

2025

Plan de vigilance



Sommaire

Introduction	3
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	10
3.3. La gestion des risques liés aux pratiques des fournisseurs et des sous-traitants	10
4. Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	12
5. Dispositif de suivi	13
6. Compte-rendu de mise en œuvre opérationnelle	13

Le présent plan de vigilance a été rendu public sur le site internet du Groupe Econocom en mars 2026. Il porte sur l'exercice financier 2025 et renvoie aux informations publiées dans le Rapport d'impact et le Rapport de durabilité publiés dans le Rapport annuel 2025 (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

La Direction juridique en charge de la Compliance 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 2025 p.121 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) ;
- Audiovisuel (Exaprobe).

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.150-177 et ESRS S2 p.178-187) ;
- 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.150-177 et ESRS S2 p.178-187) ;

- 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.132-144 et E5 p.145-149).

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.150-177) ;
- 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 impact p.115) ;
- 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.178-187).

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.132-144 et ESRS E5 p.145-149).

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 2025.

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 de durabilité issu du Rapport annuel p.96)

Les politiques du Groupe Econocom en matière de Ressources Humaines sont décrites à la section 4.3 Politiques des Ressources humaines (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel [S1 -1 et S1-5] p.155).

Santé-sécurité au travail

Econocom a formalisé son engagement à protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés, tant sur ses sites que chez ses clients dans sa politique de santé et de sécurité des personnes. Nous retrouvons dans ce document les principes généraux de la prévention, les règles d'hygiène et de sécurité au travail, la gestion des risques professionnels, la formation et l'habilitation des salariés, l'utilisation des équipements de protection collective et individuelle, la surveillance médicale, ainsi que les procédures à appliquer en cas d'accident, d'incendie ou d'alerte.

Econocom a identifié les populations sensibles pour lesquelles il est nécessaire de mettre en place un suivi particulier et renforcé, notamment au regard de leurs conditions de travail :

- **Les opérateurs chargés de l'activité de reconditionnement** : notre site de reconditionnement situé dans l'Hérault, a obtenu en 2025 la médaille Platinum Ecovadis (Top 1%), certification qui témoigne de notre engagement social et environnemental.
- **Les techniciens et managers des plateformes téléphoniques pour les centres de services** : le centre de services de Grenoble, propose la permanence d'un psychologue du travail tous les 2 mois.
- **Emplois soumis à des pics d'activité** : dans le cadre des actions QVCT, des entretiens relatifs à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés en forfait jours sont réalisés.

Un suivi médical renforcé est également mis en œuvre pour nos salariés exposés à des risques pouvant présenter des conséquences graves tels l'exposition à des rayonnements ionisants.

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 9 « *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.

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.

Une plateforme d'alerte au niveau du Groupe permet de signaler anonymement les situations. Les cas de harcèlement peuvent également être remontés via d'autres canaux tels que le supérieur hiérarchique, l'interlocuteur RH, le(a) Directeur/trice juridique Groupe, le Comité Ethique, etc. Le groupe Econocom met également en œuvre des actions de sensibilisation et propose également des formations en la matière.

Econocom s'engage au travers de la signature de la charte pour la Diversité à promouvoir la mixité, la diversité, l'égalité des chances et la non-discrimination. La sélection des candidats se base uniquement sur les compétences de chaque individu. Cet engagement couvre l'ensemble des processus RH du Groupe.

De plus, deux indicateurs des trois engagements RH du Plan stratégique « One Econocom » visent à garantir la non-discrimination :

1. Garantir un modèle social inclusif et équitable en veillant notamment à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes au sein du Groupe.
2. Développer un modèle social inclusif mettant l'accent sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, au sein du Groupe.

	2024 ¹	2025	2028
Gender Pay Gap	93.5/100	93.3/100	>90/100
Inclusion des personnes en situation de handicap ²	4.65%	5.35%	6%
Certification RH	1	1	9

En France, la politique handicap, pilotée par la Direction des Ressources Humaines via la « Mission handicap » a permis de faire évoluer le taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 2,61% en 2018 à 6,06% en 2024. Fort de ce succès, le Groupe Econocom souhaite étendre la « Mission handicap » sur le périmètre international, et aller au-delà des obligations légales locales, afin d'atteindre un taux de 6% pour le Groupe d'ici 2028. (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p.155).

Les actions organisées en France pour promouvoir la diversité et l'inclusion sont décrites à la section 4.6 Actions et approches pour adresser les politiques [S1-4] (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p.161) :

- 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 et le déploiement de MOOC de sensibilisation pour le recrutement des femmes dans les métiers numériques,

¹ Chiffres du rapport publié en 2024 : Gender pay gap : 92.1/100, Inclusion des personnes en situation de handicap : 4.6%, Certification RH : 1

² En nombre de personnes, hors les sociétés intégrées en 2025 et Synertrade.

- Econocom Services & Solutions, a mis en place des grilles de salaire portant sur les emplois représentatifs de ses 3 435 salariés. Les emplois et les niveaux de séniorité associés à des compétences attendues ont été définis. La société s'engage également depuis 2025 à garantir un salaire minimum pour les salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à 18 mois, cohérent avec le marché et supérieur au minimum conventionnel. Ceci permet d'assurer un salaire décent aux salariés sans pénaliser l'insertion professionnelle,
- Des actions de communication sont organisées pour sensibiliser sur le handicap et des actions spécifiques sont mises en œuvre pour accompagner les salariés concernés (jours de congés supplémentaires, un accompagnement spécifique, des aménagements de poste et des Chèques Emplois Services Universels).

Protection sociale

Pour des informations détaillées sur la protection sociale, veuillez-vous référer au paragraphe 4.12 Protection sociale [S1-11] du Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel (p.170).

En France, la maladie, le chômage et la retraite sont gérés par des systèmes obligatoires d'État. Pour la retraite, Econocom et le salarié cotisent solidairement auprès de la sécurité sociale et auprès de l'Agirc Arrco. D'autres cotisations financées également par Econocom et le salarié garantissent les droits du salarié pour le couvrir en cas de chômage ou de maladie.

Econocom a mis en place une protection sociale complémentaire 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.170). 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.

Sécurité des informations

La politique de sécurité et de protection des données personnelles formalise l'engagement du Groupe à garantir le respect de la vie privée des collaborateurs et la protection de leurs données personnelles, conformément au RGPD et aux réglementations nationales applicables. Elle s'inscrit dans la démarche globale de gouvernance des données et de maîtrise des risques juridiques, opérationnels et réputationnels.

La politique définit les principes fondamentaux de protection des données (licéité, loyauté, transparence, minimisation, limitation des finalités et des durées de conservation, sécurité et confidentialité). Elle encadre les traitements de données RH (recrutement, gestion administrative, paie, carrière, formation, santé, sécurité, accès aux systèmes), les mesures de sécurité techniques et organisationnelles, les droits des collaborateurs, ainsi que les modalités de gestion des incidents et des transferts de données.

L'ensemble des salariés, et plus généralement, toute personne agissant pour le Groupe est concernée. Il s'étend aux autres tiers comme les partenaires et les fournisseurs. La responsabilité globale relève de la direction juridique Groupe (Délégué de la protection des données).

Les cibles liées à la sécurité des données personnelles sont définies par le Délégué à la Protection des Données avec des audits réguliers. Un référent par direction est garant de la tenue et de la mise à jour du registre RGPD.

Sécurité et protection des données personnelles des collaborateurs

En 2026, la sécurité opérationnelle est une priorité pour le Groupe Econocom.

Dans la continuité des actions menées ces dernières années pour renforcer la résilience du groupe face aux menaces cyber, la sécurité s'intègre de façon croissante aux fonctions informatiques transverses.

Toujours avec un esprit d'une sécurité au juste niveau et alignée avec le plan stratégique One Econocom, l'objectif est d'assurer une couverture à l'échelle du Groupe qui soit conforme aux besoins et exigences des clients.

La sécurité est pleinement intégrée aux opérations IT du Groupe et s'inscrit dans une démarche globale de maîtrise des risques. Cette approche permet d'assurer un niveau de sécurité homogène du système d'information, fondé sur des principes, des standards et des contrôles communs.

Afin de répondre aux mieux aux réalités locales et aux attentes de ses clients, chaque entité conserve l'autonomie suffisante pour adapter les dispositifs de sécurité aux enjeux locaux, opérationnels, métiers et réglementaires, tout en respectant le cadre défini au niveau Groupe.

Cette organisation s'appuie sur une gouvernance centralisée, des référentiels partagés et une communauté active de référents sécurité. Représentée dans les instances de direction du Groupe, l'organisation en place favorise la coordination, le partage des bonnes pratiques, la montée en maturité collective et l'alignement continu des dispositifs de sécurité.

En 2025, la sensibilisation est déployée dans tous les pays. Ainsi, 63% des collaborateurs du Groupe Econocom sont sensibilisés aux risques liés à la cybersécurité. Du reste, dans les neuf 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. Les initiatives d'obtention de certifications se poursuivent.

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 une trentaine de référents (Rapport impact au sein du Rapport annuel p.115).

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.168).

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 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.122).

Le plan de transition climatique du Groupe Econocom est décrit dans le Rapport de durabilité de 2025 (ESRS E1 au sein du Rapport de durabilité dans le Rapport annuel p.132-144).

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 (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel p.145).

Les mesures de gestion des risques mises en œuvre concernant l'utilisation des ressources et l'économie circulaire sont décrites à la section 3.2 Actions et ressources (DR E5 2) (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p. 146-147).

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.180-181).

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 des Achats Responsables. 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.181).

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 des Achats Responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.2).

Le Groupe Econocom veille à ce que ses fournisseurs critiques et stratégiques 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 des 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 des 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.182).

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 des 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 des Achats Responsables et du Code de Conduite des affaires du Groupe Econocom. (Rapport de durabilité au sein du Rapport annuel, p.192) Le Code de Conduite du Groupe et la Charte des 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 des Achats Responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.6) ;
- **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 des Achats Responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.8) ;
- **Respect de l'environnement** : réduction des émissions de GES, transition vers l'économie circulaire, impacts sur l'environnement et la biodiversité (Charte des Achats Responsables entre Econocom et ses fournisseurs, p.9).

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. 184-187).

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 n'a été remonté aucune alerte éthique relative à des travailleurs de la chaîne de valeur (Rapport de durabilité issu du Rapport annuel p. 183).

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 p.190).

L'alerte peut aussi être lancée auprès des interlocuteurs suivants, sauf si elle concerne l'auteur du comportement incriminé (Dispositif d'alerte éthique, p. 7-8) :

- Son supérieur hiérarchique direct ou indirect ;
- Son interlocuteur RH ;
- Le/la Compliance Officer groupe ;
- Le (la) Directeur/trice juridique groupe ;
- Le Comité Ethique du Groupe.

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.176) :

- Réfèrent 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.

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.191).

La Direction Générale du groupe est informée de l'ouverture et du déroulement de l'enquête. Le Comité Éthique (Conformité, RH, Finance, 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.191).

En 2025, 7 alertes ont été remontées 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.191)

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

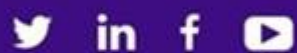
Outre les actions mises en place en 2025, décrites dans les chapitres précédents, les indicateurs suivants permettent de rendre compte de la mise en œuvre du plan de vigilance sur l'année 2025.

Enjeux	Risque saillant	Indicateurs clés	Objectifs	2021	2022	2023	2024	2025
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	Stagiaire : 42 Intérimaires : 344 Prestataires : 782 Agent commercial : 126 Indépendant belge : 12 Total : 1306
	Politique de rémunération	% de collaborateur qui ne perçoit pas un salaire adéquat				0%	0,33%	1,05%
	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)	89/100 (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	5,35% (pour le Groupe) < 6% (pour la France)
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)	65%
Environnement	Emissions GES	% de véhicules électriques / hybrides		/	13%	25%	48%	50,1%

	Emissions GES	Achats de produits		C02 (t) 535 986	C02 (t) 650 313	C02 (t) 718 839 563 (approche physique)	C02 (t) 709 703,5 (approche monétaire)	C02 (t) 744 529,2 (Approche monétaire)
Système d'alerte		Quantité d'alertes éthiques		13	0	6	1	7



retrouvez-nous sur econocom.com ou sur



 **ne**
econocom