

2024

Plan de vigilance



Sommaire

Introduction

1. Gouvernance du devoir de vigilance chez Econocom	4
2. Cartographie des risques liés au devoir de vigilance	4
2.1. Méthodologie de l'exercice d'identification des risques	4
2.2. Synthèse des risques matériels bruts identifiés	5
3. Les mesures de gestion et d'atténuation des risques	5
3.1. La gestion des risques d'impacts négatifs sur les droits humains et à la santé-sécurité des collaborateurs	5
3.2. La gestion des risques d'impacts négatifs sur l'environnement	8
3.3. La gestion des risques liés aux pratiques des fournisseurs et des sous-traitants	9
4. Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	10
5. Dispositifs de suivi	11
6. Compte-rendu de mise en œuvre opérationnelle	16

Le présent plan de vigilance a été rendu public sur le site internet du Groupe Econocom en septembre 2025. Il porte sur l'exercice financier 2024 et renvoie aux informations publiées dans le Rapport d'impact et le Rapport de durabilité publiés dans le Rapport annuel 2024 (indicateurs et actions mises en place).

Introduction

Econocom SAS est soumis aux obligations de la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017 (« loi sur le devoir de vigilance »), laquelle demande la mise en place d'un plan de vigilance, comprenant les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société assujettie, de celles de ses filiales contrôlées, de ses sous-traitants et de ses fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

Le plan de vigilance doit comporter :

- Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;
- Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;
- Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

1. Gouvernance du devoir de vigilance chez Econocom

Le Département juridique a la charge de piloter l'exercice de vigilance. Il s'appuie sur la Direction RSE, en charge des questions environnementales et des pratiques Achats, et de la Direction des Ressources Humaines d'Econocom SAS, en charge des enjeux liés à la santé-sécurité et aux droits humains concernant les collaborateurs d'Econocom SAS.

2. Cartographie des risques liés au devoir de vigilance

2.1. Méthodologie de l'exercice d'identification des risques

Les risques évalués sont les risques d'impacts négatifs sur les droits humains, la santé-sécurité des personnes et l'environnement qui seraient causés par les activités d'Econocom SAS et de ses sous-traitants et fournisseurs.

La détermination des risques bruts a été effectuée à l'occasion de l'exercice de matérialité des impacts négatifs demandé par la directive dite CSRD. Ont ainsi été évaluées la probabilité de l'occurrence des risques et la cotation de leur sévérité (appréciation de l'ampleur, de la portée et de la réversibilité potentielle des impacts) au regard des spécificités des activités de Econocom SAS [pour plus d'informations sur l'exercice global de double matérialité, sur la méthodologie employée ou les parties prenantes interrogées, se reporter à l'ESRS 2 au sein du Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel 2024 p.125 et suivantes].

L'exercice a couvert différentes entités françaises consolidées d'Econocom SAS, représentatives de l'ensemble des activités d'Econocom SAS, à savoir :

- Activité de distribution de matériels informatiques (Product & Solutions) ;
- Solution de location (Technology Management and Financing) ;
- Services digitaux (Services).

Les enjeux droits humains et environnementaux analysés dans le cadre de l'exercice de double matérialité (normes ESRS) recoupent l'univers de risques à considérer dans le cadre du devoir de vigilance :

- En matière de santé et sécurité des personnes (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel ESRS S1 p.171-205 et ESRS S2 p.206-213) ;
- En matière de droits humains : respect des droits fondamentaux des travailleurs, de conditions de travail justes et favorables, de la vie privée et des droits des communautés locales (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel ESRS S1 p.171-205 et ESRS S2 p.206-213) ;

- En matière environnementale : atteintes potentielles à la biodiversité et aux ressources naturelles (pollution, gestion des déchets, consommation des ressources) et émissions de gaz à effet de serre et économie circulaire (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel ESRS E1 p.144-163 et E5 p.164-170).

2.2. Synthèse des risques matériels bruts identifiés

Compte-tenu des activités d'Econocom SAS, les risques d'impacts négatifs les plus graves aux droits humains, à la santé-sécurité des personnes et à l'environnement sont liés à :

- De potentielles atteintes aux droits et à la santé des collaborateurs (notamment sur les enjeux de non-discrimination, de rémunération vitale et des risques psychosociaux) (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel ESRS S1 p.171-205) ;
- De potentielles atteintes au respect de la vie privée liées à la protection et à la sécurité des données personnelles des collaborateurs et des clients (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel ESRS S1 p. 171-205 et ESRS S4 p.214 qui renvoie au Rapport impact) ;
- De potentielles atteintes aux droits fondamentaux et aux conditions de travail dans la chaîne de valeur (fournisseurs et sous-traitants), notamment concernant la fourniture d'ordinateurs et les constructeurs (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel ESRS S2 p.206-213).

Les impacts potentiels relatifs à la **contribution des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre d'Econocom SAS aux changements climatiques** (propres opérations et activités des sous-traitants ou fournisseurs) ainsi que les impacts potentiels relatifs à **l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire** ont également été évalués comme matériels (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel ESRS E1 p.144-163 et ESRS E5 p.164-170).

Les mesures mises en œuvre pour prévenir et atténuer chaque risque sont classées et détaillées par enjeux.

3. Les mesures de gestion et d'atténuation des risques

Sont ici synthétisées les réponses apportées par Econocom SAS pour gérer les risques identifiés. Ces actions regroupent les politiques, processus et les mesures de suivi relatives à chacun de ces enjeux. Pour en savoir plus sur les démarches, se référer aux chapitres correspondants du Rapport impact et du Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel 2024.

3.1. La gestion des risques d'impacts négatifs sur les droits humains et à la santé-sécurité des collaborateurs

La démarche droits humains et santé-sécurité des collaborateurs est pilotée par la Direction des Ressources Humaines.

Le Groupe Econocom s'engage au respect de différents textes nationaux et internationaux et notamment le Pacte Mondial des Nations Unies et la Charte de l'Institut du Numérique Responsable. (Rapport impact au sein du Rapport annuel p.103)

Les politiques du Groupe Econocom en matière de Ressources Humaines sont décrites à la section 4.3 Politiques des Ressources humaines [S1 -1] (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p.174-178).

Santé-sécurité au travail

Econocom a identifié certaines populations sensibles, lesquelles bénéficient d'un suivi particulier. Les critères d'identification sont le métier, l'activité du client et les caractéristiques des collaborateurs. Les métiers concernés sont (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.174) :

- Les opérateurs en usine chargés du reconditionnement ;
- Les techniciens et managers des plateformes téléphoniques pour les centres de services.

Ces activités sont exercées dans les locaux du périmètre Econocom SAS s'agissant du reconditionnement, et dans les locaux du Groupe Econocom s'agissant des plateformes téléphoniques pour les centres de service. Une équipe RH dédiée suit de près ces populations sensibles (travail debout, bruits...). En 2023, ont été déployés :

- Un dispositif de soutien et d'accompagnement pour les responsables et techniciens de l'assistance technique à Grenoble qui répondent aux appels et peuvent être amenés à gérer des situations difficiles ;
- Un dépistage auditif complet, en particulier pour les collaborateurs travaillant au téléphone.

Compte tenu du succès de ces dispositifs, ils ont été renouvelés et élargis en 2024. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.174)

Grâce au contrat collectif d'assurance santé prévoyance, des rendez-vous avec des psychologues sont également rendus possibles pour les collaborateurs affiliés des entités suivantes : Econocom Services & Solutions, Econocom France, Econocom Products et Solutions, Econocom Apps, Cloud & Data et Econocom SAS.

Pour Econocom Services & Solutions et Econocom Apps, Cloud & Data, un suivi médical renforcé avec la médecine du travail et la RH est mis en œuvre pour les collaborateurs exposés à des risques pouvant présenter des conséquences graves tels que ceux exposés potentiellement à des rayonnements ionisants ou ceux travaillant en équipes successives (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.174). Pour Econocom SAS, Econocom France, Econocom Services & Solutions, Econocom Apps, Cloud & Data et Econocom Products et Solutions les visites médicales sont semi-automatisées pour fiabiliser le processus. Ce nouvel outil, mis en place en 2023, garantit le suivi et les relances des visites médicales notamment pour ces populations exposées.

Discrimination et harcèlement

Afin de lutter contre toute forme de discrimination au travail, le Groupe Econocom a mis en place différentes pratiques.

Le Code de conduite des affaires précise ainsi dans son chapitre 8 « *Lutte contre la discrimination* » les repères liés aux principes de non-discrimination notamment, sur la race, le sexe, l'âge, la santé, la religion, l'orientation sexuelle ou les opinions politiques, religieuses ou syndicales.

Le Groupe Econocom s'engage en faveur de l'égalité et de la diversité, en luttant contre toutes discriminations liées aux différences visibles et invisibles. Parce que chaque collaborateur est unique, l'alliance des talents de chacun est une véritable force et une condition essentielle de la réussite du groupe (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.171).

Le groupe privilégie le recrutement et l'évolution selon les compétences de chaque individu et condamne toute forme de discrimination. Il promeut l'égalité des chances, l'égalité professionnelle, la mixité, la diversité et l'inclusion au sein de chacune des entreprises qui le composent (§ « 4.3.2. L'ÉGALITÉ DES CHANCES » issu du Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.176-177).

Des Comités RH sont organisés régulièrement, incluant l'ensemble des représentants RH des activités, pour fluidifier la communication et harmoniser les bonnes pratiques ainsi que certains avantages au sein de ses différentes entités. En France, cette coordination a permis de mettre en place un certain nombre de dispositifs allant dans ce sens, tels qu'un accord collectif de groupe relatif à la participation, aux régimes de frais de santé et prévoyance. Ces Comités ont également permis d'harmoniser certains avantages au sein des différentes entités, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. Ainsi, en 2024, nous avons pu octroyer à l'ensemble de nos collaborateurs en situation de handicap des Chèques Emploi Service Universels (CESU) d'une valeur de 500 € pris en charge intégralement par les entreprises (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.178).

De nombreux projets en cours visent également à harmoniser les bonnes pratiques. Ainsi, des négociations ont été ouvertes, fin 2024, en vue de la mise en place d'un accord couvrant les sociétés françaises, en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.178).

Le Groupe Econocom (au travers de son plan stratégique) met également l'accent sur le renforcement d'un modèle social basé sur l'inclusion des personnes en situation de handicap (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.183).

En France, une véritable politique liée au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été développée et déployée grâce à la « mission handicap ». Cet engagement se base à la fois sur un support interne (administratif, financier et communicatif) et sur un support externe, grâce au développement de partenariats visant au recrutement de personnes en situation de handicap ou encore au recours à des entreprises adaptées pour la prestation de services (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.183).

À l'international, la mise en place des premiers plans d'actions avec la définition de trajectoires précises par pays sont prévus pour le premier semestre 2025 (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.183).

Pour Econocom SAS, Econocom France, Econocom Services & Solutions, Econocom Apps, Cloud & Data et Econocom Products et Solutions, Econocom a mis en place un processus qui permet l'accompagnement dans la démarche d'obtention d'un titre de séjour ou la réalisation des démarches afin de pouvoir embaucher un salarié étranger, en fonction de la législation applicable au cas d'espèce. Par ailleurs, Econocom SAS a mis en place plusieurs démarches pour dynamiser les recrutements féminins concernant l'activité Services (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.195) :

- Attirer et recruter grâce à la reconversion avec le Manifeste : #ReconversionFemmesNumérique ;
- Programme Femmes du Digital.

En France : plusieurs dispositifs ont été déployés visant à promouvoir la parité au sein de chacune de ses filières d'emploi. À titre d'exemple, des actions de sensibilisation relatives à l'accès des femmes à des postes où elles sont sous-représentées. Parmi ces actions, on peut citer la signature du Manifeste #ReconversionFemmesNumérique, ou encore la mise en place du groupe de travail Femmes du numérique, destiné à promouvoir les métiers du numérique auprès des femmes (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p.184).

Ainsi, en France, l'index égalité femmes-hommes calculé en 2024 au titre de l'année 2023 est de 94/100. L'index 2025 sera publié sur le site internet en mars 2025. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.203).

Par ailleurs, afin de permettre l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le périmètre France d'Econocom SAS, une convention de partenariat a été conclue en 2014 avec l'AGEFIPH (Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) puis un accord handicap a été signé en 2018, renouvelé en 2021 pour 3 ans. Un nouveau partenariat avec l'Agefiph est en cours de conclusion. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.185)

Des formations dispensées par un cabinet externe visent à sensibiliser au handicap tous les acteurs internes mais aussi les collaborateurs du périmètre France d'Econocom SAS lors d'événements tels que la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.186). Econocom SAS sur son périmètre France, est également signataire du « Manifeste inclusion », association qui mobilise plus de 130 entreprises signataires engagées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap afin de contribuer au changement de notre société et de faire de la diversité une force. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.186)

Enfin, parmi les objectifs extra-financiers d'Econocom en matière sociale figurent :

- Obtenir la médaille Platinum d'Ecovadis pour rejoindre le Top 1 % des entreprises engagées en RSE. Econocom Group SE est depuis 2024 certifié médaille d'or. Cela concerne tous les secteurs (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.132) ;
- Doubler la proportion d'employés en situation de handicap pour atteindre 6 % en 2028 ; Cela concerne tous les secteurs (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.132) ;
- Dépasser la note de 90/100 pour l'index égalité Femmes/Hommes ; Cela concerne tous les secteurs (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.132).

Concernant le harcèlement, le code de conduite mentionné plus avant affirme la tolérance zéro du Groupe face aux pratiques de harcèlement. Des sanctions sont prévues à l'égard des salariés, agents ou partenaires commerciaux et Econocom s'engage à rompre toute relation contractuelle si nécessaire.

En outre, conformément à la Loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite loi Schiappa, un référent « harcèlement sexuel et agissement sexiste » est nommé au sein de la société Econocom Services & Solutions, filiale de Econocom SAS.

Protection sociale

Pour des informations détaillées sur la protection sociale, veuillez-vous référer au paragraphe 4.13 Protection sociale [S1-11] du Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel (p.197).

En France, la convention collective nationale la plus répandue dans les sociétés du groupe est [la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils](#) adoptée par la fédération Syntec. Les salariés d'Econocom Factory relèvent quant à eux de la [convention collective nationale de la métallurgie](#) (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.177).

Et a mis en place une protection sociale couvrant à 100 % des effectifs salariés, afin d'encourager l'engagement durable des collaborateurs avec un soutien lors des moments clés de leur vie (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.178).

Le groupe organise régulièrement des actions de prévention en matière de santé et de qualité de vie au travail. Il a ainsi permis, en 2024, à certains collaborateurs de bénéficier gratuitement d'une vaccination contre la grippe, d'un dépistage auditif ou encore de bilans multi pathologiques, organisés sur leur lieu de travail (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.188).

En 2024, Econocom SAS sur son périmètre France s'est notamment :

- Engagé pour la troisième année consécutive, sur la thématique du cancer du sein dans le cadre du programme « Octobre rose » ;
- Associé pour la première fois au programme « Movember » en élargissant les bilans prédictifs du cancer du sein initialement déployés à des bilans multi pathologiques à destination des salariés âgés de plus de 40 ans (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.200). Par ailleurs, la protection sociale est prise en charge à 60% et le maintien de salaire pour l'ensemble du congé paternité est assuré si le salarié a plus d'un an d'ancienneté.

❖ De potentielles atteintes au respect de la vie privée liées à la protection et à la sécurité des données personnelles des collaborateurs et des clients

Sécurité et protection des données personnelles des collaborateurs

Le Groupe Econocom s'est doté depuis 2022 d'un Directeur Sécurité et Sûreté dont la mission est d'aligner les différentes entités de la *Galaxie Econocom* en matière de pratiques et engagements de sécurité. (Rapport impact au sein du Rapport annuel p119)

Une stratégie de sécurité du Groupe définit ainsi un socle nommé la Minimum Viable Security (MVS) a ainsi été mis en place. Il décrit une posture de sécurité qui optimise les efforts nécessaires pour offrir la meilleure capacité à répondre aux besoins de sécurité actuels et futurs. Il s'agit d'une approche pragmatique et adaptée à chaque métier du Groupe Econocom. Autrement dit, on préserve l'opérationnel indépendant de chaque entité de la *galaxie* pour respecter les spécificités des métiers, avec des services et outils de travail et de sécurité communs à tout le groupe (Rapport d'impact au sein du Rapport annuel p119). En 2024, 68% des collaborateurs du Groupe Econocom sont sensibilisés aux risques liés à la cybersécurité.

Du reste, dans les neufs principaux pays dans lesquels le Groupe a une activité, Econocom dispose d'au moins une société certifiée ISO 27001, soit un total de 13 sociétés certifiées.

Également, afin de protéger les données personnelles de ses collaborateurs, Econocom a conçu et déployé dans toutes ses entités le programme « Protection des données », lequel est animé par le DPO Groupe, relayé par 47 référents (Rapport impact au sein du Rapport annuel p120).

La grande majorité des entités françaises du Groupe ont mis en place le télétravail, soit dans le cadre d'accords d'entreprise soit dans le cadre de chartes. Cinq chantiers structurants ont été mis en place :

- Accord de télétravail ambitieux pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs éligibles volontaires ;
- Aménagement des espaces de travail en espace collaboratif sur l'ensemble des sites Econocom ;
- Garantir l'usage de nos outils IT : déploiement du MFA pour sécuriser la connexion à distance ;
- Outil de suivi du télétravail ;
- Accompagnement des managers pour soutenir les équipes dans une organisation hybride.

Les principaux accords d'entreprises conclus couvrent des thèmes tels que le temps de travail (dont heures supplémentaires, astreintes, don de jours), le télétravail ou la rémunération. Ces accords ont vocation à couvrir les collaborateurs permanents mais également les collaborateurs en contrat non permanent (CDD, intérimaires) (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.178).

Protection et sécurité des données personnelles du client dans le cadre de la collecte, de l'utilisation et du stockage des données

Le programme « Protection des données » ci-avant mentionné s'applique également aux données personnelles des clients d'Econocom.

3.2. La gestion des risques d'impacts négatifs sur l'environnement

La stratégie du Groupe Econocom Group en matière de gestion des risques environnementaux est animée et coordonnée par la Direction RSE qui a la charge de fixer les objectifs communs, suivre la performance et diffuser les directives comprenant les exigences minimales de Econocom SAS.

La conduite de la politique RSE est assurée au moyen d'un Comité de Direction RSE, composé de Directeurs représentant les principales fonctions du Groupe. Ce Comité valide les orientations stratégiques et les objectifs et en assure le suivi. Une série de correspondants RSE, fonctionnels et géographiques, font partie des équipes opérationnelles des membres du Comité de Direction RSE et assurent le déploiement des différents objectifs sur leur périmètre respectif et font appliquer les plans d'actions validés en Comité. Ils jouent un rôle d'ambassadeur de la démarche auprès de leurs équipes (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.128).

Le plan de transition climatique du Groupe Econocom est décrit dans le Rapport de durabilité de 2024 (ESRS E1 au sein du Rapport de durabilité dans le Rapport annuel p.144-163).

Le processus établi pour l'identification des impacts, risques et opportunités matériels, relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire est décrit dans l'ESRS E5. Deux enjeux de la norme sont ressortis comme matériels pour le Groupe Econocom ; les flux entrants de ressources et les flux sortants de ressources et la gestion des déchets qu'ils induisent (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.164).

Les mesures de gestion des risques mises en œuvre concernant l'utilisation des ressources et l'économie circulaire sont décrites à la section 3.3 Actions et ressources (DR E5 2) (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p. 165-167).

3.3. La gestion des risques liés aux pratiques des fournisseurs et des sous-traitants

Les politiques du Groupe Econocom relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur sont décrites à la section 5.3 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [DR S2-1] (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p.208-209).

Le Groupe Econocom attend que le fournisseur s'engage également à respecter les réglementations locales et internationales applicables en lien avec les conventions fondamentales de l'OIT. Le respect du droit du travail est l'un des thèmes clefs partagé au sein de notre Charte. Ces prérequis sont indispensables à une collaboration entre Econocom, ses fournisseurs et leurs sous-traitants. La Charte des Achats Responsables du Groupe Econocom renforce les engagements que nous attendons de nos fournisseurs ainsi que les engagements que nous prenons vis-à-vis d'eux. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.209)

Le Groupe Econocom a fait le choix de s'engager dans une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) à partir de 2012.

Le Groupe Econocom a commencé dès 2015 à structurer sa politique d'achats responsables. Elle engage acheteurs et fournisseurs sur tous les enjeux du développement durable. L'objectif de cette démarche est de permettre l'identification et la maîtrise des enjeux sociaux et environnementaux afin de faire progresser l'ensemble des fournisseurs du Groupe (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.2).

Le Groupe Econocom veille à ce que l'ensemble de ses fournisseurs respectent les droits humains et les exigences éthiques, sociales et environnementales qu'il juge fondamentale, et indispensables à une bonne collaboration. C'est pourquoi, il a mis en place, avec ses fournisseurs, une Charte Achats Responsables qui repose sur les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à promouvoir leur application par ses fournisseurs et leurs sous-traitants (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p. 4). Cette-dernière est adressée aux fournisseurs stratégiques, lesquels sont tenus de la signer pour confirmer leur engagement à la respecter (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p.220).

Le Groupe a également mis en place un Code de conduite des affaires (version externe) afin de lutter contre la corruption et le trafic d'influence, mais également tous les enjeux liés à l'éthique et au respect de l'intégrité (harcèlement moral et sexuel, discrimination, respect de l'environnement...) Sont ainsi rattachées à ce Code des procédures et politiques traitant des problématiques éthiques associées à ces enjeux (cadeaux et invitations, conflit d'intérêts, etc.) qui s'appliquent à l'ensemble de nos collaborateurs dans nos relations contractuelles.

Le respect de cette Charte Achats Responsables et du Code de conduite du Groupe est également appréhendé, pour certaines filiales, par le biais de clauses contractuelles précises.

Elles permettent de mieux assurer le respect de cette Charte Achats Responsables et du Code de conduite des affaires du Groupe Econocom. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel, p.221) Le Code de conduite du Groupe et la Charte Achats Responsables font partie du set contractuel des activités services et distribution.

Ces engagements communs portent sur les enjeux suivants :

- Ethique des affaires : lutte contre la corruption, l'utilisation des biens ou données financières à l'entreprise, les conflits d'intérêts (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.5) ;
- Droits de l'Homme et droit du travail : le Groupe Econocom s'engage à respecter les droits de l'Homme et les principes des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il attend que le Fournisseur s'engage également à respecter les réglementations locales et internationales applicables en lien avec les conventions fondamentales de l'OIT. Et en particulier : lutte contre les discriminations, respect du droit du travail, santé et sécurité (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.6) ;
- Respect de l'environnement : réduction des émissions de GES, transition vers l'économie circulaire, impacts sur l'environnement et la biodiversité (Charte d'achats responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.7).

En outre, les engagements d'Econocom en matière de respect des principes défendus par l'Organisation Internationale du Travail, la prévention des risques dans le domaine de la sécurité du travail, et la protection de l'environnement et la maîtrise des conséquences des activités des parties sur l'environnement sont contractualisés au moyen notamment des Conditions générales de vente et du contrat d'infogérance, lesquels prévoient une clause dédiée.

Les mesures de gestion des risques mises en œuvre concernant les travailleurs de la chaîne de valeur sont décrites à la section 5.6 Actions et ressources en lien avec les politiques sur les travailleurs de chaîne de valeur [S2-4] (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p. 211-213).

Le dispositif d'alerte éthique est accessible publiquement, et par extension aux travailleurs de la chaîne de valeur du Groupe Econocom. Par ailleurs, les travailleurs de la chaîne de valeur disposent d'un moyen d'interagir avec le Groupe Econocom via une page dédiée au dispositif d'alerte éthique : <https://report.whistleb.com/fr/econocom>. À ce jour, il a été remonté 0 alerte éthique relative à des travailleurs de la chaîne de valeur (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p. 210).

4. Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Afin de renforcer sa politique de vigilance face aux risques éthiques, le Groupe Econocom dispose d'une plateforme d'alerte. Ce dispositif permet le recueil et le traitement de signalements relatifs à l'existence de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe et/ou aux réglementations s'appliquant au Groupe (dans des cas de corruption/fraude...) et est à la disposition de toute personne travaillant au sein du Groupe Econocom (dirigeants, salariés, intérimaires, stagiaires, etc..) ainsi qu'à tout tiers extérieur en relation d'affaires avec le Groupe. Il est disponible dans plusieurs langues dont le français, l'anglais, l'espagnol et l'italien, 24h/24 et 7j/7. La plateforme est sécurisée, le processus de signalement est crypté et protégé par un mot de passe. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p218).

Le dispositif d'alerte est complémentaire aux autres canaux de signalement existants au sein du Groupe ECONOCOM (responsable hiérarchique, ressources humaines etc.). (Dispositif d'alerte éthique, p. 3-4)

En effet, plusieurs canaux ont été développés pour permettre le relais des incidents et plaintes liées aux droits de l'Homme (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.205) :

- Référent harcèlement sexuel et agissement sexiste au sein de Econocom Services & Solutions, filiale de Econocom SAS ;
- Processus d'information via la hiérarchie et les ressources humaines ;
- Plateforme sécurisée du Comité Éthique.

Si l'alerte est jugée recevable et si le Comité Éthique ouvre une enquête interne, les moyens dévolus à l'enquête sont notamment définis selon les critères suivants : la pertinence de l'alerte et sa récurrence potentielle, la gravité des faits, les possibles conséquences négatives, les sommes en jeu, la menace que les faits font courir sur l'intégrité physique ou psychique d'une personne, etc. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.218).

La Direction Générale du groupe est informée de l'ouverture et du déroulement de l'enquête, surtout si le cas est sensible. Le Comité Éthique (conformité, RH, Audit Interne, etc.) désigne la ou les personnes qui mèneront l'enquête. Lorsque plusieurs personnes interviennent sur une enquête, un responsable est nommé. Ces personnes doivent être étrangères aux faits concernés par l'alerte reçue et qualifiées pour enquêter. Il peut s'agir de collaborateurs ou d'experts externes (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.219).

En 2024, 1 alerte a été remontée via la plateforme d'alerte. Aucune n'a donné lieu à des poursuites judiciaires ou plaintes. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.219)

Thème des alertes (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.219) :

- Éthique des affaires : 1

Il convient de noter que la catégorie « responsabilité sociale et droits humains » regroupe des alertes traitant de : discrimination, de harcèlement et de santé & sécurité.

5. Dispositif de suivi

Le suivi du plan de vigilance repose sur les différents dispositifs de suivi des démarches droits humains, santé-sécurité et environnement ainsi que sur le suivi global de la démarche de vigilance.

Des indicateurs quantitatifs ont été sélectionnés pour rendre compte de l'exercice de vigilance au regard des risques identifiés (cf. Tableau d'indicateurs dans la partie compte-rendu de mise en œuvre opérationnelle).

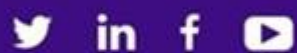
6. Compte-rendu de mise en œuvre opérationnelle

Outre les actions mises en place en 2024, décrites dans les chapitres précédents, les indicateurs suivants permettent de rendre compte de la mise en œuvre du plan de vigilance sur l'année 2024.

Enjeux	Risque saillant	Indicateurs clés	Objectifs	2021	2022	2023	2024
Droits humains	Conditions de travail liées à la gestion des collaborateurs en contrat d'emploi non permanent	Nombre de contrats externes				Stagiaire : 138 Intérimaires : 782 Prestataires : 548 Total : 1 468	Stagiaire : 28 Intérimaires : 354 Prestataires : 790 Heures non garanties : 5 Agent commercial : 102 Indépendant belge : 15 Total : 1298
	Politique de rémunération	% de collaborateur qui ne perçoit pas un salaire adéquat				0%	0,33%
	Lutte contre la discrimination – Egalité entre les femmes et les hommes		Amélioration de 2 points par an pour l'index égalité Femme / Homme			86/100	94/100 (pour la France)
	Lutte contre la discrimination – Présence des personnes en situation de handicap		Atteindre 6% de personnes en situation de handicap pour 2028			5,81 % (pour la France)	4,60% (pour le Groupe) < 6% (pour la France) Engagement dans le plan stratégique à horizon 2028 d'atteindre 6 % (au minimum) de personnes reconnues en situation de handicap
Santé-sécurité	Respect de la vie privée liée à la protection des données personnelles des salariés	% de collaborateurs ayant suivi la formation RGPD (périmètre France)				85%	70% (élargissement du nombre de collaborateurs à former en 2024)
Environnement	Emissions GES	% de véhicules électriques / hybrides		/	13%	25%	48%
	Emissions GES	Achats de produits		CO2 (t) 535 986	CO2 (t) 650 313	CO2 (t) 718 839 563 (approche physique)	CO2 (t) 712 813 701 (approche monétaire)
Système d'alerte		Quantité d'alertes éthiques		13	0	6	1



retrouvez-nous sur econocom.com ou sur



 **ne**
econocom