l'analyse actuelle :
environ 100 000 tCO₂e liés à des achats non maîtrisés



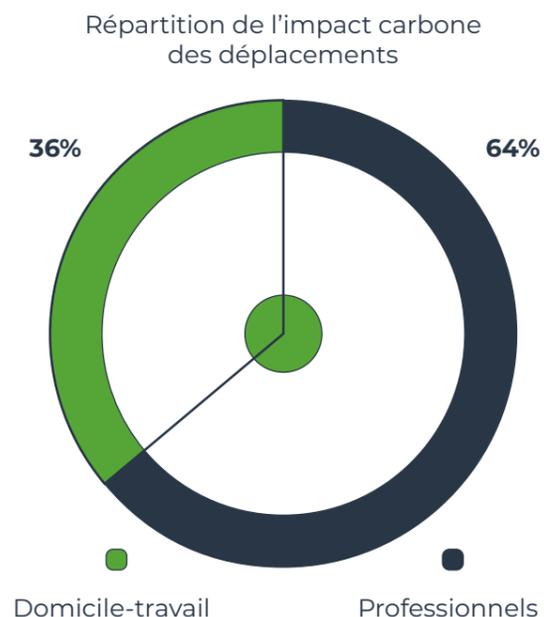
TRANSPOSER NOTRE STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE SUR TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

EPSA œuvre afin de réduire son impact environnemental en se concentrant sur les postes les plus émissifs révélés lors de la réactualisation de son bilan carbone. Pour chaque secteur, des plans d'action sont mis en place.

1. DÉPLACEMENTS

Les déplacements constituent un des postes les plus émissifs pour EPSA en tant qu'entreprise de services. Ils concernent à la fois les déplacements professionnels ainsi que ceux entre le domicile et le lieu de travail des collaborateurs.

Sur le premier, une politique voyages réglemente les usages des transports les plus polluants pour privilégier ceux à moindre impact tels que le train. L'avion n'est à utiliser qu'en cas d'absence d'alternative, tout en limitant l'accès aux classes business, premium ou first. De même, l'usage des automobiles est cadré pour prioriser les véhicules à moindre impact. Sur le second, en 2023, EPSA promeut la mobilité douce, notamment, en France à travers la mise en place du Forfait Mobilité Durable dans la majorité de ses sites.

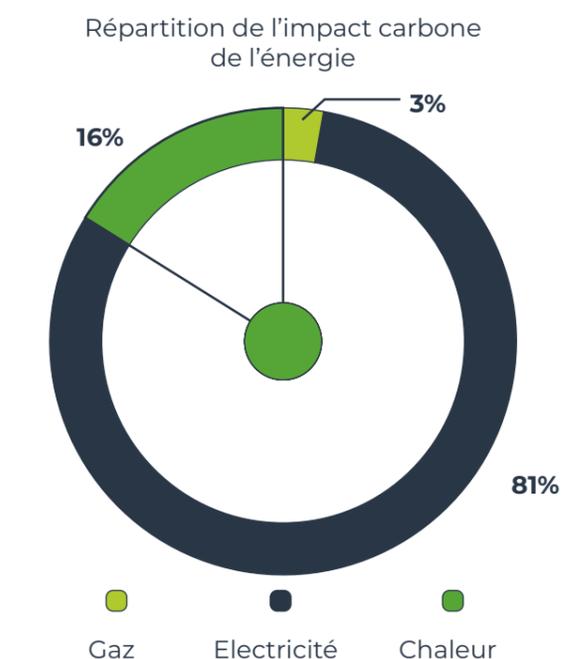


2. ENERGIE

Avec de nombreux bureaux à travers le monde, la consommation énergétique du groupe occupe une part non négligeable des émissions carbone.

EPSA s'engage à transitionner vers 100% d'énergie décarbonée en France puis à l'international. En s'appuyant sur les expertises internes, notamment portées par EPSA Energy, en 2023, une majorité de ses sites français se tournent vers des énergies renouvelables à travers la sollicitation d'une coopérative française d'énergie.

En parallèle de ces actions, des audits énergétiques sont menés ponctuellement sur certains sites afin de mieux appréhender les actions à mettre en place cela afin de réduire la consommation inutile d'énergie.



76%

de filiales EPSA en France proposent des **solutions de mobilité douce** (Forfait Mobilité Durable)

3. NUMÉRIQUE RESPONSABLE

La transformation numérique est une nécessité incontournable dans une société de plus en plus digitalisée. Cela doit s'opérer sans oublier les effets sociaux et environnementaux. EPSA s'engage sur le numérique, outil principal de travail pour l'ensemble des collaborateurs du groupe, et agit à chaque moment du cycle de vie du matériel IT, comme dans son utilisation. Signataire de la charte pour un numérique responsable, des critères RSE sont intégrés dans le cahier des charges du renouvellement du matériel IT. Aussi, un processus de gestion de la fin de vie est opéré avec une entreprise adaptée pour donner une seconde vie aux produits.

4. GESTION DES DÉCHETS

Comme l'ensemble du secteur du tertiaire, EPSA a une production des déchets pauvre reposant principalement sur le papier, carton ainsi que les denrées alimentaires. Le groupe met en place un dispositif de tri et de collecte de ses déchets. Cette action est portée avec des partenaires spécialisés, œuvrant notamment en tant qu'entreprise d'insertion. En parallèle de cette gestion, EPSA promeut la sobriété à travers un usage raisonné des outils pour réduire la production de déchets : réduction des impressions, mise à disposition de tasses réutilisables et de couverts, distribution de contenants alimentaires, etc. Également, les événements d'entreprise organisés sont pensés afin d'utiliser du réutilisable et de proscrire le jetable.

5. SENSIBILISATION ET ENGAGEMENT

Convaincu que pour passer à l'action, chacun doit appréhender les enjeux liés au dérèglement climatique. EPSA propose régulièrement aux collaborateurs des actions de sensibilisation et/ou de formation pour monter en compétences sur ces sujets : conférence, défi sur l'alimentation durable, Café for Good, journée de solidarité et collecte de déchets, e-learning, etc.

A chaque moment de l'année et sous une diversité de formats, les équipes peuvent participer à des ateliers pour en savoir plus. Aussi, d'ici 2030, EPSA a pour objectif de sensibiliser 75% de ses collaborateurs à ces enjeux en France et à l'international, notamment avec l'atelier Fresque du Climat. Fin 2023, 70% des effectifs français en ont bénéficié.

En 2024, EPSA poursuivra cet engagement à travers la création d'un parcours de formation en ligne obligatoire pour tous les collaborateurs afin d'appréhender les bases climat ainsi que leurs applications et impacts sur le métier de chacun.



Conduire le CHANGEMENT ENSEMBLE



EPSA fait partie intégrante d'un écosystème plus large qui fait la société.

En tant qu'entreprise, EPSA a un rôle à jouer dans la création de valeur. Cette dernière doit être partagée et mise au service de ses parties prenantes internes et externes.

Cette ambition va au-delà de l'accompagnement client, et s'incarne également à travers des dispositifs en faveur du capital humain qui fait le groupe.

3

Nos **OBJECTIFS DE PERFORMANCE** sur 3 indicateurs de notre feuille de route



LES ENJEUX LIÉS À NOS ENGAGEMENTS SOCIAUX ET SOCIÉTAUX

La société, dans son ensemble, fait face à de nombreux défis. EPSA les appréhende et les intègre dans sa stratégie d'entreprise pour être un acteur en faveur de la revitalisation des territoires.

Les disparités sociales et sociétales deviennent omniprésentes et sont à la source de nombreuses crises sociales. A la fois sur des enjeux de pouvoir d'achat, d'employabilité, de santé mentale ou encore de solidarité, l'entreprise, en tant qu'acteur de la société civile, a un rôle indéniable à jouer.

Pour ce faire, plusieurs stratégies d'actions doivent être opérées. D'abord, au sein même de la structure pour fournir aux femmes et aux hommes qui la constituent, l'accompagnement financier, humain et psychologique adapté aux besoins de chacun. Ensuite, dans sa zone d'influence directe pour collaborer avec ses partenaires et être apporteur de valeur responsable. Enfin, plus largement, dans la société, auprès, notamment des acteurs de l'intérêt général qui interviennent directement sur le terrain pour répondre aux problématiques et défis traversés par tout un chacun.

Dans ce contexte, l'entreprise a un rôle indéniable à jouer pour être porteuse de solutions et créatrice de performance durable. C'est l'ambition que s'est donnée EPSA à travers la capitalisation autour de ses parties prenantes internes et externes.

1. DÉFINITION DE L'AXE SOCIAL

La force d'EPSA repose sur les femmes et les hommes qui le composent et le constituent. Le capital humain est au centre des priorités. A travers sa Raison d'Être, EPSA insiste sur l'importance de garantir l'épanouissement personnel ainsi que l'accomplissement professionnel de chacun. Convaincu que l'entreprise doit proposer des projets innovants porteurs de sens et au service de l'humain et de l'impact, EPSA propose une diversité de programmes en ce sens. Ces ambitions reposent à la fois sur la création d'un environnement de travail où diversité et inclusion sont des réalités pour toutes et tous qu'importe les différences, mais aussi sur un accompagnement des talents. En effet, chaque collaborateur doit trouver chez EPSA un allié dans les étapes clés de son parcours, en tant qu'employé mais aussi en tant que citoyen.

2. DÉFINITION DE L'AXE SOCIÉTAL

EPSA évolue au sein d'un large écosystème auprès duquel le groupe est porteur de solutions innovantes et durables. Que ce soit des acteurs du monde financier, industriel, associatif ou encore technologique, EPSA est un acteur incontournable à leur service.

Dans sa stratégie d'entreprise, EPSA met au cœur de son modèle opératoire la définition de solutions adéquates permettant de répondre à ses interlocuteurs. A travers un accompagnement à 360°, que ce soit dans le cadre de ses offres, de ses relations fournisseurs, ou encore de ses partenariats associatifs, EPSA agit au plus près des réalités terrains pour répondre le plus justement aux besoins identifiés et aux requêtes exprimées. Convaincu que le rôle de l'entreprise est d'être un allié des transformations qui doivent s'opérer dans nos sociétés, EPSA se positionne comme un partenaire de la transformation, la performance et l'optimisation.



ASSUMER LA RESPONSABILITÉ DE L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES SUR L'HUMAIN, L'ENVIRONNEMENT ET LA SOCIÉTÉ EST UNE NÉCESSITÉ ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE NOTRE ADN. POUR CE FAIRE, NOUS ENCOURAGEONS NOS COLLABORATEURS À SE MOBILISER EN FAVEUR DE LA SOCIÉTÉ, NOTAMMENT AUPRÈS DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL. POUR RENDRE CELA POSSIBLE, NOUS CRÉONS UN CADRE OÙ CHACUN EST À L'AISE ET EN CONFIANCE ET OÙ NOUS POUVONS ÊTRE À L'ÉCOUTE DE NOS PARTIES PRENANTES. NOTRE ENGAGEMENT EST AU SERVICE DE NOS ÉCOSYSTÈMES À LA FOIS INTERNE ET EXTERNE.



Claire Leussink-Nies
CEO Benelux - Groupe EPSA
CEO - AB&C Groep





ENGAGÉS POUR NOS COLLABORATEURS : Vers une inclusion porteuse d'opportunités

La promotion de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination sont des prérequis. EPSA en tant que collectif se doit de garantir cette réalité pour permettre à tous d'évoluer sereinement dans l'entreprise.

ÉGALITÉ DES CHANCES ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Convaincu que le capital humain est un véritable levier de performance, EPSA porte une politique RH ambitieuse tournée vers la diversité et l'inclusion. Le groupe aspire à créer un environnement de travail inclusif pour tous. Porté par ces convictions, EPSA signe en 2021 la charte de la diversité et rédige en interne une charte de promotion de l'égalité et lutte contre les discriminations.

Si l'ensemble des thématiques liées à l'égalité des chances sont abordées et sont considérées comme primordiales, le groupe EPSA a décidé d'adresser en priorité :

- L'égalité des genres pour garantir aux femmes et aux hommes du groupe une égalité de traitement dans leur parcours de carrière ;
- L'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap pour faciliter l'employabilité de tous.

Ces champs d'action ont été définis à la suite de la réalisation de diagnostics portés conjointement par les Directions des Ressources Humaines et de l'Engagement. Ces derniers se rassemblent tous les deux mois lors d'un comité de pilotage spécifique sur la diversité et l'inclusion.

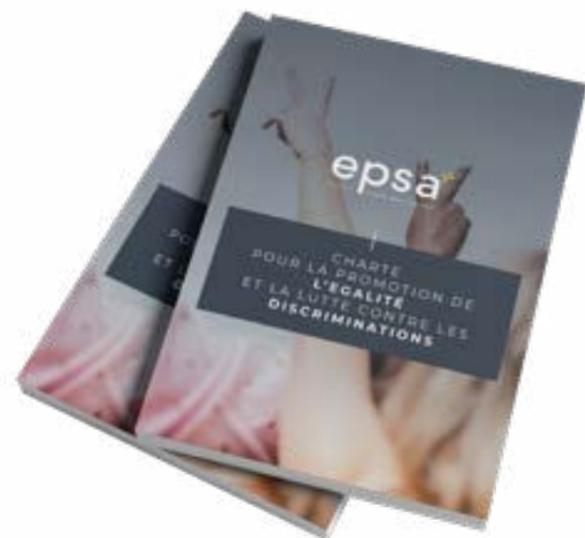
1. ÉGALITÉ DES GENRES

Aujourd'hui, EPSA est fier d'avoir une forte représentation de femmes au sein de ses effectifs, soit 60% des employés. Le groupe poursuit ses efforts afin d'incarner dans toutes les strates et postes de l'entreprise l'égalité des genres. Ainsi, plusieurs actions sont menées afin d'accompagner les femmes et les hommes dans chaque moment de vie. Cela en se concentrant sur des grandes thématiques qui peuvent être vectrices d'inégalités : la parentalité, la discrimination, l'évolution de carrière ou encore la rémunération.

Convaincu que la sensibilisation et la formation sont essentielles pour amener la transformation ainsi que faciliter la conduite du changement, EPSA crée en 2021 le programme « EPSA Equality », porté par un binôme mixte de sponsors, associés de l'entreprise. Les ateliers proposés sont dispensés à tous, avec une concentration spécifique pour les managers et la direction.

Egalement, avec un index égalité professionnelle moyen de 85/100 en France, EPSA ne néglige pas l'attention à porter à l'égalité salariale entre les sexes. Ainsi, en 2023, un diagnostic égalité est mené par les Directions RSE et RH afin d'identifier si des disparités existent. Celui-ci a permis de construire un plan d'action adapté pour résorber les inégalités quand elles étaient constatées, mis en oeuvre dès 2024.

Enfin, soucieux de se transformer et d'incarner intrinsèquement l'égalité des genres, des engagements ont été pris par le groupe EPSA pour atteindre un taux moyen de 30% de femmes dans les instances directionnelles à horizon 2030.



+500

mobilisations sur des ateliers de sensibilisation sur la Diversité & l'Inclusion en 2023

2. INCLUSION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le handicap, son intégration et son accompagnement, est un sujet qui est porté hautement et vivement au sein du groupe. Avec une entreprise adaptée, « EPSA BuyzeWay » créée en 2015, EPSA adresse l'importance de ce sujet en parvenant à concilier performance économique et impact social. Cette entité porte une expertise métier d'accompagnement des clients pour répondre à la fois à un besoin métier ainsi qu'à une ambition d'engagement et d'impact des parties prenantes externes.

Également, EPSA agit au sein de l'ensemble des filiales qui le composent afin de faciliter et d'accélérer la représentation du handicap en entreprise. Tout d'abord, une des entités françaises du groupe est dotée d'un accord handicap pour porter des procédures, politiques et actions de transformation afin d'être ensuite déployées dans l'ensemble du groupe. Cet accord repose sur cinq piliers : gouvernance partagée et transparente, communication, sensibilisation et formation de toutes et tous, recrutement adapté et inclusif, maintien dans l'emploi ainsi que sous-traitance au secteur adapté et protégé. Le dispositif est porté et suivi par les équipes RH et RSE en collaboration directe avec plusieurs référents handicap, collaborateurs du groupe désireux de s'engager et de s'impliquer.

En 2023, une majorité de sites propose aux travailleurs handicapés a minima un jour de congé supplémentaire pour gérer les démarches administratives et/ou médicales. Soucieux de dispenser un niveau de connaissances identiques sur le sujet à l'ensemble de ses collaborateurs, EPSA propose tout au long de l'année plusieurs actions de sensibilisation portées par le programme « EPSA Equality » susmentionné.

Pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées et plus largement, des événements dédiés sont proposés pour permettre à toutes et tous de mieux appréhender les enjeux liés au handicap.



epsa
equality

DuoDay

#seeph2023
Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées



ENGAGÉS POUR NOS COLLABORATEURS : Vers un accomplissement professionnel et personnel

Pour EPSA, offrir un environnement de travail propice à l'épanouissement de tous, dès les premiers pas dans l'entreprise est fondamental. C'est l'engagement pris par le groupe dans le cadre de sa raison d'être

EPSA évolue grâce à la mobilisation des talents qui composent ses équipes, ainsi le bien-être de chacun est primordial. Tous les ans, le groupe diffuse auprès de l'ensemble des équipes un baromètre social : la « Global Employee Survey » pour mieux comprendre leurs attentes. Elle permet de définir les plans d'action sur lesquelles se concentrer notamment en termes de bien-être, santé et de confort.

1. UN CADRE DE TRAVAIL PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT DE CHACUN

EPSA propose sur ses différents sites plusieurs actions afin d'animer la vie des bureaux. En 2023, plusieurs expositions sont proposées autour de la peinture, la photo ou encore la bande dessinée pour mettre la culture au cœur de la vie d'entreprise. Elles favorisent le rassemblement, l'échange et permettent d'évoluer dans un cadre différent. L'art est devenu un outil indispensable pour le développement de la motivation, l'innovation, la créativité et le sentiment de fierté d'appartenance au groupe.

Également, tout au long de l'année, EPSA met un point d'honneur à rassembler régulièrement les collaborateurs lors d'événements alliant travail et plaisir. De nombreux rendez-vous sont donc créés afin de favoriser la cohésion d'équipes entre les entités du groupe (Gala annuel, International Innovation Day, Citizen Day, Delivery Day – Journée du conseil...).

Enfin le groupe place la reconnaissance de ses talents au cœur de sa stratégie d'entreprise et crée en 2023 les « EPSA Awards » : un programme de valorisation de l'engagement des collaborateurs. L'objectif de celui-ci est de mettre en lumière celles et ceux qui, au quotidien, contribuent au développement et à la performance du groupe.

2. ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

Le respect de l'équilibre vie professionnelle et personnelle est un point névralgique de l'entreprise, notamment en tant que structure

de conseil et de service. Le télétravail fait aujourd'hui partie intégrante des avantages mis à disposition des salariés. Dans l'ensemble des sites EPSA, les collaborateurs bénéficient de deux à trois jours de télétravail par semaine. Aucune obligation d'en bénéficier n'est imposée permettant ainsi de s'adapter aux besoins et de laisser son autonomie à chacun.

EPSA est doté d'un guide de la parentalité pour diriger vers les aides adéquates les jeunes et futurs parents. Aussi, parce que la parentalité fait partie intégrante de la vie des collaborateurs concernés, EPSA crée des ponts entre ces deux mondes avec des journées organisées dans l'année où les enfants sont invités à se rendre au bureau.

Mettre au cœur des enjeux du groupe le capital humain est un des leviers stratégiques largement adressés et qui permet au groupe EPSA d'obtenir en 2023 le label Great Place To Work.

Enfin, EPSA est conscient de l'importance d'un dialogue social sain et transparent. Il a été choisi de ne pas adresser cette thématique au sein de ce rapport en raison de la particularité du groupe composé de plusieurs entités juridiques en France et à l'international, avec des réalités différentes.



73%

des collaborateurs ont répondu à la Global Employee Survey en 2023 (Baromètre social)

4/5

de fierté d'appartenance au groupe EPSA dans le cadre la Global Employee Survey



CHEZ EPSA, NOTRE ENGAGEMENT POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL EST UNE PRIORITÉ. EN TANT QUE RÉFÉRENTE RSE ET MEMBRE D'UN COMITÉ SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, JE M'INVESTIS ACTIVEMENT SUR DES PROJETS INTERNES EN COLLABORATION AVEC LA DIRECTION ET LES COLLABORATEURS EUX-MÊMES. CETTE DOUBLE MISSION REFLÈTE NOTRE VOLONTÉ CONSTANTE DE FAVORISER UN ENVIRONNEMENT OÙ CHACUN PEUT S'ÉPANOUIR PLEINEMENT.



Eva Rimaud

Chargée de missions RH & référente EPSA for Good - Groupe EPSA

ENGAGÉS POUR NOS COLLABORATEURS : Vers le développement du capital humain

EPSA porte une attention particulière à proposer un accompagnement adapté à ses collaborateurs pour garantir à chacun de trouver une réponse adaptée à ses besoins, et cela directement dans et auprès de l'entreprise.

GESTION DES TALENTS ET COMPÉTENCES

L'intégration et la vie en entreprise est un des axes prioritaires sur lequel EPSA agit activement pour garantir à chacun un accomplissement professionnel à la hauteur des attentes et des compétences. Au-delà des process d'onboarding permettant une meilleure compréhension du groupe dans son intégralité, ainsi que l'identification des différentes parties prenantes internes, l'ensemble du parcours de carrière est pensé afin de répondre aux attentes des collaborateurs.

1. UN PARCOURS DE FORMATION ADAPTÉ

En tant que groupe international proposant un haut niveau d'expertises, EPSA a à cœur de garantir la pertinence et l'évolution des compétences de ses collaborateurs. Ainsi, en 2022, EPSA lance une plateforme digitale « EPSA Campus » conçue pour accompagner la formation professionnelle continue. Elle permet aux salariés de l'entreprise de mieux appréhender le groupe et la diversité de ses expertises, tout en fournissant des opportunités de formation et d'auto-apprentissage sur des compétences techniques, transversales, les langues, etc.

En 2023, un an après le déploiement par étape de la plateforme, EPSA Campus compte 750 apprenants avec un total de 752 contenus pédagogiques disponibles.

Le groupe place la montée en compétences de ses collaborateurs au centre de ses priorités et poursuit en 2024 le déploiement de la plateforme à l'ensemble des filiales du groupe. En complément, EPSA Campus est alimentée en continu de nouveaux contenus. L'objectif du groupe est d'atteindre 10h en moyenne de formation par collaborateur d'ici 2026 puis de perpétuer cette progression de 5% par an.

2. UN MANAGEMENT PROGRAM POUR RENFORCER SES COMPÉTENCES

Chez EPSA, le constat aujourd'hui est le suivant : les managers de proximité ont un rôle prépondérant à jouer afin de porter la culture d'entreprise. Ils doivent être à l'écoute pour

féderer, motiver et capter les signaux faibles de leurs équipes.

Pour cela, la Direction de l'Engagement travaille conjointement avec les Directions des Ressources Humaines et la leadership team pour impulser un « Management Program ». Ce dernier a pour ambition de former continuellement les managers et libérer le plein potentiel d'EPSA en construisant une entreprise à forte valeur ajoutée humaine. Transformer la façon de vivre en entreprise, transmettre, apprendre et leader, sont autant d'étapes qui crée un environnement dans lequel les équipes maintiennent un niveau de performance accru.

Pour aller plus loin, EPSA met à disposition du management : une « Management Academy », avec des modules de formation continue et un accompagnement individualisé. Ainsi, les managers ont accès à la fois à du contenu digital pour se perfectionner et à un accompagnement spécifique pour aller plus loin sur certains enjeux (charge de travail, culture du feedback, transparence).

+5 000

heures de contenu pédagogique effectuées en 2023

+430K€

de formation alloués aux collaborateurs



3. LA MOBILITÉ POUR S'ADAPTER AUX BESOINS DE CHACUN

Pour répondre à sa Raison d'Être, le groupe appréhende l'importance de proposer une possibilité d'évoluer que ce soit en termes d'environnement de travail ou de carrière. Ainsi, en 2023, EPSA développe un programme de mobilité pour contribuer à la fidélisation et le développement des talents à travers la proposition de carrières singulières.

Le programme « EPSA Mobility » offre à tous la possibilité de réaliser deux types de mobilité :

- Une mobilité géographique
- Une mobilité fonctionnelle

En s'appuyant sur les plateformes existantes, le parcours est facilité pour l'ensemble des collaborateurs que ce soit en termes d'accès à l'information et de transparence du processus d'activation du programme, qu'en termes de sollicitation et d'accompagnement dans la démarche.





ENGAGÉS ENVERS NOS FOURNISSEURS

La stratégie RSE d'EPSA repose également sur sa collaboration avec l'ensemble de ses parties prenantes, notamment ses fournisseurs, pour maîtriser collectivement l'impact à la fois social, environnemental et sociétal.

En tant qu'acteur de référence dans le conseil en achats ainsi qu'avec une expertise métier reposant sur l'activité achats et marketplace, EPSA place au cœur de ses priorités la collaboration avec des fournisseurs portant des valeurs communes en termes d'engagement.

1. SÉLECTION ET SUIVI RESPONSABLES DES FOURNISSEURS

Disposant d'un code de conduite international, et en tant que signataire de la charte relations fournisseurs et achats responsables, EPSA a mis en place des garde-fous pour guider et garantir une prise en compte des impacts sociaux et environnementaux dans les transactions. Convaincu de l'importance de concilier performance et durabilité, la stratégie achats responsables doit particulièrement se développer pour la business line « MarketPlace » qui opère afin de simplifier les process achats de ses clients.

Lors de la sélection de ses partenaires, EPSA MarketPlace exige la signature de son code de conduite. Un processus de vérification des fournisseurs est mis en place afin de satisfaire le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement. Un système de gestion et d'analyse des risques permet de reconnaître de potentielles violations des droits de l'Homme ainsi que connaître l'impact environnemental. Également pour la gestion du portefeuille, les fournisseurs stratégiques sont intégrés à la plateforme « Integrity Next » afin de contrôler leurs engagements RSE (la lutte contre la corruption, la protection environnementale, les droits de l'Homme, la santé et la sécurité, la responsabilité de leur chaîne d'approvisionnement). Chacun se voit décerner une notation de maturité RSE. Si une notation basse est constatée, une analyse plus approfondie est réalisée, jusqu'à remettre en question le partenariat.

En 2024, dans le cadre de sa stratégie climat, EPSA va poursuivre et accélérer ses actions et son niveau d'exigences auprès de ses fournisseurs.

2. CERTIFICATIONS ET LABELS

Le contrôle de la mise en œuvre des achats responsables chez EPSA s'appuie sur des normes et des labels. En 2023, une partie de l'activité MarketPlace bénéficie de la norme ISO 14 001 – Management environnemental. Cette norme assure un système de gestion visant à réduire les impacts négatifs sur l'environnement et assurer la comptabilité environnementale des produits. Une gouvernance autour de cet enjeu est ainsi établie au sein de l'entreprise comprenant un « Quality Manager Representative » et un « Environmental Management Representative ».

Par ailleurs, un audit externe est réalisé pour octroyer et renouveler la norme. Tous les ans, dans le cadre de l'activité MarketPlace d'EPSA, des objectifs sont définis afin d'améliorer la prise en compte de critères RSE : augmentation de propositions de produits durables (avec un passage de 4 000 à 65 000 en 2023), réduction de produits dangereux (réduction de 20% en 2023), etc.



LA TRANSITION, QU'ELLE SOIT ÉCOLOGIQUE OU SOCIALE, DOIT SE RÉALISER COLLECTIVEMENT. CELA EST D'AUTANT PLUS VRAI LORSQUE L'ON PARLE DES ACHATS RESPONSABLES. EN EFFET, À TRAVERS LE MÉTIER D'ACHETEUR NOUS COLLABORONS AVEC UN LARGE ÉCOSYSTÈME. OR, POUR RÉUSSIR LE PARI DE LA RÉDUCTION ET L'AMÉLIORATION DE NOTRE IMPACT, IL EST ESSENTIEL QUE L'ENSEMBLE DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR AGISSE. CELA DOIT SE FAIRE À TRAVERS UNE COLLABORATION ACTIVE. CHEZ EPSA, NOUS AVONS LA CONVICTION DE L'IMPORTANCE DE PARTAGER - NOS BONNES PRATIQUES, NOS SOLUTIONS, NOS OUTILS, ETC., AFIN DE GARANTIR UN PASSAGE À L'ACTION À L'ÉCHELLE GLOBALE.



Eric Achour

Directeur Général MarketPlace
Business Line - Groupe EPSA





ENGAGÉS ENVERS LA SOCIÉTÉ ET LES TERRITOIRES

Le fonds de dotation - EPSA Foundation a pour objet de soutenir et développer tout œuvre d'intérêt général contribuant à l'accompagnement des publics fragiles vers l'accès ou le maintien dans l'emploi.

EPSA FOUNDATION

Engagé depuis 2019, à travers la création de son fonds de dotation, EPSA soutient et développe des œuvres ou projets d'intérêt général. Le fonds mène régulièrement des actions en faveur de projets philanthropiques, éducatifs, d'insertion ou concourant à la défense de l'environnement. EPSA Foundation soutient sur le long terme (minimum 3 ans) des associations en fonction des champs d'intervention sur lesquels elles se concentrent. Le mécénat prend différentes formes afin de répondre spécifiquement aux besoins de chacun de ses partenaires : financier, de compétences, bénévolat, etc.

L'engagement d'EPSA Foundation repose sur une dynamique globale qui est portée et incarnée par l'entreprise grâce à une gouvernance pertinente : un conseil d'administration représentatif de la diversité des équipes d'EPSA, un management de proximité qui encourage les équipes à se mobiliser sur le temps de travail ainsi que des collaborateurs impliqués auprès d'une dizaine d'associations partenaires.

A travers la mobilisation des salariés et la collaboration avec l'écosystème dans lequel évolue l'entreprise, EPSA œuvre pour apporter une réponse adaptée à chacune de ses parties prenantes. Cette agilité permet à EPSA Foundation de porter des innovations sociales infusées par ses partenaires. En effet, le groupe et son fonds de dotation mettent à disposition de ses partenaires les compétences des talents de l'entreprise, notamment à travers le développement du mécénat de compétences. Ce dernier est réalisé de manière ponctuel au profit de grands acteurs de l'intérêt général tels que Pro Bono Lab et Make.org. En 2023, plusieurs missions pro bono ont ainsi pu être réalisées afin de répondre à des défis spécifiques rencontrés par les structures partenaires.

Tout au long de l'année, plusieurs centaines de collaborateurs passent à l'action sur différents formats de mobilisation : mentorat, coaching, simulation d'entretien, compétition sportive, animation en classe, etc.

Cet engagement est possible par l'organisation et les champs d'intervention choisis par EPSA Foundation :

1. INSERTION PROFESSIONNELLE

Pour les entreprises de services, le capital humain est le moteur, la richesse principale à préserver. Garantir l'égalité des chances est de la responsabilité de chacun, notamment face au marché du travail. EPSA Foundation engage du mécénat financier et de compétences auprès de quatre partenaires associatifs qui œuvrent en faveur de l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi.

2. GRANDE CAUSE - SPORT & JEUNESSE

Tous les trois ans, EPSA Foundation réactualise sa Grande Cause, définissant ainsi un nouveau champ d'intervention au choix des collaborateurs. Suite aux votes réalisés en 2023, le Sport et la Jeunesse ont été choisis comme les thématiques sur lesquelles le fonds allait tourner son action. Aux côtés de deux associations partenaires, EPSA intervient au cœur des territoires pour favoriser l'insertion par le sport.

3. CITIZEN DAY

EPSA donne rendez-vous annuellement à ses collaborateurs pour passer à l'action auprès d'une ou plusieurs associations. Pendant une demi-journée, les employés du groupe se rassemblent avec leur entourage proche pour répondre aux besoins identifiés par les associations partenaires sur cet événement.

11000
bénéficiaires accompagnés

250
jours/Homme réalisés auprès des partenaires associatifs



GRÂCE AU SPORT, NOUS ALLONS À LA RENCONTRE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNONS SUR LE CHEMIN DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE. AU-DELÀ DU SOUTIEN FINANCIER QUE NOUS ACCORDE EPSA FOUNDATION, L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS EST PRIMORDIAL POUR PERMETTRE AUX JEUNES DE DÉCOUVRIR LE MONDE DE L'ENTREPRISE, NOTAMMENT À TRAVERS DES VISITES ORGANISÉES PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES. CES MOMENTS DE PARTAGE ENTRE LES COLLABORATEURS ET LES JEUNES SONT DES TREMPLINS POUR LES JEUNES, ET PEUVENT CHANGER DES



Hélène Blondel
Directrice des partenariats -
Sport dans la Ville



ENGAGÉS ENVERS LA SOCIÉTÉ ET LES TERRITOIRES

FOCUS SUR L'INNOVATION SOCIALE

EPSA Foundation est aussi un incubateur d'innovation sociale, porté par les valeurs d'audace et d'entrepreneuriat. EPSA via EPSA Foundation entre au capital comme membre fondateur, de l'entreprise à impact social : « Engagés ».

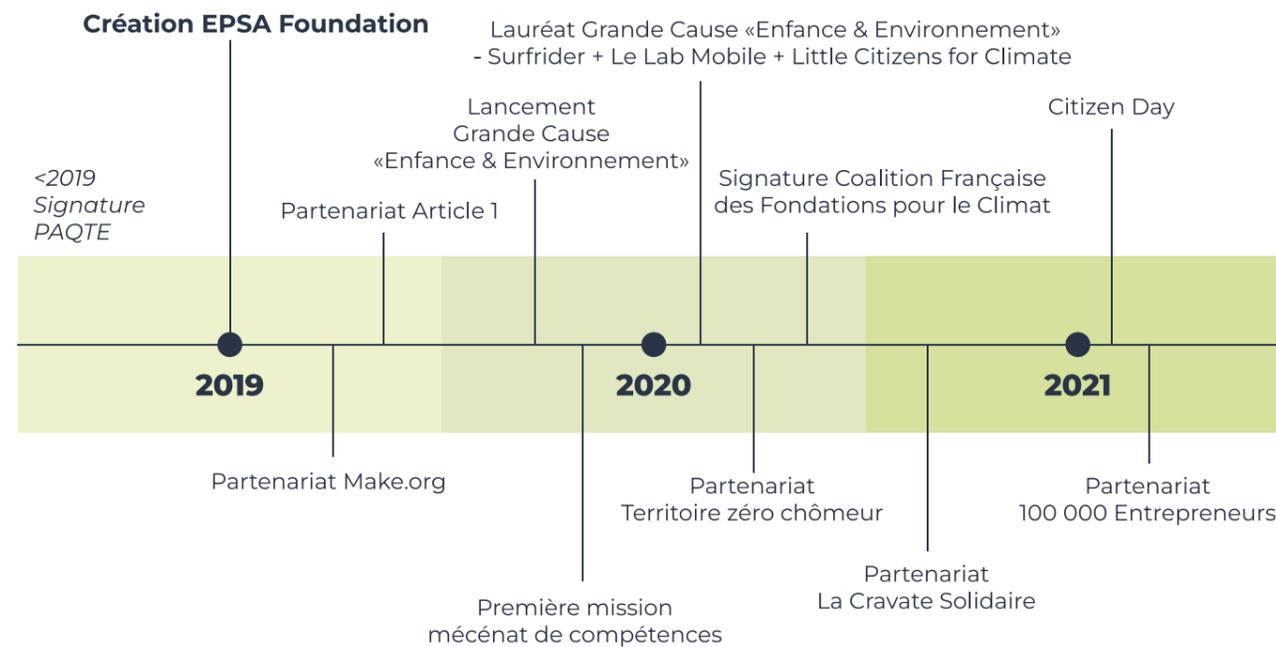
Cette expérimentation unique permet à l'entreprise de s'engager aux côtés d'autres entreprises du territoire lyonnais. Depuis 2022, une stratégie de développement sur les métiers en tension a été mise en place, notamment sur les filières professionnalisantes comme le médico-social. Cette participation permet le recrutement de plus de 22 salariés conventionnés.

Il s'agit là d'une innovation sociale quasiment unique en France puisque c'est un fonds de dotation (EPSA Foundation) qui rentre au capital d'une entreprise à but lucratif. Une action au service de la revitalisation des territoires ainsi que de la performance durable.

22

emplois créés dans le cadre du programme Entreprise à But d'Emploi

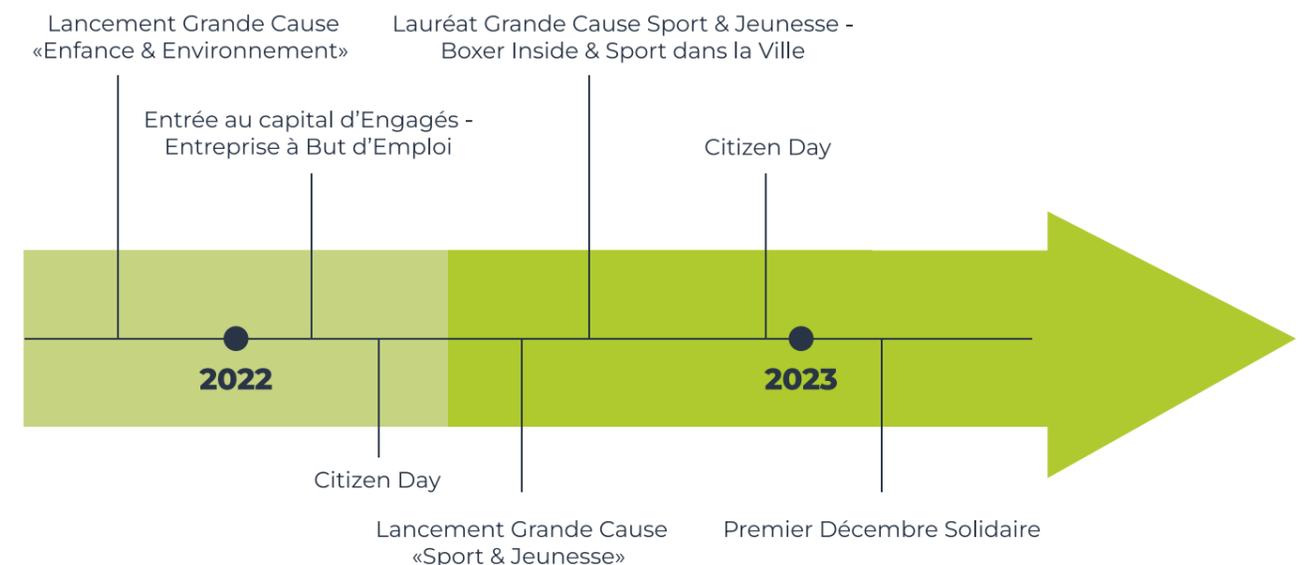
DATES CLÉS DU FONDS DE DOTATION - EPSA FOUNDATION



LE SOUTIEN FINANCIER INITIAL D'EPSA FUT CRUCIAL À NOS DÉBUTS, MAIS NOTRE PARTENARIAT VA BIEN AU-DELÀ. LEUR APPUI CONTINU TANT SUR LE PLAN COMMERCIAL QUE STRATÉGIQUE A ÉTÉ DÉTERMINANT. CELA NOUS A PERMIS DE DOUBLER NOS EFFECTIFS, PASSANT DE 10 À PLUS DE 20 SALARIÉS EN 2023 ET DOUBLANT AINSI NOTRE IMPACT SOCIAL SUR LE TERRITOIRE. NOUS SOMMES RAVIS DE CETTE COLLABORATION ET SALUONS L'ENGAGEMENT SOUTENU DU FONDS DE DOTATION ET DU GROUPE EPSA DANS LA LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES.



Baptiste Costantini
Co-fondateur et directeur - Engagés



INDICATEURS

ÉTHIQUE				
Indicateur de performance	Résultat 2023	Périmètre	Unité	Page de référence et information associée
Part de collaborateurs formés à la protection des données	24	Groupe EPSA	%	page 27
Nombre de test(s) de cybersécurité réalisé(s)	1	Groupe EPSA	Nombre	Page 27
Nombre de fournisseurs évalués sur leur performance RSE	10 843	Groupe EPSA	Nombre	page 48
Part des fournisseurs classés dans la catégorie « verte » sur Integrity Next	1%	Groupe EPSA	%	Page 48
Nombre de bénéficiaires d'EPSA Foundation	11 000	Groupe EPSA	Nombre	pages 50 à 54
ENVIRONNEMENT				
Indicateur de performance	Résultat 2021	Périmètre	Unité	Page de référence et information associée
Émissions de CO2e (Scopes 1, 2, 3)	29 500	Groupe EPSA	TCO2e	Page 35
Emissions de CO2e / k€ CA	101	Groupe EPSA	kgCO2e/k€	Page 35
Chiffre d'Affaires annuel	400	Groupe EPSA	Millions d'Euros	Page 15
Consommation d'électricité annuelle	507	Groupe EPSA	MégaWattheure	Page 36

ENVIRONNEMENT				
Indicateur de performance	Résultat 2021	Périmètre	Unité	Page de référence et information associée
Consommation de gaz annuelle	120	Groupe EPSA	MégaWattheure	Page 36
Consommation totale d'énergie	530	Groupe EPSA	MégaWattheure	Page 36
Part d'énergie consommée d'origine décarbonée (%)	39	Groupe EPSA	Pourcentage	Page 28
SOCIAL				
Indicateur de performance	Résultat 2023	Périmètre	Unité	Page de référence et information associée
Note moyenne obtenue à la question « Êtes-vous fier de travailler pour le Groupe EPSA? » dans le baromètre social annuel	4/5	EPSA France	Nombre	Pages 44 – 45
Part de femmes au Board	15%	Groupe EPSA	%	Pages 42 – 43
Index égalité professionnelle homme-femme	85/100	EPSA France	Nombre	Page 42
Part de salariés en situation de handicap	3%	Groupe EPSA	%	Page 43
Part de salariés ayant participé à au moins 10h de formation dans l'année	0	Groupe EPSA	%	Page 46
Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur	4	Groupe EPSA	%	Page 46
Nombre d'heures de formation dispensées	5 642	Groupe EPSA	Nombre	Page 46

MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT

EPSA établit cette note méthodologique dans le cadre de son rapport d'engagement. L'objectif fondamental de cette note est d'assurer une transparence maximale quant à la méthodologie de collecte, de vérification et de validation des informations présentes dans ce rapport et des indicateurs extra-financiers collectés. Elle vise à fournir une explication claire et détaillée de la manière dont EPSA mesure, évalue et rapporte ses performances dans les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

PÉRIMÈTRE DE REPORTING RSE

Les données quantitatives et qualitatives portent sur la période du 01/02/2023 au 31/01/2024. Les données sont publiées pour le groupe EPSA, avec un périmètre monde sauf exceptions explicitement mentionnées. Le périmètre dit "Groupe" intègre les données consolidées de l'ensemble des entités présentes dans les différents pays d'implantation du groupe EPSA.

LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Ce rapport est le premier réalisé par EPSA sous ce format approfondi. Il lance une démarche volontaire d'amélioration de sa démarche RSE. Il permet également d'anticiper les demandes en termes de reporting liés à la CSRD à laquelle le groupe est assujéti à partir de 2026. Le recensement des indicateurs éthiques, sociaux et environnementaux du groupe présente une certaine complexité en raison de la multiplicité des filiales. Ainsi, certaines limites peuvent être opposées en termes de :

- Définition commune des termes et notions utilisés notamment liés à la dimension internationale du groupe ;
- Différence de législation entre les pays ;
- Difficulté de collecte des indicateurs de suivi n'étant pas automatisée dans un outil digital généralisé ;
- Accessibilité de certaines données non recensées en raison des différences des législations ;
- Nécessité d'extrapolation et d'estimation de certaines datas.

Ces limites sont prises en compte afin de constituer un plan d'action d'amélioration dans le cadre de la consolidation et du recensement de la donnée pour les années à venir.

PRÉCISIONS SUR LES INDICATEURS DE PERFORMANCE (KPIs)

EPSA classe ces différents indicateurs au sein de ses trois grands engagements RSE : Éthique, Social et Environnement.

ÉTHIQUE :

- **Nombre de collaborateurs :** Le nombre de collaborateurs total correspond à la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile. Les salariés en CDD, les travailleurs temporaires, les collaborateurs en alternance, les stagiaires et les dirigeants sont exclus de ce calcul.
- **Part de collaborateurs formés à la protection des données :** Il s'agit du nombre de collaborateurs formés à la protection des données divisé par le nombre de collaborateurs au total, le tout multiplié par 100.
- **Nombre de test(s) cybersécurité réalisé(s) :** Quantité de tests de sécurité informatique effectués sur l'année, via diverses méthodes telles que des analyses de vulnérabilités, des audits de sécurité, des tests d'intrusion, des simulations d'attaque, etc. Cet indicateur a pour objectif de mesurer la robustesse des mesures de sécurité mises en place dans le système informatique.
- **Nombre de fournisseurs évalués sur leur performance RSE :** EPSA utilise la plateforme Integrity Next pour référencer ses fournisseurs stratégiques. À travers cette plateforme, EPSA contrôle également les engagements RSE. In fine, chaque fournisseur se voit décerner une note de maturité.
- **Part des fournisseurs classés dans la catégorie « verte » sur Integrity Next :** Selon la note de maturité RSE attribuée aux fournisseurs, il est automatiquement classé dans la catégorie rouge, orange ou verte en fonction des documents de preuve déposés.
- **Nombre de bénéficiaires d'EPSA Foundation :** Nombre de personnes bénéficiant du mécénat financier et/ou du mécénat de compétences réalisés par EPSA Foundation définies directement par les partenaires.

SOCIAL :

- **Note moyenne obtenue à la question « Êtes-vous fier de travailler pour EPSA ? » :** Chaque année, un baromètre social est envoyé aux collaborateurs d'EPSA. Il contient une question sur la fierté que ressent le salarié de travailler pour le groupe. Cet indicateur calcule la moyenne des notes attribuées par les participants au baromètre sociale. La note se situe entre 0 et 10.
- **Part de femmes au Board :** Ce KPI mesure la proportion de femmes occupant des postes au sein du board d'EPSA et offre une indication sur la représentation féminine au plus haut niveau de hiérarchie. Il s'est obtenu en divisant le

nombre de femmes au Board par le nombre de membres du Board, le tout multiplié par 100.

- **Index égalité professionnelle femme-homme :** L'index, mis en ligne sur le site du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, est une note sur 100 points. Il est obtenu via un simulateur-calculateur en ligne. Il prend en compte les critères suivants : écart de rémunération femmes / hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations et écart de répartition des promotions. Chez EPSA, il concerne essentiellement les entités françaises.
- **Part de salariés en situation de handicap :** Cet indicateur est obtenu en divisant le nombre de travailleurs en situation de handicap employés par EPSA et le nombre de travailleurs en situation de handicap externes par le nombre de collaborateurs au total, le tout multiplié par 100. Selon le code du travail, un salarié en situation de handicap « est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».
- **Part de salariés ayant participé à au moins 10h de formation dans l'année :** Le terme « formation » comprend une variété d'activités, allant des sessions certifiantes aux actions de sensibilisation. Ainsi, la « part de salariés ayant participé à au moins 10 heures de formation dans l'année » englobe ces diverses opportunités d'apprentissage au sein de l'entreprise. Ce KPI a été obtenu en divisant le nombre de salariés ayant participé à au moins 10h de formation dans l'année par le nombre de collaborateurs au total, le tout divisé par 100.
- **Nombre d'heures moyen de formation par collaborateurs :** Le terme « formation » conserve la même signification que précédemment. Cet indicateur s'obtient en divisant le nombre total d'heures de formation dispensées aux collaborateurs d'EPSA par le nombre de collaborateurs au total.

ENVIRONNEMENT :

- **Emissions de CO2e (Scopes 1, 2, 3) :** La quantification de ces émissions a été effectuée à travers la réalisation d'un Bilan Carbone® couvrant les trois scopes.
- **Emissions de CO2e / M€ chiffre d'affaires :** Il s'agit ici des émissions totales calculées dans le Bilan Carbone®, divisées par le chiffre d'affaires annuel de l'entreprise (en euros).
- **Consommation totale d'énergie :** Cela désigne la quantité totale d'énergie consommée par toutes les entités du groupe. Elle inclut la consommation d'électricité, de gaz naturel, de carburant, de biomasse et des autres sources d'énergie renouvelable.
- **Part d'énergie consommée d'origine renouvelable :** L'énergie d'origine renouvelable peut provenir de sources d'énergie solaire, éolienne, hydraulique, géothermique ou encore de la biomasse. Cet indicateur permet d'évaluer le degré de dépendance aux énergies fossiles du groupe et d'évaluer les progrès vers une transition énergétique plus durable.

CONTRÔLE ET VÉRIFICATION DES DONNÉES :

- **Vérification interne :** Les indicateurs mentionnés ci-dessus sont collectés et calculés par les experts Métiers. Ils sont ensuite validés par la Direction RSE qui regarde la cohérence et la vraisemblance des données. Pour finir, la Direction RSE consolide ces données au niveau du groupe.

EPSA porte des valeurs fortes au regard des enjeux de durabilité. À travers plusieurs organes internes des transformations éthiques, sociales et environnementales sont ainsi menées depuis 2019. Ce rapport entreprise responsable permet d'exposer auprès des parties prenantes à la fois internes et externes l'ensemble des travaux menés. De plus, avec une réglementation européenne qui évolue et un niveau d'attente toujours plus important, le groupe anticipe la mise en application de la CSRD et son assujettissement effectif en 2026.

Ainsi, à travers l'accompagnement d'ekodev, cabinet interne spécialisé, EPSA lance en 2024 une mission CSRD. Cette dernière est une occasion privilégiée pour continuer sa progression sur les sujets RSE tout en améliorant son reporting extra-financier, notamment à travers la mobilisation du plus grand nombre. Ainsi, en 2025, un premier rapport de durabilité volontaire sera publié grâce à une mission lancée dès février 2024.

Enfin, EPSA prend également en compte les nouveaux assujettissements de certaines de ses activités aux réglementations liées à la taxonomie. En 2024, en parallèle du travail mené pour la CSRD, EPSA enclenche, toujours avec l'accompagnement d'ekodev, une mise en conformité de son activité.

A propos d'EPSA

EPSA est créateur et producteur de performance durable.

Le groupe EPSA, plateforme d'offres multiservices opérationnelles, spécialisé en optimisation de la performance des entreprises et des acteurs publics, est le partenaire incontournable de toute organisation souhaitant accroître sa productivité et sa profitabilité.

Avec plus de 3 000 collaborateurs répartis dans une trentaine de pays, EPSA est le seul acteur international à proposer un accompagnement global autour de 7 grands domaines d'expertises complémentaires : Transformation des organisations, Procurement, MarketPlace, Innovation, Energy & Environment, Tax et Finance. Résolument orientées clients et engagées dans une démarche de digitalisation des offres et des process, les équipes d'EPSA recherchent au quotidien l'optimisation et l'efficience avec une approche « sur-mesure » et responsable, adaptée à chaque besoin et spécificité des organisations. De plus, doté d'une culture de l'humain forte, EPSA s'engage activement, tout au long de l'année, à travers son programme : «EPSA for Good», qui porte des politiques sociales et environnementales ambitieuses.

Plus d'informations sur www.epsa.com