

5

RAPPORT DE DURABILITÉ

1. Norme d'information générale [ESRS 2]	121	3. Utilisation des ressources et économie circulaire [ESRS E5] RDG	145
1.1. Base de préparation du rapport	121	3.1. Matrice de matérialité et stratégie face aux enjeux de l'économie circulaire	145
1.2. Gouvernance de la RSE	122	3.2. Actions et ressources [E5 2]	146
1.3. Stratégie	125	3.3. Cibles [E5 3]	147
1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités matériels	130	3.4. Flux entrant de ressources [E5 4]	148
2. Changement climatique [ESRS E1] RDG	132	3.5. Flux sortant de ressources [E5-5]	149
2.1. Critères de rémunération liés au changement climatique [GOV 3]	132	3.6. Effets financiers anticipés relatifs à l'économie circulaire [E5 6]	149
2.2. Plan de transition [E1-1]	132	4. Les salariés de l'entreprise [ESRS S1] RDG	150
2.3. Matrice de matérialité et stratégie face au changement climatique	133	4.1. Intérêts et points de vue des parties intéressées [ESRS 2 SBM 2]	150
2.4. Actions pour réduire l'impact du groupe sur le climat [E1-2]	134	4.2. La stratégie sociale du groupe en réponse aux impacts, risques et opportunités identifiés [ESRS 2 - SBM 3 ; IRO 1 ; MDR -P-A-T]	151
2.5. Objectifs établis en lien avec les actions sur le changement climatique [E1-4]	137	4.3. Politiques des Ressources humaines et cibles [S1-1 et S1-5]	155
2.6. Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]	140	4.4. Processus de dialogue avec les parties prenantes [S1-2]	158
2.7. Emissions brutes de gaz à effet de serre [E1-6]	140	4.5. Processus de remédiation et canaux d'alerte [S1-3]	160
2.8. Crédits carbone et méthode d'élimination des émissions de GES [E1-7]	144	4.6. Actions et approches pour adresser les politiques définies [S1-4]	161
2.9. Internaliser le prix du carbone [E1-8]	144	4.7. Caractéristiques des salariés de l'entreprise [S1-6]	163
2.10. Effets financiers anticipés liés au changement climatique [E1-9]	144	4.8. Caractéristiques des non-salariés [S1-7]	166

4.9. Négociation collective et dialogue social [S1-8]	167	5.4. Processus de dialogue et d'interaction avec les travailleurs de la chaîne de valeur et/ou avec leurs représentants [S2-2]	182
4.10. Diversité [S1-9]	168	5.5. Processus et canaux de communication pour remédier aux incidences négatives et permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations [S2-3]	183
4.11. Équité salariale [S1-10]	169	5.6. Actions et ressources [S2-4]	184
4.12. Protection sociale [S1-11]	170	5.7. Cibles établies [S2-5]	187
4.13. Handicap [S1-12]	171	6. Conduite des affaires [ESRS G1] RDG	188
4.14. Formation et développement des compétences [S1-13]	171	6.1. Données relatives à la norme d'informations générales ESRS 2 [GOV-1 & IRO-1]	188
4.15. Santé et sécurité au travail [S1-14]	173	6.2. Vision et culture d'entreprise [G1-1]	188
4.16. Équilibre vie professionnelle et personnelle [S1-15]	174	6.3. Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]	192
4.17. Indicateurs de rémunération [S1-16]	174	6.4. Prévention et lutte contre la corruption et les pots-de-vin [G1-3]	194
4.18. Incidents et plaintes liées aux droits de l'Homme [S1-17]	176	6.5. Incidents en matière de corruption ou de pot-de-vin [G1-4]	195
5. Les travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2] RDG	178	7. Règlement : taxonomie verte européenne RDG	196
5.1. Intérêts et points de vue des parties prenantes [ESRS 2 SBM 2]	178		
5.2. Matrice de matérialité et enjeux [ESRS 2 SBM 3]	178		
5.3. Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [S2-1]	180		

1. Norme d'information générale [ESRS 2]

1.1. Base de préparation du rapport

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

Informations sur le périmètre du rapport [DP-3]

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

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

[DP-5d]

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

[DP-5e]

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

1.1.2. BASES DE PRÉPARATION SPÉCIFIQUES [BP-2]

Définition des horizons de temps [DP-9]

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

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

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

Les indicateurs de performance quantitatifs (métriques) incluant des données relatives à la chaîne de valeur calculées de manière indirecte concernent majoritairement la norme sur le changement climatique ESRS-E1. Ces estimations portent sur le calcul du scope 3 du bilan carbone 2025.

Les facteurs d'émissions qui permettent de transformer des dépenses monétaires en équivalent d'émissions de gaz à effet de serre sont basés sur des données sectorielles moyennes et ont été utilisés en l'absence de données spécifiques de la part des principaux intervenants de la chaîne de valeur.

Enfin, le groupe a pour volonté d'augmenter la précision des données permettant de calculer ses émissions liées à ses achats (en précisant davantage ses familles de produits d'achat, par exemple).

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

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

- Normes ESRS E1 :
 - ▶ le bilan carbone monétaire est calculé pour les entités émettrices principales. La part résiduelle d'émissions qui n'est pas capturée dans le bilan carbone du groupe est estimée sur la base de comparables crédibles et concerne les entités non significatives et les entités destinées à la vente,
 - ▶ nous estimons le poids carbone des quantités achetées par le groupe en les regroupant par famille de produits. Chaque famille de produits a été associée à un ou plusieurs facteurs d'émissions monétaires,
 - ▶ une autre source d'incertitude porte sur le calcul des catégories des émissions de la chaîne de valeur d'Econocom ;

• Norme ESRS E5 :

- ▶ le volume d'assets achetés par les activités de distribution sur l'année en cours est calculé au prorata des volumes de l'année précédente (capturé grâce à l'analyse physique du bilan carbone) en fonction des montants monétaires de l'année en cours,
- ▶ le volume d'assets achetés par les activités de distribution provenant de l'économie circulaire présente également une source d'incertitude. En se basant sur des estimations des acheteurs des différentes entités de distribution, nous avons considéré que seulement 1 % des achats provenaient de circuits circulaires.

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

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

En 2025, le rapport CSRD du groupe n'a pas connu d'évolution majeure dans la préparation ou la présentation de ces états de durabilité.

Néanmoins, la matrice de double matérialité a quant à elle été mise à jour. En effet, la norme ESRS S4 (jugée matérielle en 2024) ne l'est plus en 2025.

Incorporation par référence [DP-16]

Identifié comme incorporé par référence :

- [DP 21a] – Composition des organes de gouvernance ;
- [DP 40a] et [DP 40b] – Grands groupes de produits et grands marchés ou groupes de clients ;
- [DP 42] – description du modèle économique.

Mesures transitoires [DP-17]

Econocom a fait appel à des mesures transitoires prévues par la CSRD dans la nouvelle annexe C de l'ESRS 1 ⁽¹⁾ et plus spécifiquement concernant le calcul des effets financiers anticipés par le groupe.

1.2. Gouvernance de la RSE

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

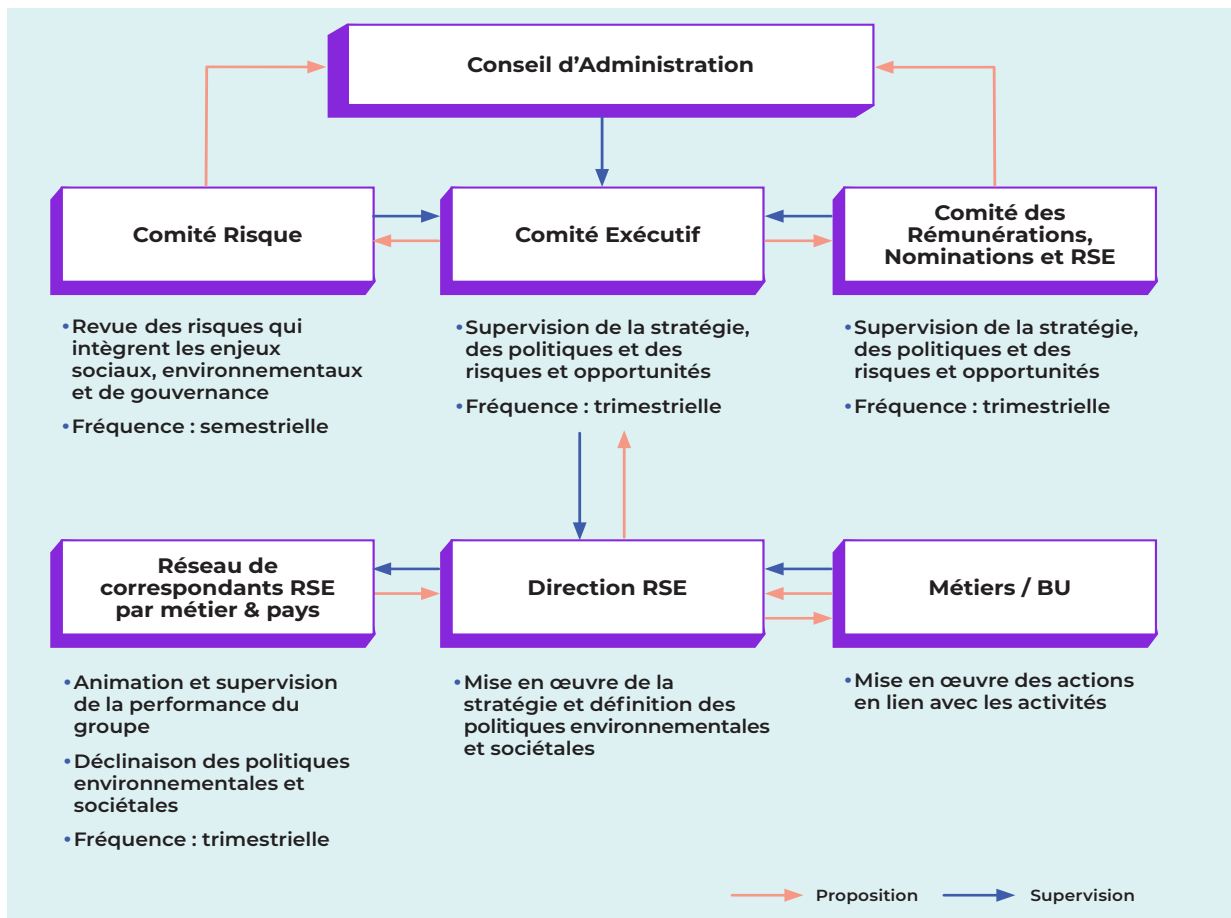
Pilotage de la politique RSE

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

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

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

(1) Il est à noter qu'après prise en compte des évolutions réglementaires, adoptées en juillet 2025, (mesures « Quick Fix »), les entreprises de la première vague disposent de trois années à partir de la date de publication du premier rapport de durabilité pour utiliser les mesures transitoires.



[DP 21a]

Le Rapport de gestion détaille la composition du Conseil d'Administration, du Comité Exécutif du groupe et du Comité de Direction RSE. Il comprend aussi les informations relatives à leur diversité et à leur compétence (voir chapitre 2 « Gouvernement d'entreprise »).

[DP 22]

Tout le processus concernant la définition des Impacts, Risques et Opportunités et des politiques/actions qui en découlent a été validé par plusieurs membres de la Direction (Direction financière et Direction RSE). Ensuite, toutes les Directions opérationnelles et fonctions support, comme les RH ou la Finance, sont responsables du suivi de leurs politiques et des risques. Des réunions opérationnelles

permettent de remonter des cas critiques ou des ajustements nécessaires si besoin est.

Par ailleurs, le suivi du plan stratégique, qui inclut des éléments extra-financiers, fait l'objet d'un suivi *ad hoc* auprès du Comex et du CEO.

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

[DP 26a - 26b]

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

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

[DP 29a]

Le système d'incitation d'Econocom intègre une part d'éléments liés à la performance en matière de durabilité. En 2025 la rémunération variable de certains collaborateurs des directions achats, finances, ressources humaines, business est liée à l'atteinte d'objectifs RSE, y compris les actions liées à la réduction de l'empreinte carbone.

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

Diligence raisonnable	Engager les parties prenantes	Identifier et évaluer les incidences négatives	Prendre des actions pour adresser les incidences	Suivre l'efficacité et communiquer
ESRS E1 - GOV 3 (section 2.2.)	ESRS S1 - Strategy, Business Model 2 (section 4.1.)	ESRS E1 - SBM 3 (section 2.3.)	ESRS E1 - MDR Policies & Actions (sections 2.1., 2.4., 2.5.)	ESRS E1 - MDR Targets & Metrics (sections 2.6. à 2.11.)
ESRS G1 - GOV 1 (section 7.1.)	ESRS S2 - SBM 2 (section 5.1.)	ESRS S1 - SBM 3 (section 4.2.)	ESRS E5 - MDR P&A (sections 3.2., 3.3.)	ESRS E5 - MDR T&M (sections 3.4. à 3.7.)
		ESRS S2 - SBM 3 (section 5.2.)	ESRS S1 - MDR P&A (sections 4.3. à 4.6.)	ESRS S1 - MDR T&M (sections 4.7. à 4.19.)
		ESRS E1 - Impacts, risks, opportunities 1 (section 2.3.)	ESRS S2 - MDR P&A (sections 5.3. à 5.6.)	ESRS S2 - MDR T (section 5.7.)
		ESRS E5 - IRO 1 (section 3.1.)	ESRS G1 - MDR P&A (sections 7.2. à 7.4.)	ESRS G1 - MDR T&M (sections 7.5. à 7.7.)
		ESRS G1 - IRO 1 (section 7.1.)		

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

[DP 36]

Dans le cadre d'une meilleure gestion des risques, le groupe a mis en œuvre des contrôles relatifs aux données concernant la totalité des normes de durabilité matérielle et ces contrôles sont opérés par différents départements.

Un premier niveau de contrôle des données est effectué par les départements responsables de la collecte. Ensuite, une fois que les données sont consolidées et remontées au groupe, le département RSE opère un deuxième niveau de contrôle et de validation.

Les indicateurs en lien direct avec le plan stratégique du groupe bénéficient d'un contrôle supplémentaire effectué par le département en charge. Cela concerne les indicateurs relatifs :

- aux enjeux environnementaux : plan SBTi et économie circulaire ;
- aux enjeux sociaux : égalité femmes/hommes et emploi des personnes en situation de handicap.

1.3. Stratégie

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

[DP 40]

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

- P&S (Products & Solutions) = Distribution ;
- TMF (Technology Management & Financing) = Location et services associés ;
- Services = Logiciels, infogérance et autres services IT.

Nous rappelons que les secteurs opérationnels utilisés dans les états de durabilité sont les mêmes que ceux décrits dans les états financiers, et présentés ci-dessous.

Le détail des revenus pour chaque secteur est présenté directement dans la section des comptes consolidés du groupe - Chiffre d'affaires par activité.

Secteurs d'activité opérationnelles stratégiques agrégés	Description	Implantation pays
Products & Solutions	Prestation allant de la conception de solutions à leur déploiement, en passant par la vente de matériels et logiciels (PC, tablettes, serveurs, imprimantes, licences, objets numériques ...) et l'intégration de systèmes.	Allemagne, Brésil, Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Suisse et Royaume Uni.
Services	Accompagnement de la transformation vers le nouveau monde digital à travers nos expertises (en consulting, gestion des infrastructures, développement d'applications et intégration de solutions digitales).	Belgique, Espagne, France, Maroc et Pays-Bas.
Technology Management & Financing	Solutions de financement locatif novatrices et personnalisées contribuant à un meilleur pilotage administratif et financier des actifs IT, télécoms et numérique des entreprises	Allemagne, Belgique, Espagne, Etats-Unis, France, Italie, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne et Royaume Uni.

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

Les objectifs extra-financiers visent à renforcer l'impact d'Econocom en matière de transformation numérique et ils sont alignés sur les mêmes

horizons de temps que les objectifs financiers (2024–2028) :

- tripler le nombre d'actifs recyclés ou reconditionnés ;
- doubler le nombre d'actifs maintenus en condition opérationnelle via notre offre Product Care ;

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

- obtenir la médaille Platinum d'EcoVadis pour rejoindre le Top 1 % des entreprises engagées en RSE. Econocom est depuis 2024 certifié médaille d'or. Cela concerne tous les secteurs ;
- obtenir la validation par SBTi de ces objectifs. Cette validation ayant été obtenue en juin 2024, l'objectif d'Econocom est à présent de respecter la trajectoire de décarbonation approuvée (elle sera décrite en détail dans le plan de transition de la norme sur le changement climatique) ;
- doubler la proportion d'employés en situation de handicap pour atteindre 6 % en 2028. Cela concerne tous les secteurs ;
- dépasser la note de 90/100 pour le « gender pay gap ». Cela concerne tous les secteurs et tous les pays.

[DP 42]

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

• **Distribution (P&S : Products & Solutions) :**

Les principaux fournisseurs de rang 1 sont majoritairement des grossistes et des distributeurs de matériels informatiques tels que Ingram Micro ou encore TD Synnex. Nos fournisseurs de rang 2 sont quant à eux des fabricants de matériels informatiques tels que Lenovo, Dell, Apple, etc.

Les acheteurs chez Econocom sont des gestionnaires de clients, c'est à dire que ce sont les clients qui demandent à Econocom de

distribuer le matériel d'un fabricant déjà identifié en amont par ce même client. Les profils des clients sont assez diversifiés (allant du secteur privé au public).

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

Les principaux fournisseurs de rang 1 et de rang 2 des activités TMF sont assez similaires, sur la partie IT, à ceux de P&S.

Sur la part hors IT, qui reste plutôt significative sur l'ensemble du groupe, les achats et leur répartition par fournisseurs sont plus diversifiés et, par conséquent, plus compliqués à cerner.

Encore aujourd'hui, le groupe travaille à préciser la composition des fournisseurs hors IT, dans l'optique d'améliorer les analyses physiques de son bilan carbone sur les produits concernés.

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

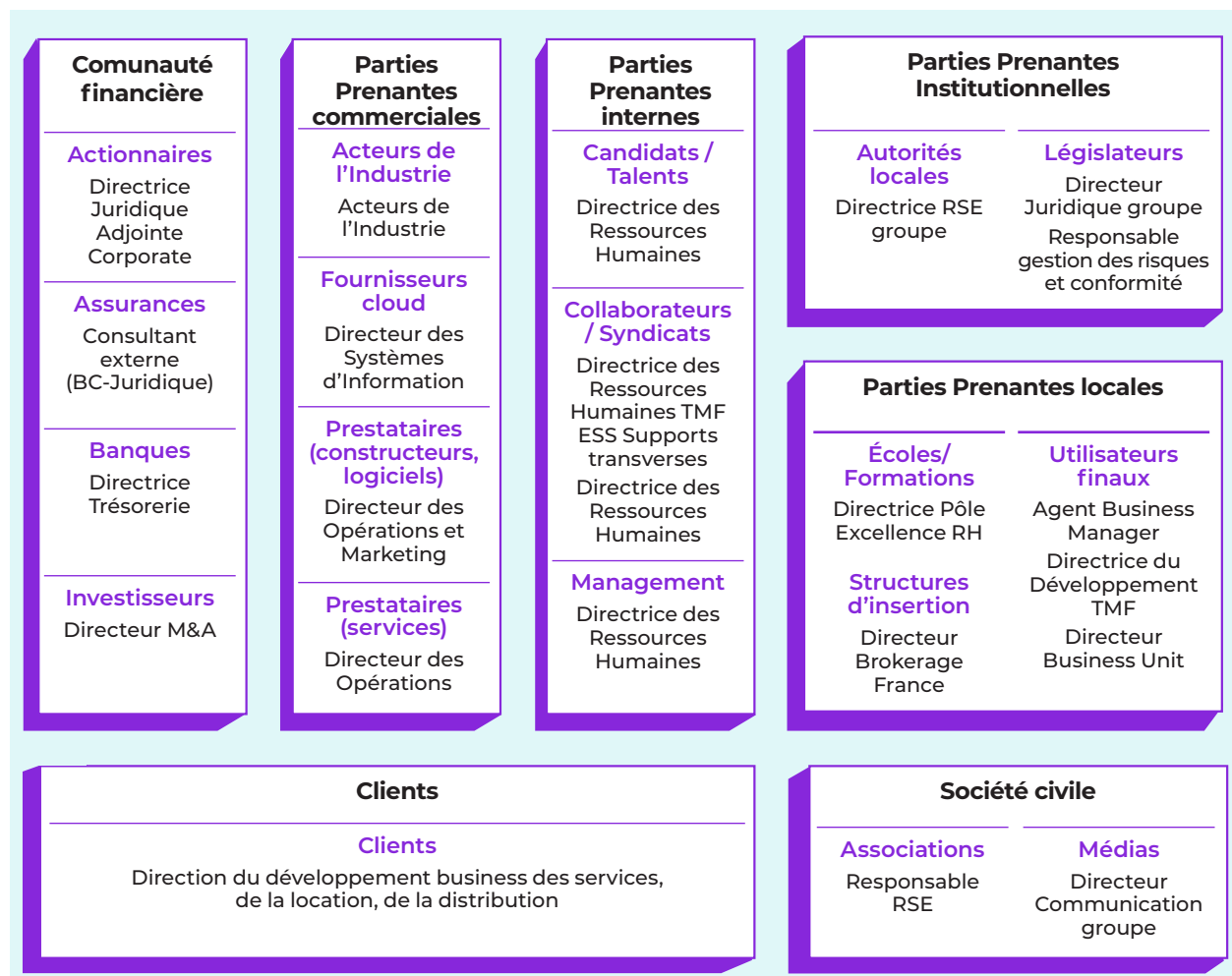
• **Services :**

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

1.3.2. INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES [DR SBM 2]

[DP 45 ; DP 45a]

Aperçu ci-dessous des parties prenantes internes. Elles ont toutes été impliquées dans l'analyse de double matérialité :



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

[DP 45b]

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

Dans un premier temps, ces parties prenantes ont été consultées indirectement au travers des contributeurs Econocom (cf. tableau *supra*). Pour ces consultations indirectes, le groupe s'est assuré que les contributeurs Econocom interrogés connaissaient bien les attentes des parties prenantes pour évaluer les impacts, risques et opportunités du groupe en matière de durabilité.

Ensuite, les résultats de ces consultations indirectes ont été partagés avec l'ensemble des membres du groupe de travail en charge de l'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels pour le groupe Econocom en matière de durabilité.

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

Enfin, en vue de confirmer les résultats de l'évaluation des Impacts, Risques et Opportunités matériels, nous avons réalisé des entretiens avec des parties prenantes clés externes de notre chaîne de valeur en septembre 2024.

Nous avons donc étendu l'analyse et le « *challenge* » de notre analyse de double matérialité auprès de clients (de matériels et de services), de fournisseurs IT et de banques. L'objet de ces entretiens a été de confirmer les conclusions de notre analyse de double matérialité sur les IRO déterminés comme non-matériels pour le groupe Econocom, mais proches de l'être selon les critères définis par le groupe, et également de s'assurer qu'aucun sujet matériel pour ces parties prenantes n'avait été occulté.

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

[DP 45c]

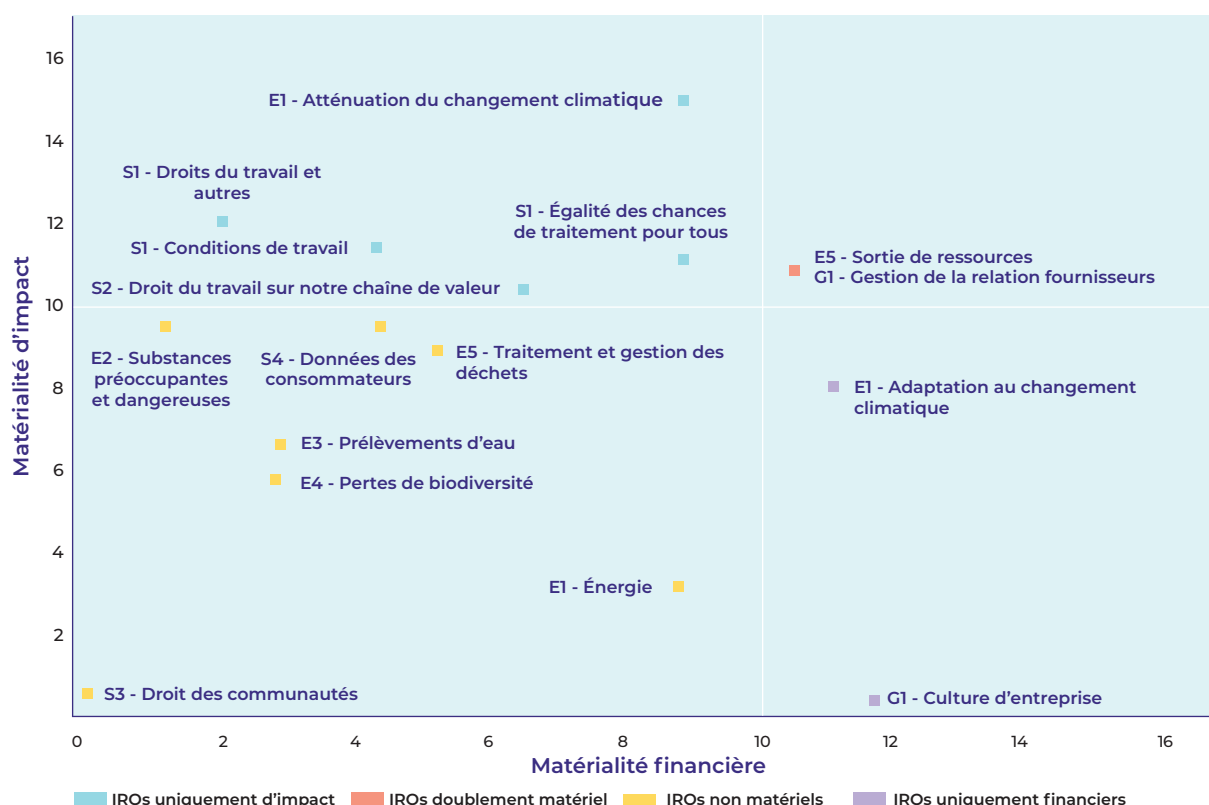
Ces consultations externes nous ont permis de confirmer que ces sujets étaient non-matériels pour ces parties prenantes et qu'aucun IRO ou enjeux ne devait être ajouté comme « nouveau » dans notre matrice de matérialité. Néanmoins, certains enjeux qui étaient soit seulement financiers, soit seulement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

[DP 45d]

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

1.3.3. MATRICE DE DOUBLE MATERIALITE POUR LE GROUPE ECONOCOM [SBM 3]

[DP 48 & DP 49]



Dans le quadrant gauche inférieur (pointillés en jaune), on retrouve les sous enjeux des normes non matérielles pour le groupe Econocom.

Dans le quadrant gauche supérieur et droit inférieur (pointillés en violet), on retrouve les sous enjeux des normes matérielles, soit uniquement financiers, soit uniquement d'impact.

Enfin, dans le quadrant supérieur droit (pointillés en rouge), on retrouve les enjeux des normes doublement matérielles.

Les informations relatives aux IRO sont fournies dans les différents chapitres relatifs aux normes ESRS correspondantes.

Changement dans la matrice de matérialité survenu sur l'année 2025 :

Au cours de l'année 2025, Econocom a fait une revue d'ensemble des impacts, risques et opportunités relatifs à ses différents enjeux présentés

dans sa matrice de double matérialité dans le but d'identifier de potentiel changement.

L'utilisation de benchmark pour les premiers retours d'expérience du traitement des enjeux de durabilité sur les premières publications CSRD, nous a permis de retravailler la matérialité de certains enjeux.

C'est pourquoi les impacts relatifs aux consommateurs et utilisateurs finaux ont fait l'objet d'une revue plus approfondie et ont été actualisés comme non pertinents pour le groupe en 2025. En outre, la question de la pertinence de la matérialité de ces impacts avait été soulevée par les auditeurs à la clôture 2024.

Enfin, les enjeux et sous enjeux non pertinents pour le groupe sont résumés dans le tableau ci-dessous.

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

N°	ESRS – « Thème »	Sous-enjeux considérés comme non applicables aux activités d'Econocom
E2	Pollution	Substances préoccupantes et dangereuses
E3	Eau	Prélèvement abondant d'eau
E4	Biodiversité et écosystèmes	Facteurs d'impact direct de la perte de biodiversité
E5	Economie circulaire et utilisation des ressources	Traitement et gestion des déchets (notamment les déchets d'équipement électroniques et électriques)
S1	Employés	Autres droits liés au travail – Logement adéquat
S3	Communautés affectées	Droits civils et politiques – Liberté d'expression, liberté de réunion, incidence sur les défenseurs des droits de l'Homme
		Droits des peuples autochtones – Consentement préalable donné librement, auto-détermination
S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	Informations – Accès à de l'information de qualité
		Sécurité – Sécurité de la personne et protection des enfants
		Inclusion sociale – Non-discrimination
G1	Conduite des affaires	Pratiques respectueuses du bien-être animal

1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités matériels

1.4.1. PROCESSUS POUR IDENTIFIER ET ÉVALUER LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS POUR [IRO 1]

[DP 53a – 53g]

Définition de la double matérialité au sens de l'ESRS1–3:

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

Méthodologie suivie

Econocom a mis en place un groupe de travail composé de différentes personnes de différents départements stratégiques (Direction Finance centrale, Direction des ressources humaines et Direction RSE). Ce groupe de travail a été assisté par le cabinet de conseil Mazars tout le long de l'analyse de double matérialité en vue de fournir un support méthodologique. L'analyse a été réalisée en prenant en compte les différents secteurs d'activité dans lesquels Econocom évolue (distribution, location et services) puis les questions de durabilité potentiellement importantes ont été agrégées au niveau groupe. Une liste importante d'Impacts, Risques et Opportunités a été établie sur la base des consultations des parties prenantes, des rapports

DPEF antérieurs et des analyses sectorielles. Tant les IRO propres au groupe Econocom que ceux relatifs à la chaîne de valeur de ses différentes activités ont été considérés. Tous les IRO potentiellement importants (aux alentours de 100 IRO) ont été évalués selon leur caractère significatif du point de vue financier et d'impact.

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

• évaluation de la matérialité d'impact :

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

• évaluation de la matérialité financière :

- ▶ évaluation des IRO par atelier de travail avec les contributeurs internes sur la base des critères d'évaluation des normes ESRS (2) (gravité des effets financiers et probabilité d'occurrence). Une échelle de 0 à 5 a été utilisée,
- ▶ calcul de l'évaluation finale de la matérialité financière en multipliant les deux critères ci-dessus,
- ▶ pondération des notes attribuées afin d'harmoniser sur un total commun de 15 les notes financières et d'impact en vue de la sélection des enjeux matériels pour le groupe,
- ▶ détermination des IRO significatifs en retenant les IRO avec une note supérieure au seuil de 10.

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

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

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

Topics	Sous-topics	Sous-sous-topics
E1 – Climate change	• Climate change adaptation	
	• Climate change mitigation	
	• Energy	
E5 – Circular economy	• Resources inflows	
	• Resources outflows	
S1 – Own workforce	• Equal treatment opportunities for all	• Gender Equality
		• Training and skills development
		• Employment and inclusion of persons with disabilities
		• Diversity
	• Other work – related rights	• Human Rights
		• Privacy (personal data)
S2 – Workers in the value chain	• Working conditions	• Secure employment
		• Adequate wages
		• Collective Bargaining
		• Work-life balance
	• Other work – related rights	• Human Rights
G1 – Business conduct	• Working conditions	• Health & Safety
	• Corporate culture	
	• Management of relationships with suppliers including payment practices	

2. Changement climatique [ESRS E1]

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

[DP 13]

Le système d'incitation d'Econocom intègre une part d'éléments liés à la performance en matière de durabilité. Cette partie est détaillée au sein de ESRS-2 GOV3.

2.2. Plan de transition [E1-1]

[DP 14]

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

[DP-16]

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

L'initiative Science-Based Targets (SBTi) est un partenariat entre le Carbon Disclosure Project (CDP), le Pacte mondial des Nations Unies, le World Resources Institute (WRI) et le Fonds mondial pour la nature (WWF). Elle vise à accélérer les actions des entreprises et des institutions financières du monde, afin de réduire de moitié leurs émissions avant 2030 et à atteindre des émissions nettes nulles avant 2050.

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

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

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

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

Par ailleurs, Econocom, par ses activités principales de distribution et de location de matériels IT, n'a pas à faire face à des émissions dites potentiellement « verrouillées ». En effet, ce sont souvent des émissions qui sont liées à des actifs difficiles à décarboner car très intensifs en carbone, et avec une marge de manœuvre très faible pour réduire leurs émissions associées.

Enfin, le groupe se conforme à la taxonomie sur ces activités alignées (voir partie 7 Règlement - Taxonomie). Cependant il n'a pas défini d'objectifs ou de plan d'action sur un horizon de temps visant à améliorer ses indicateurs taxonomiques.

2.3. Matrice de matérialité et stratégie face au changement climatique

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

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

Le tableau ci-dessous met en lumière comment le groupe met en œuvre sa stratégie de durabilité (plan stratégique One econocom pour répondre aux IRO identifiés dans la matrice) :

- quelles politiques & actions adressent les IRO identifiés ?
- quelles cibles sont mises en œuvre pour projeter ces actions dans le futur ?

Toutes les actions et tous les objectifs sont décrits et détaillés dans les parties suivantes de la norme.

Sous enjeux	Impacts, risques et opportunités [SBM 3 & IRO 1]	Périmètre	Horizon de temps	Précision des IROs	Politiques & Actions [MDR-P & MDR-A]	Cibles [DR E1-4 MDR-T]
Adaptation	Renforcement des réglementations environnementales sur le cycle de vie des produits et sur l'impact du numérique Uniquement financier	Activités directes et chaîne de valeur	Moyen et long terme	Risques Engendrer des coûts supplémentaires pour une mise en conformité. Opportunités Avantages concurrentiels si le groupe anticipe correctement ces évolutions réglementaires.	Econocom n'a pas encore établi de politiques, ni d'actions, ni d'objectifs précis en lien avec son adaptation au changement climatique	
	Résilience des chaînes d'approvisionnement face aux effets du changement climatique Uniquement financier	Chaîne de valeur	Long terme	Risques Pénurie potentielle de matériaux. Contrainte de croissance du chiffre d'affaires. Opportunités Développement d'activités durables. Réduction des émissions liées aux achats.		
Atténuation & Energie	Émissions liées à l'amont et aval de la chaîne de valeur Uniquement d'impact	Activités directes et chaîne de valeur	Moyen et long terme	Impacts (-) Les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités du groupe contribuent au réchauffement climatique.	Réduire et limiter impact du groupe en termes d' émissions carbone Approvisionnement en électricité renouvelable Engagement fournisseurs	61,4 % de réduction sur 10 ans sur le scope 1&2 92 % d'électricité verte en 2028 100 % de fournisseurs avec engagement SBTi
	Émissions liées à nos activités directes et utilisation de nos actifs sur notre chaîne de valeur Uniquement d'impact	Activités directes et chaîne de valeur	Court et moyen terme	Impacts (-) Le groupe impacte énergétiquement l'aval de sa chaîne de valeur (ainsi que ses activités directes) à travers la vente ou la location de ses actifs IT et non IT.	Améliorer efficacité énergétique et réduire consommation du numérique pour nos usages internes et nos clients	Pas de cibles établies pour le moment par le groupe

2.4. Actions pour réduire l'impact du groupe sur le climat [E1-2]

2.4.1. RÉDUCTION DE L'IMPACT D'ECONOCOM SUR LE CLIMAT

- **Réduction absolue : organiser un plan de sobriété énergétique**

Face aux défis énergétiques, Econocom s'est mobilisé pour réduire de 10 % sur deux ans (par rapport à 2023) la consommation d'énergie en France et à l'international. En tant qu'entrepreneur

du numérique responsable, Econocom a créé un plan de sobriété énergétique par lequel nous nous engageons à :

- réduire la consommation en électricité des sites Econocom ;
- réduire la consommation de gaz sur les sites ⁽¹⁾.

Consommation énergétique des bâtiments	2024	2025
Consommation d'électricité des bâtiments groupe	7 777 192	7 899 955
France	4 621 044	4 515 016
International	3 156 148	3 384 939
Consommation de gaz des bâtiments groupe	726 370	654 447
France	476 400	397 462
International	249 970	256 985

Entre 2023 et 2025, la consommation d'électricité des bâtiments a baissé de **12 %**. Celle de gaz a également baissé de **54 %**.

- **Réduction absolue : décarboner la flotte automobile du groupe**

Le groupe Econocom a pour objectif de basculer l'ensemble de son parc automobile vers des véhicules électriques ou hybrides d'ici 2028. En outre, Econocom a poursuivi en 2025 son

programme de mobilité verte pour passer à une flotte de véhicules électriques / hybrides. Le groupe privilégie aussi les moyens de transport peu polluants et encourage ses collaborateurs à prendre le train.

Sur l'année 2025, le pourcentage de véhicules électriques/hybrides est de **50,1 %** pour le groupe Econocom (contre 48,3 % en 2024, soit une progression de 2,8 points en un an).

Flotte de véhicules	2024	2025
Pourcentage de véhicules électriques	20,5 %	21,7%
Pourcentage de véhicules hybrides	27,8%	28,5%

- **Approvisionnement en électricité renouvelable**

En 2025, l'électricité consommée par Econocom provenant de sources d'énergies renouvelables est répartie de la façon suivante :

Pourcentage d'électricité verte par pays (%)	2024	2025
France	90,2%	88,2%
Belgique/Luxembourg	43,5%	100,0%
Pays-Bas	27,3%	35,0%
Italie	11,4%	1,2%
Espagne	89,0%	94,3%
Allemagne /Pologne	72,0%	87,7%
Royaume Uni	70,2%	62,0%
Total	75,1%	79,0%

(1) Ces objectifs sont réalisés grâce aux bonnes pratiques listées ci-après : Réduire la température des locaux à 19 °C, éteindre l'éclairage intérieur des bâtiments de 21 heures à 6 heures du matin, éteindre les enseignes lumineuses extérieures des bâtiments de minuit à 5 heures du matin, mettre nos bâtiments en mode hors gel et arrêt total de la climatisation la nuit et le week-end, poursuivre l'installation de l'éclairage basse tension (LED) et de systèmes de détecteurs de mouvement.

L'augmentation de la part d'électricité verte est due à l'augmentation des signatures des contrats verts (100 % d'électricité verte fournie) par les entités au sein de chaque zone géographique et à l'amélioration globale des mix énergétiques. À noter que compte tenu du

fait que la signature des contrats verts est **à la discrétion des différentes filiales** du groupe, le pourcentage d'électricité verte de chaque pays n'est pas forcément égal à 100 %, quand bien même des contrats verts ont été signés au sein de cette zone.

Signature de Contrats d'électricité verte	2024	2025
France	Oui	Oui
Belgique/Luxembourg	Non	Oui
Pays-Bas	Non	Oui
Italie	Non	Non
Espagne	Oui	Oui
Allemagne /Pologne	Oui	Oui
Royaume Uni	Oui	Oui

• Engager nos fournisseurs

Concernant l'engagement fournisseur du groupe en lien avec son scope 3. Econocom a travaillé à améliorer sa connaissance de sa large chaîne de valeur amont et ainsi de suivre de meilleure façon les engagements SBTi de ses fournisseurs.

Pour ce faire, les 33 % de fournisseurs non identifiés au moment de l'audit 2024, ont été revus à la baisse en raison d'un travail plus approfondi de la direction RSE. En conséquence, la part non identifiée ne s'élève plus qu'à 20,3 % pour 2024 *(les chiffres 2024 ont été retraités et sont présentés au E1-4).*

La part non identifiée des fournisseurs se stabilise à 17,4 % à fin 2025 ⁽¹⁾

De plus, Econocom a développé en 2025 des actions de sensibilisation auprès de ses clients pour les informer et partager les bonnes pratiques relatives aux achats responsables. Cette action a pour ambition d'éclairer les clients sur la nécessité d'avoir des fournisseurs avec des engagements SBTi.

En effet, pour rappel, Econocom est un intermédiaire sur sa chaîne de valeur (et non un décideur), ce sont donc ses clients qui choisissent les fournisseurs avec lesquels ils souhaitent travailler.

• Améliorer l'efficacité énergétique pour nos usages internes et pour nos clients :

► Pour nos usages internes :

Depuis 2017, le groupe Econocom évalue et analyse l'empreinte environnementale de son périmètre numérique. D'abord sur la phase d'usage (énergie), et depuis 2020 en complétant l'analyse sur les phases de fabrication et de fin de cycle, pour disposer d'une analyse complète du cycle de vie des équipements numériques. Le groupe compte sur ces actions pour optimiser son efficacité énergétique, réduire son impact.

L'étude réalisée pour 2025 propose une vue de groupe et un examen de la situation du groupe. Elle repose sur deux principaux chapitres : la mesure de la phase historique d'usage (énergie), pour évaluer l'application des dernières recommandations et leurs effets, et l'analyse de plus en plus complète des phases de fabrication et de fin de cycle, permettant de réaliser les premiers comparatifs avec les exercices précédents ;

► Concernant l'usage :

Aujourd'hui, Econocom a diminué la consommation énergétique de son numérique pour la 9^e année consécutive. Cette baisse s'explique notamment par la combinaison de plusieurs nouvelles actions Green IT.

(1) Fournisseurs non identifiés : les informations non rapportées par les filiales et donc non consolidées.

Quelques actions réalisées en 2025 :

- fermeture du datacenter Noisy, transfert d'une partie des équipements vers les datacenters TELEHOUSE et EQUINIX ;
- rationalisation des équipements d'infrastructures et du réseau dans les agences ;
- souscription à des contrats énergie renouvelables en France, Belgique, Allemagne, Hollande, Espagne et Royaume Uni :
 - Concernant la fabrication (CO₂ évités).

L'allongement d'usage des équipements au-delà de la durée d'origine (plus d'impacts constatés) permet de réduire la fréquence de fabrication de nouveaux produits.

Impact environnemental du numérique (Green IT)	2024	2025
Empreinte énergétique du numérique (kwh)	3 131 177	2 331 313

• Pour nos clients

Nous aidons nos clients grâce à des solutions efficaces face à l'enjeu commun de réduction de l'impact du fonctionnement des entreprises sur l'environnement. En partageant nos expériences, savoirs et ambitions, nous montrons notre engagement au service d'une économie circulaire.

En effet, la volonté d'Econocom est d'intégrer dès le départ la composante responsable dans 100 % de ses offres nouvelles et existantes. L'idée est de créer des offres de support de nouvelle génération, répondant à la fois aux nouveaux usages (autonomie, expérience utilisateurs) et à

la maîtrise des coûts – un impératif pour les Directeurs des systèmes d'information. Econocom tente donc d'apporter à ses clients des solutions de transformation de l'environnement de travail (physique et numérique) et des infrastructures associées pour augmenter la satisfaction des utilisateurs, renforcer la productivité tout en conciliant la dimension responsable de sa gamme d'offres.

Le groupe Econocom a déjà développé plusieurs offres à impact positif au nombre de 11 décrites dans la note du tableau ci-dessous (liste non exhaustive, voir chapitre sur les offres dans le rapport à impact).

Numérique responsable et offre client	2024	2025
Nombre d'offres commerciales relatives au numérique responsable ⁽¹⁾	11	14

(1) Nos offres commerciales relatives au numérique responsable, green IT et à l'économie circulaire : Productcare, EcoCarbon, Green & Energy, BuyBack, EASI, Ecocare, i.tem, Workplace as a Service, HubReg, E-bike, Eco-Building, EcoSwitch, EcoTwice, ePOS Services.

Chiffre d'affaires consolidé des offres à impact

Offres à impact (en millions d'euros)	2024	2025
Revenu lié aux offres à impact	507	530
Part de ce revenu sur le chiffre d'affaires global	18,5	18,1

Dont chiffre d'affaires lié à la seconde main

Revenu du seconde main (en millions d'euros)	2024	2025
Revenu lié aux offres à impact	234	209
Part de ce revenu sur le chiffre d'affaires global	8,5	7,6

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

[DP 34]

Description des trois objectifs :

- Objectif 1:

Econocom s'engage à réduire les émissions absolues de GES de scope 1 et 2 de 61,4 % d'ici 2028 par rapport à l'année de référence 2018.

- Objectif 2:

Econocom s'engage également à augmenter l'approvisionnement annuel en électricité renouvelable de 5 % à 92 % d'ici 2028.

- Objectif 3:

Econocom s'engage en outre à ce que 100 % de ses fournisseurs, couvrant les émissions des biens et services achetés, auront des objectifs SBTi d'ici 2028.

Les chiffres sont exprimés en TCO ₂ eq	Année de base		Cible	
	2018	2024	2025	2028
Scope 1	10 351	4 754	4 483	4 289
Scope 2 (market based)	2 328	671	648	605
Total	12 681	5 435	5 131	4 895

Fournisseurs SBTi	Année de base		Cible	
	2022	2024	2025	2028
Fournisseurs IT (incl. part des fournisseurs non identifiés ⁽¹⁾)	45%	49,9 %	62,8%	100%
Fournisseurs IT - (fournisseurs identifiés par le groupe)	65%	71,1 %	76,0%	100%

(1) Fournisseurs non identifiés : les informations non rapportées par les filiales et donc non consolidées.

Electricité verte	Année de base		Cible	
	2022	2024	2025	2028
Approvisionnement en électricité renouvelable	40%	75%	79%	92%

[DP 34 f]

Nous décrivons ci-après les hypothèses et résultats intermédiaires concernant le plan de décarbonation du groupe à horizon 2028. Les leviers de décarbonation concernent les émissions scope 1 et 2.

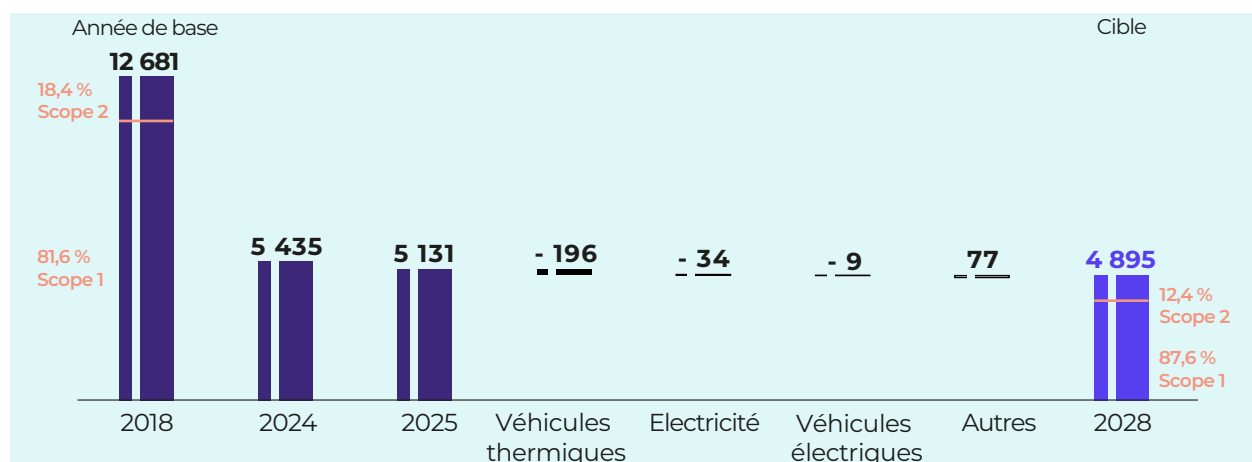
Les cibles ont été établies en fonction des actions relatives à la réduction de l'impact des émissions du groupe.

Les leviers et hypothèses de décarbonation des scopes 1 & 2 sont les suivants :

Levier	Impact	Méthode	Scope
Efficacité énergétique et réduction des consommations	Diminution de la consommation de gaz et optimisation/ mutualisation de la consommation des centres d'hébergement de données clients	Relevé d'indicateurs trimestriels au niveau des filiales, concernant les consommations de gaz ainsi que celle des centres de données.	Scope 1&2
Utilisation des énergies renouvelables	Augmentation de l'utilisation d'énergies renouvelables telles que les panneaux solaires.	Mise en place d'indicateurs trimestriels en 2024 pour suivre de manière plus précise les entités d'Econocom qui produisent de l'énergie renouvelable et la consomment (panneaux solaires par exemple en Belgique et aux Pays-Bas).	Scope 1&2
Commutation de carburant	Diminution de la consommation de gasoil et d'essence couplée à l'augmentation de la consommation des véhicules électriques.	Suivi d'indicateurs trimestriels utilisés pour le calcul du bilan carbone du groupe sur les consommations des véhicules pour chaque entité du groupe.	Scope 1&2
Électrification verte	Augmentation de la part de renouvelable dans les mix énergiques en parallèle de l'augmentation des contrats d'électricité vertes dans le groupe.	On regarde l'évolution de la part d'électricité verte dans chaque mix énergétique de chaque entité d'Econocom, ainsi que la progression des « green contracts ⁽¹⁾ » (contrats 100 % verts). Plus cette part évolue, plus l'électricité utilisée dans les bâtiments et centres de données est durable et ainsi Econocom peut mesurer le potentiel de décarbonation de son scope 2.	Scope 2

(1) Pour rappel : Les « green contracts » sont (au regard du GHG Protocol), des instruments de marché qui permettent de décarboner 100% des émissions indirectes liées à l'achat d'électricité.

Suivi du plan de décarbonation du scope 1&2 (de 2018 à 2028 avec des passages intermédiaires en 2024 et 2025) :



Econocom a réduit son scope 1 de **54 %** entre 2018 et 2024. Cette réduction est principalement due à la réduction des émissions associées à la consommation en essence et en diesel de la flotte de véhicules du groupe.

Les émissions du scope 1 décroissent entre 2024 et 2025 à hauteur de **-5,9 %**.

Elles devront diminuer de **-4,3 %** pour **atteindre l'objectif 2028**.

Les principaux indicateurs qui permettent de suivre les plans d'actions dans les différentes zones de responsabilité sont détaillés ci-dessous :

Flotte de véhicules 2025

	Groupe	France	Belgique	Espagne	Italie	Pays-Bas	Allemagne	Royaume-Uni
Hybride	28,5 %	29,5 %	1,2 %	22,0 %	49,1 %	39,0 %	33,6 %	0 %
Electrique	21,7 %	18,5 %	57,2 %	44,7 %	0,0 %	2,9 %	17,2 %	0 %
Nombre total	2 151	1 034	327	132	232	310	116	0

Energie verte 2025

	Groupe	France	Belgique	Pays-Bas	Italie	Espagne	Allemagne	Royaume-Uni
Electricité verte	79 %	88 %	100 %	35 %	1 %	94 %	88 %	62 %
Panneaux solaires	1 %	0 %	5 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Gaz	4,9 %	6 %	15 %	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Flotte de véhicules 2028

	Groupe	France	Belgique	Espagne	Italie	Pays-Bas	Allemagne	Royaume-Uni
Hybride	10 %	0,0 %	0,0 %	30,0 %	45,0 %	15,0 %	29,0 %	0,0 %
Electrique	78 %	96,0 %	63,0 %	7,0 %	5,0 %	70,0 %	35,0 %	0,0 %
Nombre total	1 814	874	383	174	225	141	17	0

Energie verte 2028

	Groupe	France	Belgique	Pays-Bas	Italie	Espagne	Allemagne	Royaume-Uni
Electricité verte	92 %	100 %	100 %	90 %	100 %	100 %	70 %	90 %
Panneaux solaires	12 %	0 %	40 %	0 %	28 %	30 %	0 %	0 %
Gaz	4 %	0 %	15 %	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %

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

[DP 37]

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

Catégories	2024	2025
Consommation totale d'énergie non renouvelable (Mwh)	23 793	24 508
<i>Part du renouvelable dans la consommation totale d'énergie</i>	72%	71%
Consommation totale d'énergie renouvelable (Mwh)	9 098	9 780
<i>Part du renouvelable dans la consommation totale d'énergie</i>	28%	29%
Consommation totale d'énergie (Mwh)	32 891	34 288

2.7. Emissions brutes de gaz à effet de serre [E1-6]

[DP 38]

2.7.1. INFORMATIONS GÉNÉRALES ET PÉRIMÈTRES DE CONSOLIDATION

Informations générales :

Le bilan carbone permet de faire la synthèse annuelle des émissions de gaz à effet de serre (ici nous nous intéresserons aux émissions de dioxyde de carbone ; CO₂) que relâche une entreprise par ses activités propres et par son business et ses relations d'affaires. Ces émissions peuvent être catégorisées selon les trois couches suivantes :

- le scope 1 : Ces émissions correspondent aux émissions directes qu'émet une entreprise par son activité ;
- le scope 2 : Ces émissions correspondent aux émissions liées à la consommation d'électricité achetée par l'entreprise. Il existe deux approches pour calculer ces émissions :
 - ▶ la méthode du scope 2 basée sur la localisation : cette méthode calcule les émissions du scope 2 d'une entreprise via des facteurs d'émissions nationaux (moyenne des mix énergétiques nationaux),

▶ la méthode du scope 2 basée sur le marché : cette méthode permet de calculer les émissions du scope 2 via des facteurs d'émissions fournisseurs. On se base dès lors sur les contrats de fournitures d'électricité des entreprises. Cette méthode permet de mettre en exergue l'utilisation d'instruments de marché (par exemple des contrats avec 100 % d'électricité verte fournie), amenant à une réduction des émissions ;

- les scopes 1 et 2 réunis représentent en moyenne uniquement 1 % des émissions du groupe ;
- le scope 3 :
 - ▶ ces émissions correspondent aux émissions liées à la chaîne de valeur (amont et aval) de l'entreprise. Elles permettent de mettre en avant les émissions indirectes de l'entreprise,
 - ▶ le scope 3 d'Econocom représente en moyenne 99 % des émissions du groupe.

Le bilan carbone monétaire a été calculé sur l'ensemble des filiales dites continues. Elles représentent plus de **98** % du chiffre d'affaires d'Econocom.

Le restant des filiales, non significatives et / ou destinées à la vente a été approximé en fonction du montant de leur dépenses opérationnelles et de leurs activités.

2.7.2. CALCUL DES ÉMISSIONS SCOPE 1 ET 2

Le calcul du scope 1 et du scope 2 a pu être réalisé via une approche physique pour le groupe. Nous avons collecté des données de consommation, comme ci-contre :

- pour les consommations de carburant (principal poste d'émissions du scope 1) ; en moyenne cela représente **94,7 %** du scope 1. Les données collectées sont en litres ;
- pour les consommations d'électricité des bâtiments et data centers (principal poste d'émissions du scope 2) ; en moyenne cela représente **79,5 %** du scope 2. Les données collectées sont en KWh .

Les émissions de ces scopes ont été ventilées entre l'utilisation propre de la source d'énergie et la phase de fabrication de l'énergie.

Pour l'utilisation propre, elles correspondent respectivement (en moyenne) à 82 % pour le scope 1 et 67 % pour le scope 2. Le reliquat est considéré comme la part de fabrication et est externalisé dans le scope 3 dans la catégorie 3.3 (voir tableau d'allocation du scope 3 ci-après).

Scopes 1 & 2

	Econocom	Méthode
Scope 1	Consommation de gaz naturel	calculé en fonction des kwh consommés
	Consommation des véhicules thermiques et/ou autres sources thermiques	calculé en fonction des kwh consommés
	Fluides réfrigérants	calculé en fonction des surfaces en m²
Scope 2	Consommation d'électricité issues de sources fossiles, nucléaires et / ou renouvelables	calculé en fonction des kwh consommés
	Consommation des véhicules électriques	calculé en fonction des kwh consommés

2.7.3. CALCUL DES ÉMISSIONS SCOPE 3

Scope 3

Catégories	Méthode
3.1 Achats de biens et services	Collecte des montants d'achats de chaque entité qui sont ensuite alloués, selon un ratio prédéfini, entre utilisation et fabrication des produits/services
3.2 Biens capitalisés	Collecte des montants relatifs aux « capital expenditures » par catégories, auxquels on attribue un facteur d'émissions distinct
3.3 Amont en énergie (scopes 1 et 2)	Clés de répartition utilisées sur les montants bruts de scope 1 et 2 (resp. 17,9 % et 32,1 %)
3.4 Transport et distribution amont	Données collectées auxquelles on associe des facteurs d'émissions précis
3.5 Déchets générés au cours des opérations	Calculé selon un ratio de déchets générés par les employés d'Econocom
3.6 Déplacements professionnels	Données collectées auxquelles on associe des facteurs d'émissions précis
3.7 Déplacements des salariés	Calculé en fonction du nombre d'employés et des moyennes d'émissions pour les déplacements domicile travail
3.8 Actifs loués amont	Données collectées auxquelles on associe des facteurs d'émissions précis
3.11 Utilisation des produits vendus	Collecte des montants d'achats de chaque entité qui sont ensuite alloués, selon un ratio prédéfini, entre utilisation et fabrication des produits/services
3.12 Traitement des produits vendus en fin de vie	Collecte des montants d'achats de chaque entité qui sont ensuite alloués, selon un ratio prédéfini, entre utilisation et fabrication des produits/services
3.13 Actifs loués aval	Collecte des montants d'achats de chaque entité qui sont ensuite alloués, selon un ratio prédéfini, entre utilisation et fabrication des produits/services

2.7.4. BILAN CARBONE DU GROUPE

[DP 47 - DP 52b]

Le bilan carbone est réalisé via une approche monétaire par le groupe en 2025 :

Indications préalables sur le comparable retraité de 2024 :

- intégration d'ajustements passés sur 2024 et actualisation des hypothèses et méthodes de calcul ;

- réintroduction de deux entités destinées à la vente en 2024, qui ont été réintégrées dans le périmètre en 2025. Leurs émissions ont été indiquées au niveau de la ligne « Ajustements » du bilan.

Emissions de GES – Scopes 1&2 (TC02eq)	2024 (Retraité)	2025
Émissions brutes de scope 1	4 764,0	4 482,7
Émissions brutes de scope 2 (basées sur la localisation)	1 382,7	1 282,2
Émissions brutes de scope 2 (basées sur le marché)	671,1	648,2
Total des émissions brutes de scopes 1&2 (basées sur la localisation)	6 146,69	5 764,9
Total des émissions brutes de scopes 1&2 (basées sur le marché)	5 435,14	5 130,9

Emissions de GES – Scope 3 (TC02eq)	2024 (Retraité)	2025
Biens et services achetés	709 703,5	744 529,2
Ajustements liés aux variations de périmètres et autres	582,8	3 428,9
Immobilisations corporelles et incorporelles	645,3	1 335,5
Scope 1&2 amont basée sur la localisation	1 632,5	1 637,3
Scope 1&2 amont basée sur le marché	1 258,9	1 337,6
Transport amont et distribution	1 081,9	3 871,2
Déchets générés lors des opérations	903,6	893,6
Voyages d'affaires	1 657,0	3 063,8
Transport des employés	4 513,2	4 476,2
Actifs loués en amont	1 773,9	6 382,5
Utilisation des produits vendus	46 593,1	51 464,5
Traitement en fin de vie des produits vendus	13 903,3	13 758,2
Actifs loués en aval	27 022,8	19 738,6
Émissions brutes totales (basées sur la localisation)	810 012,9	854 579,6
Émissions brutes totales (basées sur le marché)	809 639,3	854 279,9

	2024 (Retraité)	2025
Emissions totales de GES – Synthèse (TC02eq)		
Émissions brutes de scope 1	4 764,0	4 482,7
Émissions brutes de scope 2 (basées sur la localisation)	1 382,7	1 282,2
Émissions brutes de scope 2 (basées sur le marché)	671,1	648,2
Émissions de Scope 3 Méthode basée sur la localisation	810 012,9	854 579,6
Émissions de Scope 3 Méthode basée sur le marché	809 639,3	854 279,9
Émissions brutes totales (basées sur la localisation)	816 159,6	860 344,4
Émissions brutes totales (basées sur le marché)	815 074,5 ⁽¹⁾	859 410,8

(1) Le bilan carbone 2024 a été retraité et présente donc une variation en comparaison de celui publié à la clôture 2024 (resp. **815 074 TC02eq** contre **804 295 TC02eq**).

	2024 (Retraité)	2025
Emissions totales de GES des activités destinées à être vendues		
Emissions totales des IFRS5	3 613,4	2 748,8

Les émissions liées au scope 3 progressent de **5,4 %** entre 2024 et 2025.

Une partie de cette augmentation du scope 3 doit être mise à la charge de la croissance externe du groupe, via ses acquisitions en 2025. L'impact en termes d'émissions est de **11,1 KT C02eq**.

Le bilan carbone monétaire est corrélé avec l'évolution économique des activités du groupe. Pour mettre en perspective la progression du scope 3, les achats du groupe ont progressé de **5,6 %**.

[\[DP 53\]](#)

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

	2024 (Retraité)	2025
Chiffre d'affaires (k€)	2 802 357,4	2 923 330,2 ⁽¹⁾
Intensité carbone (kgC02/k€)	290,85	293,9

(1) Chiffre d'affaires présenté dans les états financiers.

Complément d'analyse physique au bilan monétaire :

	2024 (monétaire)	2024 (physique)
Emissions de GES – Scope 3 (TC02eq)		
Biens et services achetés	709 704	747 557
Utilisation des produits vendus	46 593	48 358
Actifs loués en aval	27 023	19 660
Autres catégories	26 320	25 731
Inventaire physique des achats d'actif IT	0,00 %	71,20 %
Émissions brutes de scope 3 Méthode basée sur le marché	809 639	841 306

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

[\[DP 56a\]](#)

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

[\[DP 56b\]](#)

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

2.9. Internaliser le prix du carbone [E1-8]

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

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

2.10. Effets financiers anticipés liés au changement climatique [E1-9]

Le groupe va appliquer progressivement les nouvelles exigences d'information sur la mesure des effets financiers anticipés suite à la première publication. La nouvelle annexe C de l'ESRS 1 ⁽¹⁾ stipule qu'une entreprise soumise à ces exigences réglementaires dispose d'une exception de déclaration des éléments quantitatifs pour deux années supplémentaires après la première publication de leur rapport de durabilité.

(1) Conformément à la nouvelle annexe C de l'ESRS 1 de la directive CSRD (divulguée dans le cadre des modifications réglementaire de juillet 2025 sur les entreprises de la première vague – « Quick Fix ») – « l'entreprise peut omettre les informations prescrites par l'ESRS E1-9 pour deux années supplémentaires suivant la première publication ».

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

3.1. Matrice de matérialité et stratégie face aux enjeux de l'économie circulaire

Les enjeux de l'économie circulaire pour le groupe Econocom se concentrent sur les volumes d'achat IT des activités de distribution / services et de location.

Compte tenu de la diversité des actifs hors IT des activités de location, aucune politique en lien avec l'économie circulaire n'a pu être définie à ce sujet.

[DP 11]

Les questions de durabilité importantes en matière d'économie circulaire et d'utilisation des ressources sont celles décrites dans notre analyse de double matérialité ci-dessous.

Le tableau ci-dessous met en lumière comment le groupe met en œuvre sa stratégie de durabilité pour répondre aux IRO identifiés dans la matrice :

- quelles **politiques & actions** adressent les impacts, risques et opportunités identifiés ?
- quelles **cibles** sont mises en œuvre pour projeter ces actions dans le futur ?

Toutes les actions et tous les objectifs sont décrits et détaillés dans les parties suivantes de la norme :

Sous enjeux	Impacts, risques et opportunités [IRO 1]	Périmètre	Horizon de temps	Précision des IROs	Politiques & Actions [[MDR-P & MDR-A] ⁽¹⁾	Cibles [DR E5-3 MDR-T]
Flux entrant de ressources	Promotion de l'économie circulaire Uniquement d'impact	Activités directes et chaîne de valeur	Moyen et long terme	Impacts (-) Le groupe Econocom tente de limiter au maximum l'impact négatif que les achats de produits neufs impliquent en matière de prélèvement de nouvelles ressources dans la nature.	Augmentation des volumes de reconditionnés via l'acquisition début 2025 d'une société allemande bb-net media GmbH .	Econocom n'a pas encore établi d'objectifs précis sur ce sujet.
Flux sortant de ressources	Optimisation des usages par le développement de l'économie de fonctionnalité Doublement matériel	Activités directes et chaîne de valeur	Moyen et long terme	Impacts (+) Impact positif sur l'empreinte des produits (multiplication des utilisations). Risques Hausse des coûts associés à la modification de la chaîne d'approvisionnement, R&D. Opportunités Meilleure maîtrise des coûts en opérant des réparations / réutilisations.	Augmenter la part d'actifs reconditionnés en interne et en externe Augmenter le nombre d'actifs maintenus en condition opérationnelle	Multiplier par trois le nombre d'actifs reconditionnés sur la période 2023-2028 Doubler le nombre d'actifs maintenus en condition opérationnelle dans nos centres Product Care sur la période 2023-2028

(1) [DP14] Etant donné que le groupe n'a que très peu d'activité de transformation, les ressources entrantes sont similaires aux ressources sortantes. Il en résulte que les politiques en matière de réduction de l'impact du groupe en matière de prélèvement de ressources nouvelles sont similaires aux politiques en matière de réduction de la génération de déchets en fin de vie.

3.2. Actions et ressources [E5 2]

[DP 19-20b - DP 20d]

• Augmenter le nombre d'actifs recyclés ou reconditionnés :

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

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

Il dispose de deux canaux pour reconditionner les actifs rachetés en fin de vie : ses filiales Econocom Factory et bb-net media GmbH et les capacités de reconditionnement externes.

En interne : Econocom Factory et bb-net media GmbH

La valorisation des assets traités par **Econocom Factory** et **bb net media GmbH** correspond à 1/3 (soit respectivement **128 000** et **125 000**, soit au total **253 000 assets** en 2025) des assets qui ont été reconditionnés par le groupe en 2025. Le restant des assets est reconditionné ou recyclé par des partenaires externes.

[DP 20e – DP 20f]

En externe via des tiers

Outre ses propres filiales de reconditionnement, Econocom valorise ses biens et déchets auprès de partenaires importants de sa chaîne de valeur. Ces assets vendus à nos partenaires représentent **493 379** des assets totaux reconditionnés.

- Les biens à reconditionner pour réemploi le sont auprès des partenaires, comme ceux ci-dessous :

- ▶ **Recyclea,**
- ▶ **Tech life,**
- ▶ **ATF Gaia,**
- ▶ **Ateliers Sans Frontières (ASF).**

- Les déchets (traitement selon les normes DEEE) non valorisés correspondent à une part non significative du total des déchets qui sont externalisés via le prestataire suivant : **Ecologic.**

• Doubler le nombre d'actifs maintenus en condition opérationnelle dans nos centres Product Care.

▶ **Product Care**

Cette offre est entièrement consacrée à la gestion écoresponsable des matériels dits de mobilité : téléphones, tablettes et ordinateurs portables.

Product Care assure en gestion de service près de **2,5 millions de terminaux** pour le compte de nos clients.

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

L'équipe Product Care est une équipe pluridisciplinaire qui prend en charge la gestion administrative, logistique et technique des terminaux avec :

- des ateliers de réparation,
- un centre d'appels clients (joignable aussi par courriel, chat et plateforme web),
- une équipe logistique,
- une équipe projet (en charge de la supervision du service après-vente (SAV) pour les clients).

S'adaptant aux besoins des entreprises, des administrations et de leurs collaborateurs, Product Care dispose de plusieurs formules sur mesure incluant :

- l'extension de garantie jusqu'à huit ans,
- la gestion des pannes,
- la collecte des appareils (y compris à domicile),
- leur remplacement temporaire ou définitif par un terminal de confort ou de remplacement,
- leur réparation (avec ou sans engagement de délais),
- la gestion des sinistres (sans franchise),
- le support aux utilisateurs.

► **EcoCare**

Cette offre de service liée à la solution « Product Care » vise à assurer une couverture complémentaire des équipements en cas de dommages accidentels, tout en contribuant à une gestion optimisée de leur cycle d'utilisation. En proposant une protection adaptée aux téléphones, tablettes et ordinateurs, elle soutient un usage plus durable et responsable des ressources et limite les coûts liés aux réparations ou aux remplacements anticipés. Cette approche participe directement à l'allongement de la durée de vie des équipements et à l'amélioration de la performance opérationnelle des parcs gérés pour les clients du groupe Econocom.

Elle s'appuie sur un dispositif de gestion structuré qui intègre notamment :

- la couverture avec réparation ou remplacement dans les cas de vol, maladresse ou dommages accidentels,
- la gestion globale de la phase d'après-vente via le service support (ticket, helpdesk),
- la logistique (collecte, transport et retours).

► **Le centre opérationnel de Parçay-Meslay**

Le site de Parçay-Meslay constitue l'un des centres opérationnels d'Econocom, principalement dédié aux activités de préparation, personnalisation et expédition de matériels essentiellement pour les métiers de la Distribution. Il intègre également un atelier de réparation.

Dans une logique de mutualisation des sites et d'optimisation des opérations au sein du groupe, l'atelier de Parçay-Meslay intervient uniquement sur des cas de réparation spécifiques :

- traitement de volumes importants, notamment pour des équipements tels que les tours PC, imprimantes ou autres matériels volumineux,
- la gestion de série unitaire très large, lorsque la charge nécessite un traitement par lot. (Product Care est, de son côté, focalisé sur les réparations en flux continu),
- la prise en charge de clients nécessitant un environnement dédié et sécurisé, répondant à des contraintes spécifiques.

3.3. Cibles [E5 3]

[DP 23 & DP 24]

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

Tripler le nombre d'actifs recyclés ou reconditionnés :

	2023	2024	2025 ⁽¹⁾	2028
Nombre global de matériels informatiques reconditionnés	493 000	504 570	746 379	1 500 000

(1) Avec ajout de la part d'équipements reconditionnés via la filiale bb-net media GmbH à compter de 2025.

Augmenter le nombre d'actifs maintenus en condition opérationnelle via notre offre Product Care :

Nombre d'actifs maintenus en condition opérationnelle	2023	2024	2025	2028
France	1 200 000	1 700 000	1 900 000	
Belux	N/A	N/A	42 175	
Allemagne	0	0	3 787	
Espagne	14 820	16 000	20 000	
Italie	279 820	504 878	555 296	
Total	1 494 640	2 220 878	2 521 258	3 000 000*

* En 2025 la cible a été revue suite à l'augmentation du nombre d'actifs maintenus en condition opérationnelle via notre offre Product Care. Le groupe a décidé de réhausser le nombre d'actifs de 1.5 million à 3 millions en 2028.

La mise en place des objectifs relatifs à l'économie circulaire et déployés dans le plan stratégique « One econocom » a été faite sur **une base volontaire** (et non contraint par une réglementation) [DP27].

3.4. Flux entrant de ressources [E5 4]

[DP 30]

Parmi les achats totaux de matériel IT du groupe Econocom, 87,5 % proviennent d'achats de matériels neuf destinés à la vente ou à la location, les 12,5 % restants proviennent effectivement de circuits circulaires (voir les tableaux ci-dessous) :

	2024	2025
Econocom Factory	43 873	20 804
bb-net media GmbH	0	102 955
Achats totaux des activités de reconditionnement (1)	43 873	123 759
Achats circulaires de matériel informatique des activités de location (2)	47 484	87 742
Achats circulaires de matériel informatique des activités de distribution (3)	11 980	12 399
Total des achats circulaires (1)+(2)+(3) : (4)	103 337	223 900
Total des achats de matériel IT : (5)	2 069 043 ⁽¹⁾	1 789 274
% d'achat de seconde main sur les achats IT totaux (4) / (5)	5,0 %	12,5 %

(1) Le montant total du volume d'achat en 2024 a été révisé cette année. Nous avons exclu les volumes intercompagnies des activités TMF qui avaient été pris en compte l'an passé. C'est pourquoi les volumes d'achat de seconde main de TMF diminuent de 83 990 à 47 484.

Etant donné la nature des activités du groupe, les volumes sont présentés en nombre de matériels informatiques et non en poids car l'unité ne nous semble pas pertinente [DP31].

[DP 32]

Pour préparer son rapport, le groupe a utilisé des données provenant de mesures directes internes (ERP, extractions internes) et externes (fournisseurs, sites des constructeurs). Nous

avons consolidé les données au niveau des pays, les volumes d'assets reconditionnés étant plus pertinents et plus faciles à traiter par zone de responsabilité.

3.5. Flux sortant de ressources [E5-5]

Tableau résumé **du volume d'actifs reconditionnés** par Econocom **en direct** ou **indirect** [DP35] :

	2024 ⁽¹⁾	2025
Total fin des contrats de location (externalisés) (1)	424 610	493 379
Econocom Factory	110 000	128 000
bb-net media GmbH	0	125 000
Total fin des actifs internalisés (2)	110 000	253 000
Total des actifs reconditionnés (1) +(2) : (3)	534 610	746 379
<i>Actifs reconditionnés en propre par Econocom (2) /(3)</i>	21 %	34%

(1) Les chiffres 2024 ont été révisés par le département responsable du suivi du plan stratégique, qui a amené à une augmentation des actifs reconditionnés en interne et externe, respectivement de 88573 à 110000 et 415997 à 424610.

[DP 36a]

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

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

Étant donné la multitude de matériels IT vendue par le groupe, il ne nous est pas possible de déterminer le taux de durabilité et de recyclabilité de tous les produits ou un taux de recyclabilité moyen [DP36].

3.6. Effets financiers anticipés relatifs à l'économie circulaire [E5 6]

Le groupe appliquera progressivement les nouvelles exigences d'information ⁽²⁾ sur l'utilisation des ressources et l'économie circulaire suite à la première publication.

L'annexe C de l'ESRS 1 stipule qu'une entreprise soumise à ces exigences, dispose d'une exception de déclaration des éléments quantitatifs pour les trois premières années de conformité.

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

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

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

[DP 20]

Parce que l'humain est sa richesse, le groupe Econocom place ses 8 682 salariés ⁽¹⁾, au cœur de ses préoccupations. Ainsi, il s'engage en faveur :

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

Notre volonté est de garantir un climat de confiance, d'engagement et de bien-être, nécessaire au maintien d'une performance durable. Ainsi, Econocom s'engage en intégrant à son plan stratégique « One Econocom » des objectifs sociaux ambitieux pour garantir un environnement de travail équitable, inclusif et

respectueux, favorisant la mixité, l'égalité des chances et la non-discrimination.

Dans la continuité de ces engagements, le Groupe Econocom, en tant que Groupe Européen, veille au respect des droits fondamentaux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1948 et de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans l'ensemble des pays où il opère. La Charte Ethique groupe renforce ses engagements, sur l'ensemble de la chaîne de valeur en cadrant les relations avec les fournisseurs, les partenaires et les clients. Elle intègre notre engagement en faveur d'une gouvernance responsable et durable, et guide nos pratiques pour assurer le respect des droits humains, la lutte contre la corruption et la préservation de l'environnement, en cohérence avec nos objectifs RSE.

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

[DP 12]

La consultation des parties prenantes décrite dans la section SBM2 de l'ESRS2, s'applique à l'ensemble des sujets de durabilité. La Direction des Ressources Humaines Groupe a été associée au processus d'analyse de double matérialité comme référent des parties prenantes internes, notamment les salariés et le management, en tant qu'instance de concertation, de consolidation et d'arbitrage des attentes et des intérêts exprimés.

Elle assure en lien avec les pays, la coordination et l'animation du dialogue social du Groupe, en coopération avec les instances représentatives du personnel et dans le respect des cadres réglementaires applicables. Ces structures de dialogue social sont destinées à faciliter le partage d'informations entre la Direction du groupe Econocom et ses salariés.

(1) Effectifs au 31 décembre 2025.

Elles jouent un rôle crucial dans la gestion des relations sociales au sein des entreprises du groupe et permettent de garantir une représentation équitable des salariés et la défense de leurs droits et intérêts.

Le Comité d'Entreprise Européen, composé de représentants issus des différents pays au sein duquel le groupe est implanté est consulté, chaque année, sur le rapport annuel. Le Comité de groupe, composé de représentants de différentes sociétés est informé chaque année sur l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles.

Au-delà de ces instances, selon les obligations locales, des instances de dialogue social sont constituées au sein des sociétés juridiques. Elles permettent d'assurer que les intérêts, les avis et les droits des salariés spécifiques à une unité économique sont pris en compte.

Afin de garantir un avis éclairé, les représentants des salariés ont accès aux rapports publiés, aux bilans financiers et à des données chiffrées. Ils peuvent mandater des experts qui procèdent à des audits afin de compléter l'analyse. Leur avis concernant les orientations stratégiques de l'entreprise est transmis aux instances chargées de l'administration et de la surveillance de la Société, qui formulent une réponse argumentée.

4.2. La stratégie sociale du groupe en réponse aux impacts, risques et opportunités identifiés [ESRS 2 - SBM 3 ; IRO 1 ; MDR -P-A-T]

[\[DP 13 & DP 14 & DP 15\]](#)

Econocom est doté d'un modèle économique unique qui coordonne et prend la responsabilité globale de toute la chaîne d'expertises autour de la transformation digitale.

Conformément à la méthodologie de double matérialité, les Impacts, Risques et Opportunités (IRO) ont été identifiés sur les métiers représentatifs :

- Services : environnement utilisateurs, infrastructures, applicatif, cybersécurité ;
- Products & Solutions : distribution, audiovisuel, services après-vente ;
- Technology, Management & Financing ;
- Reconditionnement ; Commerce ; Fonctions supports.

Les salariés sont exposés à des impacts hétérogènes selon les métiers ; ainsi, il existe deux niveaux de gouvernance pour garantir une approche proportionnée et adaptée aux spécificités des activités.

Le socle commun de la stratégie sociale du groupe est décliné dans le plan stratégique « One Econocom » qui énonce les engagements et les orientations de gouvernance à horizon 2028. Les trois engagements RH visent à garantir la diversité, l'inclusion des personnes en situation de handicap et le bien-être au travail.

Des politiques RH locales, au travers d'accords collectifs et de plans d'actions sont mises en œuvre pour prévenir les impacts négatifs et renforcer les impacts positifs identifiés par population.

Les tableaux ci-dessous font le lien entre les IRO identifiés dans la matrice et la stratégie sociale déclinée dans le plan stratégique One Econocom ainsi que les politiques et actions locales.

Nous répondrons aux questions suivantes :

- quels sont les impacts potentiels identifiés ?
- quelles politiques adressent les IRO identifiés et quelles actions répondent à ces politiques ?
- quelles cibles sont mises en œuvre pour projeter ces actions dans le futur ?

Rapport de durabilité

Les salariés de l'entreprise [ESRS S1]

Enjeux	Impacts, risques et opportunités [IRO 1]	Périmètre [IRO 1]	Horizon de temps [IRO 1]	Précision des impacts [IRO 1]	Politiques et actions [DR S1 MDR-P et MDR-A]	Cibles [DR S1 MDR-T]
Égalité des chances de traitement pour tous	Diversité et inclusion au sein des équipes	Activités directes	Tous les horizons	Impacts Accès inéquitable aux promotions, sous-représentation par genre, tensions sociales. Causes Segmentation genrée des métiers, recrutement basé sur des compétences immédiates, absence de pilotage structuré sur la diversité.	Politique groupe car impact global : Plan stratégique « One Econocom » - Gender Pay Gap. Charte de la diversité. Référentiel organisationnel groupe.	Gender Pay Gap ⁽¹⁾ >90/100 d'ici 2028. Implémentation de la directive européenne sur la transparence des salaires.
	Lutte contre toute forme de discrimination au travail	Activités directes	Court terme	Impacts Santé psychologique des salariés, risques juridiques et réputationnels, dégradation du climat social, manque de diversité. Causes Manque de plans de prévention, de formation et de sensibilisation.	Politique groupe car impact global : Code de conduite des affaires. Plateforme de signalement. Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies. Formation continue.	Sensibilisation continue : e-learning tous les 3 ans. Enquête systématique des signalements. Engagement « zéro tolérance ».
	Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap	Activités directes	Moyen et long terme	Impacts Risque juridique et réputationnel, réduction du vivier de profils qualifiés, perte d'opportunités commerciales liées à des exigences clients. Causes Méconnaissance du handicap, intégration incomplète du handicap dans les processus RH.	Politique groupe car impact global : Plan stratégique « One Econocom » - travailleurs en situation de handicap. Politiques locales sous une bannière groupe.	% des travailleurs en situation de handicap > 6 % d'ici 2028. Recruter et adapter les postes.
	Adéquation des compétences et développement des formations	Activités directes	Moyen et long terme	Impacts Obsolescence des compétences, perte d'attractivité, pérennité d'activité. Causes Évolution rapide des métiers et des technologies.	Pas de politique groupe car impact local. Engagements locaux adaptés aux spécificités des métiers : plan de formation, certification financée (exemple brevet IA), accompagnement des parcours professionnels et des mobilités internes.	Le groupe vise à sécuriser les compétences clés, l'inclusion numérique et l'IA.

(1) Gender Pay Gap selon une méthodologie de calcul interne et non selon les écarts de rémunération définis dans la norme ESRS1, communiquée plus bas.

Rapport de durabilité

Les salariés de l'entreprise [ESRS S1]

Enjeux	Impacts, risques et opportunités [IRO I]	Périmètre [IRO I]	Horizon de temps [IRO I]	Précision des impacts [IRO I]	Politiques et action [DR S1 MDR-P et MDR-A]	Cibles [DR S1 MDR-T]
Conditions de travail	Accords collectifs (réglementaires ou non obligatoires)	Activités directes	Tous les horizons	Impacts Hétérogénéité des pratiques, accidents de travail, absentéisme. Causes Diversité des cadres réglementaires selon la taille de l'entité/pays, différentes maturités du dialogue social.	Pas de politique groupe car impact local. Respect du cadre réglementaire local. Accords par société ou unité sociale économique selon les spécificités au-delà du légal. Coordination et partage des pratiques par pays et au global.	Le groupe vise à renforcer l'harmonisation des pratiques sociales dans la continuité du plan One Econocom.
	Gestion des collaborateurs en contrat d'emploi non permanent	Activités directes	Moyen et long terme	Impacts Précarité de l'emploi, exposition accrue aux risques sociaux, moindre sentiment d'appartenance. Causes Saisonnalité de l'activité, remplacement et contrat d'insertion professionnelle.	Pas de politique groupe car impact local. Respect du cadre réglementaire local et accès aux dispositifs de santé, sécurité et conditions de travail applicables. Suivi des indicateurs d'attrition et de recours aux emplois temporaires.	Le groupe vise à limiter le recours aux contrats non permanents aux cas justifiés et garantir des conditions de travail équivalentes.
	Politique de rémunération et avantages sociaux (dont partage de la valeur)	Activités directes	Tous les horizons	Impacts Perception d'écart injustifié, attrition. Causes Gestion des historiques, diversité des pratiques et frein culturel.	Politique groupe car impact global : Plan stratégique « One Econocom » - Gender Pay Gap. Référentiel organisationnel Groupe.	Gender Pay Gap ⁽¹⁾ >90/100 d'ici 2028. Implémentation de la Directive Européenne sur la transparence des salaires.
	Qualité de vie au travail (dont équilibre vie professionnelle/ vie personnelle)	Activités directes	Court et moyen terme	Impacts Santé, stress, absentéisme et désengagement. Causes Organisation du travail, intensité de certaines activités, contraintes opérationnelles et saisonnalité.	Politique groupe car impact global : Plan stratégique « One Econocom » - Certification RH. Politique hygiène et sécurité Groupe. Accords et règlements locaux sur les conditions de travail. Entretiens réguliers de performance et de carrière. Mise en place de programmes pour assurer le bien-être sur les sites.	Certifier une entité par pays d'ici 2028. Poursuite de nos actions sur le bien-être au travail, l'engagement et la rétention.

(1) Gender Pay Gap selon méthodologie de calcul interne et non les écarts de rémunération définis dans la norme ESRS1, communiquée plus bas.

Enjeux	Impacts, risques et opportunités [IRO 1]	Périmètre [IRO 1]	Horizon de temps [IRO 1]	Précision des impacts [IRO 1]	Politiques et actions [DR S1 MDR-P et MDR-A]	Cibles [DR S1 MDR-T]
	Respect des droits humains au sein de nos activités	Activités directes et chaîne de valeur	Court et moyen terme	Impacts potentiels Risques humains, juridiques et réputationnels. Causes Insuffisance de contrôle dans la chaîne de valeur.	Politique groupe car impact global : Code de conduite des affaires. Plateforme de signalement. Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies. Le groupe opère en Europe avec un risque faible mais l'importance du sujet est élevée.	Sensibilisation continue : e-learning tous les 3 ans. Enquête systématique des signalements. Engagement « zéro tolérance ».
Autres droits relatifs au travail	Sécurité et protection des données personnelles des collaborateurs	Activités directes	Court et moyen terme	Impacts Atteinte à la vie privée, risques juridiques et réputationnels. Causes Manquement dans la gestion des cybersécurité, erreurs de traitement, insuffisance de procédure, de sensibilisation et formation.	Politique groupe car impact global : Politique de protection des données groupe. Politique de sécurisation du système d'information et audits réguliers. Sensibilisation des collaborateurs à la protection des données.	Tenue et mise à jour du registre de traitements (finalité, durée de conservation). Validation du DPO sur tous les projets.

Les IRO concernent l'ensemble des salariés et des non-salariés sans distinction quelle que soit l'activité ou la région du monde.

Le groupe emploie principalement des salariés qualifiés en contrat permanent. Les effectifs en contrat non permanent ou non-salariés sont minoritaires et sont principalement des intérimaires pour répondre à la saisonnalité de l'activité.

Périmètre et règles de consolidation des indicateurs

Effectifs au 31/12/2025 : Les effectifs présents au 31 décembre 2025 et leurs ventilations correspondent au total des sociétés détenues à cette date, incluant l'ensemble des sociétés acquises en 2025.

Autres indicateurs relevant de la norme S1 : À l'exception des tableaux précités, l'ensemble des indicateurs de la norme S1 excluent les effectifs des sociétés acquises en 2025.

Indicateurs sur le plan stratégique : Les indicateurs analysés dans le cadre du plan stratégique sont établis sur un périmètre neutralisant les sociétés en discontinuité ainsi que les sociétés acquises en 2025, afin de garantir la comparabilité des données dans le temps.

- 2024 : réintégration d'Econocom Apps, Cloud & Data, Helis et Simstream dans le périmètre d'analyse ;
- 2025 : Synertrade est maintenue en discontinuité. Les sociétés acquises en 2025 sont également neutralisées.

4.3. Politiques des Ressources humaines et cibles [S1-1 et S1-5]

[DP 19 & DP 24 & DP 44 & DP 46]

La politique Ressources Humaines du groupe s'inscrit au cœur de la mise en œuvre de la stratégie du groupe ; elle soutient la croissance durable du groupe, en établissant un cadre commun pour l'ensemble de ses activités, entités et pays.

Elle fixe un cadre clair, cohérent et partagé pour gérer l'ensemble des salariés du groupe, tout en laissant de la flexibilité locale. La politique de Ressources Humaines du groupe s'articule autour de plusieurs volets clés et participe directement à la gestion des impacts, risques et opportunités.

Le plan stratégique « One Econocom ».

Des plans d'actions RH ambitieux ont été fixés pour chaque métier afin d'atteindre les objectifs du groupe d'ici 2028 visant à garantir la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail :

Les sociétés Econocom Apps, Cloud & Data, Helis et Simstream ont été intégrées avec une révision des données 2024. La société Synertrade et les nouvelles acquisitions sur 2025 sont exclues pour garantir un périmètre stable.

1. Garantir un modèle social inclusif et équitable en veillant notamment à l'égalité de traitement salarial au sein du groupe.

Cet indicateur utilise les mêmes données que l'indicateur ESR, écart de rémunération entre les hommes et les femmes, mais il segmente la population afin de comparer les salaires selon trois niveaux de responsabilité (opérationnel, manager intermédiaire et senior manager) et selon la tranche d'âge (estimation de l'expérience professionnelle). Cette méthodologie est inspirée du calcul défini par l'administration française de l'index égalité professionnelle entre les hommes

et les femmes. Un seuil de pertinence de 5 % est appliqué pour corriger les écarts liés aux salaires du marché des métiers comparés. En effet, les catégories doivent inclure tous les métiers afin d'inciter à corriger la non-mixité de certaines fonctions. Afin d'assurer une représentativité des résultats du Gender Pay Gap, seuls les pays ayant plus de 50 salariés sont couverts par le plan stratégique.

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.

En France, la politique handicap, pilotée par la Direction des Ressources Humaines via « Mission handicap » a fait évoluer son taux de 2,61 % en 2018 à 6,06 % en 2024. Fort de ce succès, le groupe souhaite étendre la « Mission handicap » sur le périmètre international, et aller au-delà des obligations légales locales, pour garantir un taux de 6 % pour le groupe d'ici 2028.

Afin de suivre et d'accompagner au mieux les personnes en situation de handicap, nous utilisons la définition CSRD du règlement délégué (EU) 2023/2772 du 31 juillet 2023 et non les définitions locales. Elle inclut les personnes avec des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles à long-terme qui peuvent entraver leurs participations et interactions.

Chaque pays, selon son point de départ, s'est engagé sur une trajectoire pour atteindre l'objectif d'ici 2028. Nous échangeons au niveau du groupe sur des bonnes pratiques de sensibilisation et sur les actions à établir pour faciliter l'intégration des collaborateurs. Nous utilisons un logo unique pour assurer chacun du soutien du groupe.

Cet indicateur est calculé selon les modalités de la DOETH en France, en nombre de personnes. Aussi, afin de promouvoir parallèlement le travail des seniors, nous appliquons un coefficient multiplicateur à 1,5 pour les salariés de plus de 50 ans ayant un handicap.

3. Veiller au bien-être et à l'engagement de ses salariés à travers une enquête de climat social.

Les résultats ont pour but d'améliorer les pratiques internes et de promouvoir la marque employeur pour attirer les talents. Le groupe s'engage à certifier par le label "Happy at Work" une société par pays d'ici 2028.

Les cibles du plan stratégique définies ci-dessous, sont en lien avec les orientations stratégiques du groupe. Elles sont fixées, mesurées et suivies semestriellement dans le cadre de comités RH et présentées à la Direction Générale et aux représentants du personnel.

	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

(1) Chiffres du rapport publiés 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.

La charte pour la Diversité

En complément, 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. Aucune cible n'est spécifiquement définie.

Le code de conduite des affaires

Formaliser les principes éthiques permet de garantir l'intégrité, la transparence et la loyauté dans la conduite des activités du groupe.

Le code de conduite vise à prévenir les risques éthiques, juridiques et réputationnels et constitue un socle commun de références. Les règles applicables en matière de respect des droits humains, de non-discrimination, de prévention du harcèlement, de protection des

données et des informations, et d'utilisation responsable des ressources du groupe sont définies. Il précise également les comportements attendus et les situations à risques.

Ces obligations s'étendent aux autres tiers comme les partenaires et les fournisseurs dans l'ensemble du groupe.

La responsabilité relève de la Direction Générale groupe, et le pilotage opérationnel s'effectue par le Comité Ethique, la Direction Juridique et la Direction des Ressources Humaines. Chaque manager est responsable de son application au quotidien et chaque collaborateur est tenu de le respecter.

Les cibles liées au respect des droits humains et au principe de non-discrimination sont suivies tout au long de l'année par un organe de référence en matière de compliance : le Comité Ethique. Au-delà du comité, les alertes peuvent être adressées par tout canal.

	2024	2025	Cible
Nombre de plaintes déposées	11	11	Pas de cible
Nombre d'incidents de harcèlement ou de discrimination	2	3	0
Nombre de cas d'atteinte aux droits humains	0	0	0

Pacte Mondial des Nations Unies

Econocom témoigne sa volonté de demeurer une entreprise responsable et intègre un cadre d'engagement volontaire autour de 10 principes. Ces 10 principes sont issus de la Déclaration

universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, les accords de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Le pacte définit 10 principes dont 6 relatifs aux droits de l'Homme : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme, veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme, respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective, contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, contribuer à l'abolition effective du travail des enfants, contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces obligations s'étendent aux autres tiers comme les partenaires et les fournisseurs dans l'ensemble du groupe.

L'affirmation de ces valeurs est portée par la Direction de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. Econocom opère principalement dans le cadre de ses activités directes au sein des pays européens où ces atteintes sont peu probables. Ainsi aucune cible n'est spécifiquement définie.

Politique de santé et de sécurité des personnes

Cette politique formalise l'engagement du groupe à protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés, tant sur ses sites que chez ses clients. Elle s'inscrit dans le respect des obligations réglementaires applicables et dans une démarche de prévention des risques professionnels.

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.

L'ensemble des salariés et plus généralement toute personne agissant pour le groupe sont concernées. Elle couvre l'ensemble des situations de travail, y compris les déplacements professionnels, l'utilisation d'équipements, et les environnements spécifiques ou à risques.

La responsabilité globale relève de la Direction du groupe. Le pilotage opérationnel est assuré par la Direction Sécurité et Prévention, en lien avec la Direction des Ressources Humaines et les managers. Une équipe intervient dans la formation des salariés, l'identification des risques et met en place un suivi spécifique des populations jugées sensibles. En cas d'accident de travail ou de trajet, elle intervient pour en déterminer précisément les causes et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées pour prévenir et éviter tout nouvel accident.

Chaque collaborateur est responsable du respect des règles de sécurité et de la remontée de toute situation à risque ou anomalie constatée.

La cible porte sur la mise en place d'actions pour assurer la sécurité et prévenir les risques.

Politique de sécurisation du système d'information

Cette politique vise à protéger les données personnelles et professionnelles des collaborateurs contre tout risque d'atteinte à leur confidentialité, intégrité, disponibilité ou traçabilité. Elle s'inscrit dans la démarche globale de gestion des risques du groupe et dans le respect des exigences réglementaires, notamment en matière de protection des données à caractère personnel.

Les règles et mesures de sécurité applicables aux données et outils RH sont évoquées, couvrant notamment : la gestion des accès, la protection des données RH, la sécurisation des échanges et du stockage des données, la traçabilité des accès et des actions, la gestion des incidents de sécurité, ainsi que la sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques de sécurité.

Seules les entités connectées au système d'information du groupe sont couvertes ; en revanche, la politique prévoit que les sociétés non intégrées doivent avoir une politique de sécurisation du système d'information. Ses règles et ses mesures s'étendent aux autres tiers comme les partenaires et les fournisseurs du groupe. La Direction IT porte la responsabilité et le pilotage de cette politique.

La cible est d'assurer la sécurité des systèmes d'information et la protection des informations afin d'éviter toute atteinte sur la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité des données.

Politique de sécurité et de protection des données personnelles

Cette politique 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 sont concernées. Elle 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.

Engagements locaux

Au-delà des politiques groupe, des orientations et engagements sont définis et implémentés au niveau local. Ils prennent la forme d'accords collectifs négociés avec les représentants du personnel, de règlements internes établissant un cadre commun et protecteur, ou de plans d'actions définissant des orientations et mesures mises en œuvre de manière unilatérale par l'employeur. Pour exemple, des accords relatifs à la protection sociale couvrent nos salariés.

4.4. Processus de dialogue avec les parties prenantes [S1-2]

[\[DP 27 ; DP 28\]](#)

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

Le Comité d'Entreprise Européen

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

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

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

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

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

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

Le Comité groupe

En France, le Comité de groupe, composé de représentants des filiales de la holding, est informé chaque année de l'activité, de la situation financière, des perspectives économiques, ainsi que de l'évolution et des prévisions d'emploi du groupe.

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

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

Les Comités d'Entreprises

Selon le nombre de salariés, les sociétés du Groupe ont des obligations de mettre en place une représentation du personnel favorisant le dialogue social.

En Belgique :

Le Conseil d'Entreprise, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et la Délégation Syndicale regroupent les sociétés du pays.

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

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

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

En France :

Les salariés sont représentés par un Comité Social et Économique (CSE) constitué dans chacune de ses entreprises ou unités économiques et sociales. Ces dernières consultent chaque année les représentants du personnel sur :

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

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

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

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

Autres Comités

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

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

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

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

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

- ▶ prévention des conflits sociaux (grèves),
- ▶ signatures d'accords collectifs au sein des périmètres concernés.

4.5. Processus de remédiation et canaux d'alerte [S1-3]

[DP 32 & DP 33]

Le processus de remédiation et de réparation est défini au sein du dispositif d'alerte éthique.

Les représentants des salariés tels que mentionnés, disposent également de différents droits d'alerte, notamment en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent, de risque grave pour la santé publique et l'environnement.

Dans ce cadre, ils portent à la connaissance des représentants des Ressources Humaines tout conflit, atteinte ou accident tel que défini ci-dessus.

Les salariés peuvent également émettre directement leur droit d'alerte.

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

Par exemple, en France, il s'agit des prud'hommes, en Belgique le Tribunal du Travail et en Espagne le Juzgado de lo Social.

Ces juridictions sont, le plus souvent, paritaires.

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

En outre, Econocom assure une protection aux lanceurs d'alerte (confère le code de conduite des affaires G1).

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

[DP 37 & DP 38]

4.6.1. DIVERSITE ET INCLUSION

Econocom déploie des actions pour promouvoir la parité Homme/Femme à travers des démarches locales telles que :

- en France, plusieurs dispositifs ont été déployés visant à promouvoir la parité au sein de chacune de ses filières d'emploi. En premier lieu, des actions de sensibilisation relatives à l'accès des femmes à des postes où elles sont sous-représentées. Parmi ces actions, on peut citer la signature du Manifeste #ReconversionFemmesNumérique ;
- aux Pays-Bas et en Italie, des prises de parole de femmes sont organisées pour accroître leur visibilité.

Ces actions peuvent porter sur la rémunération, afin d'assurer l'égalité de traitement sur des postes comparables :

- le groupe travaille dans le cadre de la préparation à la transposition de la directive sur la transparence des salaires, ce qui lui permet de structurer son référentiel métiers et compétences et de le déployer au sein du groupe. Ils constituent un cadre commun facilitant la compréhension des métiers du groupe, l'évaluation et l'évolution des parcours professionnels des salariés ;
- en France, 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 ;

- en Espagne, les sociétés sont couvertes par des accords d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négociés en 2022, avec les représentants du personnel. Ils s'engagent à faire des études spécifiques sur la rémunération pour identifier d'éventuels écarts de rémunération entre la moyenne des femmes et des hommes ;
- en Belgique, les équipes RH rationalisent les révisions salariales avec des critères objectifs de mérite et font appel à un cabinet de benchmark pour catégoriser les emplois ;
- les Pays-Bas ont également travaillé sur un référentiel métier pour catégoriser les positions avec rationalité.

Actions pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap :

- en France, 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) ;
- en Espagne, un groupe de travail a été créé sous la bannière EconoCOM-PROMETIDOS pour réfléchir à des actions d'accompagnement ;
- l'Italie favorise l'emploi des travailleurs handicapés en créant un partenariat avec une coopérative sociale engagée et certifiée : Re Tech Life.

Des actions locales sont menées en matière de formation selon les spécificités des métiers : certaines sociétés ont mis en place du mentorat (activité de distribution), d'autres ont mis des programmes de certifications (activité services) et enfin, certaines ont mis en place des académies de formations (activité financement).

4.6.2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Concernant les conditions de travail, des actions locales sont menées contribuant à la fidélisation à long terme des salariés :

- Dans le cadre du programme groupe « Back to Live » initié début 2025, Econocom s'engage à offrir un cadre de travail optimisé à ses collaborateurs en rénovant et aménageant les locaux. Citons par exemple les travaux effectués en 2025 sur le nouveau site de Francfort en Allemagne, l'aménagement des salles de pause des sites de Lille, Tours et Saint Herblain, la création d'un restaurant avec terrasse sur le site de Puteaux en France ou les nouveaux bureaux à Bilbao et Vigo en Espagne.
- Des actions de sensibilisation à la nécessité d'une pratique sportive ou encore à une alimentation équilibrée ont été déployées. Par exemple, en France à l'occasion de la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail, des ateliers de massage ou des séances de sport ont été proposés en Belgique, en Espagne, aux Pays-Bas, au Maroc. L'Allemagne donne accès à ses collaborateurs à des salles de sport.
- La santé étant une priorité, Econocom s'associe à des prestataires spécialisés. Par exemple en France, avec l'offre « Welii », les collaborateurs accèdent gratuitement à une multitude de services comme la téléconsultation médicale ou des webinaires santé. En Espagne, des consultations médicales gratuites sont aussi organisées via la plateforme « open salud ». La Belgique fait appel à Allan qui déploie des outils de prévention santé en complément des offres proposées sur la santé et l'assurance. La protection sociale, couvrant à 100% les effectifs, apporte un soutien lors des moments clés de leur vie.

Le groupe accorde également une importance particulière au suivi régulier de certains indicateurs permettant de mesurer l'impact des conditions de travail comme le taux d'attrition et l'absentéisme.

Les représentants RH identifient 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 ;
- les techniciens et managers des plateformes téléphoniques pour les centres de services ;
- les salariés soumis à des pics d'activité liés à la saisonnalité.

Econocom s'engage avec des démarches locales adaptées aux métiers présentant des risques :

- Opérateurs :

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.

- Centres de services :

Le centre de services de Rabat, au Maroc a obtenu le label national « Feel good 2025 » octroyé par Rekrute.com. Les critères d'attribution incluent la qualité de vie au travail et les opportunités de développement.

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 :

Econocom a mis en place en Allemagne un outil de gestion des temps afin de mieux contrôler la durée du travail de ces salariés.

En France, 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 que l'exposition à des rayonnements ionisants.

4.6.3. RESPECT DES DROITS HUMAINS ET PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Le Code de conduite des affaires affirme la tolérance zéro du groupe face aux violations des droits de l'Homme, aux pratiques de discriminations et de harcèlement. Il énonce les sanctions auxquelles s'exposent les salariés, agents ou partenaires commerciaux responsables de telles violations.

Des référents « harcèlement » sont formés pour accompagner les salariés sur ces sujets prioritaires et désignés comme les interlocuteurs privilégiés des salariés. Une plateforme d'alerte au niveau du

groupe permet de signaler anonymement les situations. Econocom met également en œuvre des actions de sensibilisation et propose également des formations en la matière.

4.6.4. SÉCURITÉ DES INFORMATIONS

Le délégué à la protection des données personnelles définit les règles et les processus pour veiller au respect du règlement général de la protection des données. Il anime également une communauté de référents locaux. Les directions du groupe sont auditées régulièrement pour veiller à l'actualisation des processus et au respect des règles.

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

[DP 50d]

Les effectifs du groupe sont comptabilisés en équivalent temps plein au 31 décembre 2025.

Cette méthodologie identifie les ressources disponibles à la fin de l'exercice à due proportion du temps de travail attendu contractuellement.

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

[DP 50a]

Les contrats pris en compte dans le décompte des effectifs sont les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée et les alternants.

Les contrats non-salariés sont comptabilisés dans le paragraphe 4.9, ils sont exclus des effectifs ci-dessous (les prestataires, les intérimaires, les stagiaires, les indépendants belges et les agents commerciaux).

Évolution des effectifs par région (en équivalent temps plein)	2024	2025
France	4 696	4 657
Benelux	664	631
Europe du Sud ⁽¹⁾	2 822	2 864
Europe du Nord et de l'Est et Amériques ⁽¹⁾	265	530
Total	8 446	8 682

(1) Cette répartition géographique est alignée avec celle présentée dans les notes annexes aux États financiers consolidés, et inclut en 2025 366 salariés rattachés à des sociétés du groupe présentes hors Union européenne, soit moins de 10 % des effectifs totaux.

Répartition des salariés par région (en équivalent temps plein)	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
France	3 637	1 059	3 606	1 051
Benelux	524	140	492	139
Europe du Sud	2 069	752	2 078	786
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	146	119	375	155
Total	6 376	2 070	6 551	2 131

Pour étudier les pays les plus représentatifs, nous proposons une répartition par pays lorsqu'il y a plus de 50 salariés ou 10% de l'effectif total.

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

Répartition des salariés par pays représentatifs ⁽¹⁾ (en équivalent temps plein)	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
France	3 637	1 059	3 606	1 051
Belgique	296	88	259	83
Pays-Bas	197	47	199	50
Allemagne	77	44	258	77
Angleterre	42	20	58	29
Espagne	1 304	434	1 336	481
Italie	603	185	601	187
Maroc	163	133	141	118
Total	6 318	2 010	6 458	2 076

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

[DP 50b]

Répartition des salariés par temps de travail et région Temps plein (en nombre de salariés)	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
France	3611	975	3580	974
Benelux	489	100	453	99
Europe du Sud	2014	685	2021	713
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	144	103	361	126
Total	6 258	1 863	6 415	1 912

Répartition des salariés par temps de travail et région Temps partiel (en nombre de salariés)	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
France	38	107	39	99
Benelux	45	53	49	52
Europe du Sud	78	87	76	94
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	4	23	25	49
Total	165	270	189	294

Répartition des effectifs par type de contrat salariés (en équivalent temps plein)	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
CDI	6114	1991	6334	2052
CDD	110	43	102	51
Alternants	152	36	115	28
Total	6 376	2 070	6 551	2 131

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

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

En Belgique, l'alternance est assimilée aux contrats étudiants.

5 collaborateurs rattachés à des sociétés allemandes ont un contrat de travail prévoyant au maximum 43 heures de travail par mois avec une rémunération horaire minimum de 12,41 €. Ce type de contrat, assimilé au heures non garanties, favorise l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

[DP 50c]

Départs des salariés sur la période (en nombre de salariés)	2024	2025
Départs subis	1 051	823
Départs non subis	911	1 003
Taux de départs	23,23 %	21,5 %

Le taux de départs est de 21,5 % des effectifs ; ce taux s'inscrit dans la moyenne sectorielle du numérique.

Nous constatons une réduction significative des départs subis, confirmée par la dernière étude Emploi et rémunérations dans le numérique de Numeum, l'observatoire de la convention collective Syntec.

Le taux de départs des salariés correspond à la part du total des départs sur les effectifs salariés, y compris les contrats à durée déterminée.

Les périmètres les plus concernés sont l'Espagne, le Maroc, les Pays-Bas.

[DP 50f]

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

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

Évolution des effectifs par activité (en équivalent temps plein)	2024	2025
Holding et fonctions support	193	194
Technology Management & Financing	620	650
Products & Solutions	2 240	2 554
Services	5 394	5 285
Total	8 446	8 682

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

Ces chiffres, calculés en équivalent temps plein au 31 décembre 2025 diffèrent de ceux présentés dans le [rapport financier](#), qui se basent sur des effectifs annuels moyens.

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

[DP 55a]

Nombre de non-salariés (en effectif annuel moyen)	2024	2025
Stagiaire	28	42
Intérimaire	354	344
Prestataire	790	782
Heures non garanties ⁽¹⁾	5	
Agent commercial	102	126
Indépendant belge	15	12
Total	1 298	1 306

(1) Ces contrats sont comptabilisés dans les effectifs dès 2025.

[DP 55b]

Econocom a fait le choix d'une organisation agile en combinant ses ressources internes et des collaborations externes, afin de répondre efficacement aux besoins de ses clients.

Le groupe s'appuie ainsi, de manière ciblée sur :

- du personnel intérimaire pour absorber les pics d'activité ;
- des prestataires, pour mobiliser rapidement des expertises spécifiques

En parallèle, Econocom a développé un réseau d'agents commerciaux, disposant d'une liberté d'organisation et avec un mandat pour développer un portefeuille client avec le support d'Econocom (avant-vente, experts métiers, marketing, etc.).

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

[DP 56]

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

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

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

Les emplois occupés par les intérimaires concernent principalement le poste de travail (service desk et support utilisateur).

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

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

Les salariés bénéficient de droits plus favorables que la simple application de la législation ou réglementation applicable sur la majorité du

périmètre. Les rares exceptions sont des structures dont l'effectif est faible.

Les salariés non couverts sont les salariés de sociétés de moins de 50 salariés. Ils sont soumis à la législation locale.

[DP 60a]

Taux de couverture des accords collectifs	2024	2025
France	100,00 %	100 %
Benelux	92,65 %	60 %
Europe du Sud	100,00 %	100 %
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	31,79 %	29 %
Total	97,28 %	95 %

Econocom a mis en place des dispositifs structurés de dialogue social, à la fois au niveau local et européen, pour garantir une représentation efficace des employés dans les processus décisionnels : DP27a au 4.4.

[DP 60 b] [DP 60c] [DP 63a]

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

Sur ce périmètre, 95% de nos employés sont représentés par des instances représentatives du personnel, ce qui garantit leur participation active aux discussions et processus décisionnels relatifs aux conditions de travail et droits sociaux.

Aux Pays-Bas, les règles internes sont définies et communiquées, elles suivent la réglementation locale.

Taux de couverture des accords collectifs – pays européens ⁽¹⁾	2024	2025
France	100 %	100 %
Belgique	99 %	100 %
Pays-Bas	0 %	0 %
Allemagne	52 %	53 %
Espagne	100 %	100 %
Italie	100 %	100 %
Total	96 %	95 %

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

Taux de couverture des représentants du personnel – pays européens ⁽¹⁾	2024	2025
France	100 %	100 %
Belgique	99 %	92 %
Pays-Bas	0 %	0 %
Allemagne	52 %	53 %
Espagne	100 %	91 %
Italie	100 %	99 %
Total	94 %	94 %

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

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

Selon l'annexe Quick Fix du 11 juillet 2025 amendant la directive 2023/2772 le délai d'obligation pour produire la représentativité dans les pays hors EEE est prolongé de deux ans.

[\[DP 61\]](#)

Lorsqu'un accord collectif encadre la relation de travail entre l'entreprise et les salariés, il s'applique à l'ensemble des salariés dans le respect du principe d'égalité de traitement. Des critères objectifs d'éligibilité peuvent toutefois être définis, notamment pour le télétravail, qui ne concerne pas l'ensemble des métiers et dépend du niveau d'autonomie requis dans les fonctions exercées.

[\[DP 62\]](#)

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

Les conditions de travail et d'emploi des non-salariés sont partiellement influencées par des accords collectifs en vigueur au sein de nos sociétés. Ces accords déterminent notamment

les salaires minimaux, la durée et les horaires de travail et les mesures de sécurité. Un certain nombre de ces dispositions s'appliquent également aux non-salariés.

Nous ne sommes pas en mesure de quantifier la couverture des non-employés intervenant dans nos activités. Des accords couvrent directement ou indirectement ces populations notamment via nos sous-traitants opérant dans des secteurs réglementés ou encadrés par des conventions collectives.

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

Econocom favorise le dialogue social sur plusieurs niveaux, à l'échelle du groupe avec le comité européen, à l'échelle des pays comme en France ou en Belgique avec les comités de groupe et à l'échelle des sociétés avec les comités d'entreprise. La représentation des salariés peut se faire via les syndicats comme au Royaume-Uni. Ces comités sont détaillés dans la [DP 27 a, 27 e et 28](#).

4.10. Diversité [S1-9]

[\[DP 66\]](#)

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

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

Répartition de la Direction par sexe (en nombre de salariés)	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Nombre	81	19	71	20
Pourcentage (%)	81 %	19 %	78 %	22 %

Sont comptabilisés dans la Direction les responsables gérant un P & L et des fonctions de direction groupe.

Dans le secteur du numérique, les femmes sont souvent sous-représentées. Le taux de féminisation des femmes dans ce secteur est de 19,5 % en 2024 dans l'Union européenne selon l'Eurostat⁽¹⁾.

Au sein d'Econocom, le taux de femmes sur les fonctions liées au numérique est de 18 %. Sur les autres fonctions, les femmes représentent 48 % des effectifs. Ces données sont stables depuis 2024.

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

- Econocom a souhaité ouvrir d'autres voies que les filières dites « classiques » pour attirer et

recruter plus de femmes. Fort de son expérience dans la reconversion, Econocom est signataire du Manifeste #ReconversionFemmesNumérique ;

- Exaprobe : déploiement de MOOC de sensibilisation pour le recrutement des femmes dans les métiers numériques ;
- aux Pays-Bas et en Italie, des prises de parole de femmes sont organisées pour accroître leur visibilité ; dans des métiers très masculins les processus de recrutement ont été revus afin de gagner en objectivité en Espagne et aux Pays-Bas.

Répartition des salariés par tranche d'âge (en nombre de salariés)	2024				2025			
	Homme		Femme		Homme		Femme	
	%		%		%		%	
< 30 ans	1 302	79 %	349	21 %	1 281	79 %	349	21 %
30/50 ans	3 537	74 %	1 220	26 %	3 622	74 %	1 300	26 %
> 50 ans	1 538	75 %	502	25 %	1 701	75 %	557	25 %
Total	6 376	75 %	2 070	25 %	6 604	75 %	2 206	25

4.11. Équité salariale [S1-10]

[DP 69]

Conformément à la directive européenne 2022/2041, le groupe veille à garantir un salaire décent à l'ensemble de ses salariés. Notre engagement en faveur d'une performance durable et inclusive, vise à assurer que les rémunérations permettent à chaque salarié de :

- couvrir ses besoins fondamentaux : logement, alimentation, santé, éducation et transport ;
- disposer d'un surplus financier pour assumer des dépenses allant au-delà des nécessités vitales.

Cette définition tient compte des spécificités économiques locales et des variations du coût de la vie dans les différents pays où nous opérons. Elle est alignée sur les principes des Nations Unies relatifs aux droits humains et aux conditions de travail équitables.

Le salaire décent est considéré sur la base du salaire fixe et des avantages en nature qui sont tous garantis. Une approche spécifique a été appliquée en fonction des données disponibles par région :

Pays européens :

Le salaire décent a été fixé à 50 % du salaire moyen annuel brut national, tel que défini par la directive européenne précitée. Le salaire moyen est issu des données de la commission européenne Eurostat, organisme identifié comme valeur de référence dans la directive. Une exception a été faite pour les Pays-Bas, où l'indisponibilité de la donnée fait que cette référence s'appuie sur les données des publications de l'OCDE.

Pays non-européens :

Lorsqu'elles sont disponibles, les données des publications de l'OCDE ont été utilisées pour déterminer un salaire décent équivalent à 50 % du salaire moyen national. En l'absence de données de l'OCDE, les salaires minimums garantis rapportés par l'OIT (Organisation Internationale du Travail) ont été utilisés comme référence.

(1) Employed information and communications technology (ICT) specialists by sex : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itcps_custom_19711026/

Un contrôle supplémentaire est fait pour s'assurer que cette valeur ne soit pas inférieure au salaire minimum légal ou conventionnel et qu'il soit conforme au niveau de salaire du marché de la région lorsqu'aucun salaire minimum n'est applicable dans le pays (exemple Italie).

Au-delà, d'assurer un salaire décent, Econocom travaille sur la réalisation d'un référentiel métiers corrélés avec des grilles de rémunération afin d'assurer un salaire aligné au marché à l'ensemble des salariés.

Salaire adéquat	2024 ⁽¹⁾	2025
% de salariés en dessous du salaire décent	0.46 %	1.05 %

(1) Données du rapport 2024 : 0,33 % chiffre incluant le variable.

Le salaire adéquat fait l'objet d'une revalorisation annuelle sur la base des derniers chiffres disponibles relatifs aux salaires moyens nationaux de l'année précédente. Nous veillons au strict respect du salaire minimum légal. Le recours à des dispositifs d'insertion professionnelle ou à des statuts ouvriers peut toutefois conduire, dans certains cas, à un niveau de rémunération légèrement inférieur au salaire décent tel que défini précédemment. En Espagne, des contrats discontinus visant à favoriser la réinsertion professionnelle ; aux Pays-Bas, des niveaux de salaire minimum différenciés pour les jeunes travailleurs ; en Allemagne, des contrats en heures non garanties nommés mini-jobs ; en France, des salariés au statut ouvrier basés dans l'Hérault, avec une rémunération au minimum conventionnel applicable pour la catégorie professionnelle.

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.

À l'international, l'ensemble des salariés bénéficie d'une protection sociale.

Les régimes applicables au sein de chaque société sont, pour la plupart, plus avantageux que ceux prévus par la réglementation en vigueur. Ces régimes font, le plus souvent, l'objet de négociations collectives.

Les intérimaires sont couverts par le dispositif de protection sociale mis en place au sein de l'entreprise d'intérim qui les emploie. Les prestataires peuvent souscrire à une protection sociale en plus d'une assurance responsabilité civile d'exploitation et professionnelle obligatoire. Le groupe prend en compte cette charge supplémentaire dans les tarifs journaliers négociés.

Conformément à la nouvelle annexe C de l'ESRS1 de la directive CSRD (divulguée dans le cadre des modifications réglementaires de juillet 2025 sur les entreprises de la première vague – « Quick Fix ») – « l'entreprise peut omettre les informations prescrites par l'ESRS S1-11 pour deux années supplémentaires suivant la première publication.

4.12. Protection sociale [S1-11]

[DP 74]

Le groupe offre à ses salariés une protection sociale de qualité leur permettant de faire face aux aléas de la vie.

Ainsi, elle propose à ses salariés des régimes performants en matière de protection sociale contre la maladie, les accidents de travail et le handicap *via* des remboursements des frais de santé et une couverture des risques liés à l'incapacité, à l'invalidité et au décès.

4.13. Handicap [S1-12]

[DP 79] & [DP 80]

Econocom est engagé, depuis plusieurs années, dans une démarche volontariste au profit des personnes en situation de handicap.

La réglementation des pays européens est plus ou moins contraignante selon les pays mais nous nous sommes fixés pour objectif d'atteindre 6 % de travailleurs handicapés à l'échelle du groupe en 2028.

Cet indicateur est calculé selon les modalités de la DOETH en France. Aussi, afin de promouvoir parallèlement le travail des seniors, nous appliquons un coefficient multiplicateur à 1,5 pour les salariés de plus de 50 ans ayant un handicap.

Les personnes handicapées incluent celles qui présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles à long terme, pouvant limiter leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres conformément à la définition de la CSRD.

La reconnaissance de la situation de travailleur handicapé dépend cependant des réglementations locales applicables, pouvant être plus contraignantes, car limitées à des handicaps lourds, ceci peut générer des écarts entre les déclarations obligatoires locales et ce suivi.

Le taux passe de 4,6 % en 2024 à 5,3 % en 2025 sur le périmètre total des sociétés, hors intégrations 2025.

Inclusion sociale (en nombre de salariés)	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
% de travailleurs en situation de handicap	4,22 %	5,77 %	4,84 %	6,65 %

4.14. Formation et développement des compétences [S1-13]

La Direction des RH développe une politique dynamique de gestion des talents et des carrières. Le groupe souhaite que chaque salarié puisse évoluer et construire sa carrière, en réalisant des missions diversifiées et porteuses de sens.

Dans le cadre de leur recrutement, les nouveaux salariés bénéficient d'un parcours d'intégration personnalisé. On leur présente les équipes, le fonctionnement de l'entreprise et plus particulièrement, celui de leur département.

Pour compléter ce dispositif, les nouveaux arrivants de la société Econocom Services & Solutions participent à un séminaire d'intégration national appelé « *Welcome Day* ». Cette journée leur permet de découvrir le groupe, ses objectifs stratégiques, son fonctionnement et les divers métiers et activités qui composent Econocom.

De même, les salariés en délégation chez les clients sont invités aux « *Welcome Dates* ». C'est pour eux l'occasion de découvrir l'entreprise et leur agence. Des après-midis d'intégration se déroulent sur les centres de services tous les 15 jours.

Attirer les talents	2024	2025
Nombre de recrutements groupe	1 984	1 795

Pour les sociétés intégrées sur l'année 2025, les entrées sont comptabilisées depuis la date d'acquisition jusqu'à la fin de l'année.

Econocom a ainsi défini deux champs d'actions prioritaires pour répondre aux attentes des candidats et des salariés :

- une utilisation forte du réseau des salariés du groupe pour recruter des profils mieux ciblés et qui adhèrent à la culture d'entreprise via un dispositif de cooptation permettant l'octroi d'une prime ;
- la promotion et le développement de la mobilité interne des salariés. Econocom invite les salariés à communiquer aux RH leurs souhaits de mobilité et d'évolution dans leurs entretiens professionnels. Un référentiel regroupe tous les métiers du groupe en France et les passerelles qui existent. Les RH se chargent d'étudier les demandes. Les salariés peuvent également postuler en interne aux offres à pourvoir.

[\[DP 83b\]](#)

Le groupe Econocom accompagne le développement des compétences de ses salariés en leur proposant des formations tout au long de leur carrière au sein du groupe.

Les démarches concrètes d'Econocom pour dynamiser les formations sont notamment les suivantes :

- sur l'ensemble des pays, des programmes de formation des commerciaux « Sales Academy » sont menés afin de les former sur l'ensemble des offres du groupe ;

- en France : le département ressources humaines, en lien avec les responsables hiérarchiques, étudient les souhaits de formation indiqués dans les entretiens professionnels et élabore le plan annuel de développement des compétences. En complément, le département ressources humaines étudie le niveau des compétences évaluées lors de l'évaluation annuelle individuelle (EAI) pour déterminer les formations nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés. Depuis 2023, des salariés de l'activité Services peuvent passer une licence de formation en ligne sur la plateforme UDEMY. Depuis 2025, en complément, la solution 360 Learning donne accès aux collaborateurs à une plateforme de formation collaborative certifiante comme le brevet pilote IA ;
- en Belgique : des centres de compétences ont été instaurés, avec notamment la mise en place de programmes d'intégration, de développement des compétences et de suivi ;
- au Maroc : une école intégrée de formation a été mise en place. Un centre de compétences NEXTHINK est également en cours de développement ;
- en Espagne : un outil de gestion de la formation professionnelle a été déployé. La mise en œuvre de formations techniques via UDEMY est également en cours de développement.

Développement des compétences	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Nombre d'heures moyen de formation par salarié	11	10	9	8

Le périmètre de référence a évolué avec l'intégration progressive de nouvelles entités disposant d'un suivi des heures de formation, notamment en Belgique. À l'inverse, certaines entités ne disposent pas à ce stade d'un suivi centralisé des heures de formation et sont, de ce fait, neutralisées du périmètre. C'est notamment le cas des Pays-Bas, qui n'ont pas été en mesure de contribuer à ce reporting sur l'exercice considéré.

[\[DP 83a\]](#)

La gestion des carrières au sein d'Econocom suit un processus structuré. Il permet de cibler des actions d'intégration, de rétention et de développement des compétences propres aux profils de chaque salarié.

En France, les entretiens annuels ont lieu une fois par an entre le salarié et son responsable. Ils visent à faire un bilan de l'année passée : réalisation des objectifs et développement des compétences attendues dans le poste.

L'entretien professionnel organisé annuellement, recense quant à lui les souhaits d'évolution et de formation des salariés et leur permet de faire le point sur leur carrière au sein d'Econocom. Un outil est commun pour la France, la Belgique et le Maroc pour diffuser et piloter les campagnes d'entretiens professionnels.

Des revues de performance ou entretien de carrière revêtent un caractère obligatoire selon une fréquence pluriannuelle variable en fonction des pays.

Participation à l'évaluation de performance et entretien carrière	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
% de participation des salariés	51,85 %	55,17 %	61,80 %	62,95 %

4.15. Santé et sécurité au travail [S1-14]

[DP 88a – DP 88e]

Santé et sécurité (en équivalent temps plein)	2024		2025	
	%		%	
Salariés couverts par un système de santé	8 362	99,00 %	8 202	97,83 %
Décès dus à des causes professionnelles	0	0,00 %	0	0,00 %
Accidents de travail (y compris décès)	121	1,43 %	98	1,17 %
Nombre de maladies professionnelles déclarées sur la période	61	0,00 %	1	0,01 %
Nombre de jours perdus à la suite d'une maladie professionnelle			117	0,00 %
Nombre de jours perdus à la suite d'un accident de travail	3 962	0,13 %	3 575	0,12 %
Taux de fréquence des accidents de travail			6,06	

Le risque d'accidents professionnel est l'affaire de tous. Tous les deux ans, des salariés sont formés aux premiers secours, ainsi qu'à la mise en sécurité des personnes en cas d'incendie.

En France, un responsable santé et sécurité au travail est identifié pour garantir la sécurité des salariés. Il s'occupe d'identifier les principaux risques et de mettre en place des actions correctives (aménagement des locaux, formation, fiches Conseil accessibles...).

Econocom met en place de nombreuses actions en matière de prévention santé.

En 2025, Econocom a notamment :

- agi sur la thématique du cancer du sein dans le cadre du programme « Octobre rose » et « Movember » en France et en Belgique ;

- mis à disposition des salles de sport sur sites ou mis à disposition des services de Gymlib pour cofinancer les abonnements sportifs des salariés pour Helis en France et pour les salariés en Allemagne ;
- déployé des ateliers de sensibilisation sur la nutrition, l'équilibre de vie en France ;
- mis en place une permanence tous les deux mois d'un psychologue du travail afin d'ouvrir la parole des salariés du site de Grenoble en France (centre de service).

Conformément à la nouvelle annexe C de l'ESRS 1 de la directive CSRD (divulguée dans le cadre des modifications réglementaire de juillet 2025 sur les entreprises de la première vague – « Quick Fix ») – « l'entreprise peut omettre les informations prescrites par l'ESRS S1-7 pour deux années supplémentaires suivant la première publication.

4.16. Équilibre vie professionnelle et personnelle [S1-15]

Le groupe place la qualité de vie au travail au cœur de ses préoccupations et accorde dans ce cadre une importance particulière à l'équilibre vie professionnelle et personnelle. Les candidats et les salariés sont de plus en plus attentifs à cet équilibre. Garantir cet équilibre est source d'attractivité et de fidélisation des candidats et salariés.

Le label « happy at work », décerné à Exaprobe pour la 3^e année consécutive témoigne de la satisfaction des salariés quant à leurs conditions de travail, leur qualité de vie au travail et leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

[DP 93a – DP 93b]

Les salariés bénéficient de congés liés à la parentalité et à l'accueil d'enfants dans leurs foyers dont les conditions et la durée varie en fonction des réglementations locales (maternité, paternité, congés parentaux d'éducation...).

En France, il existe également des congés spéciaux, permettant une meilleure prise en compte de la vie personnelle et un meilleur équilibre (déménagement, jours de naissance, mariage, PACS...).

En Belgique, les salariés sont couverts, d'une part par les congés légaux tels que la maternité, la parentalité, le congé d'adoption, le congé parental (réduction du temps de travail avec allocation jusqu'au 12 ans de l'enfant) et des congés pour enfant gravement malade. En complément, l'entreprise a prévu un congé pour raison urgente qui accorde jusqu'à 10 jours si l'enfant est malade.

Congés spéciaux	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
% de salariés éligibles	99 %	99 %	98 %	94 %
% de bénéficiaires	9 %	13 %	19 %	21 %

4.17. Indicateurs de rémunération [S1-16]

[DP 97a]

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est défini comme la différence entre les niveaux de rémunération moyens des femmes et des hommes, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des hommes.

Selon Eurostat ⁽¹⁾, en 2023, l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes est de 12 % en défaveur des femmes.

Selon l'étude Numeum 2024, dans les ESN en France, l'écart de rémunération non ajusté est de 7,3 % et l'écart résiduel de 2.4 %. Il s'explique en grande partie par la sous représentativité des femmes dans les positions élevées.

Selon l'Organisation internationale du travail, l'écart de rémunération résulte des constats suivants :

- recrutement des femmes à des salaires inférieurs ;
- sous-représentativité dans les réseaux d'influence ;
- maternité et obligations familiales ;
- hésitation à négocier leur salaire.

Ainsi, Econocom, dans le cadre de son plan stratégique s'est engagé à suivre les écarts de salaires entre les hommes et les femmes selon une méthodologie fine, inspirée de l'index égalité professionnelle français ; le groupe définit localement des plans d'actions, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(1) Statistics Explained - Eurostat : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?action=statexp-seat&lang=fr&title=Gender_pay_gap_statistics

Toutes les équipes de ressources humaines sont sensibilisées à ces questions grâce à des procédures récapitulant les constats, le cadre légal et les outils pour garantir l'égalité salariale et bénéficient de sensibilisation à la non-discrimination.

Toutefois, des écarts globaux ne signifient pas qu'à fonction et séniorité égales, les hommes et les femmes ne sont pas payés équitablement.

Les indicateurs de cette section sont calculés sur la base de la moyenne des rémunérations annuelles

soit la rémunération fixe reconstituée en équivalent temps plein et des éléments variables réellement payés sur l'année de référence des salariés en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée présents au 31 décembre de l'année de référence.

Les avantages en nature, au-delà du cadre règlementaire local sont également pris en compte dans l'ensemble des indicateurs de rémunération.

Écart de rémunération	2024	2025
Rémunération moyenne des femmes sur celle des hommes	96 %	94 %

[DP 97b]

Le ratio de rémunération totale annuelle entre le salarié le mieux payé et la rémunération totale médiane pour tous les employés (à l'exclusion du salarié le mieux payé) permet d'estimer les écarts de rémunération entre les salariés et le dirigeant du groupe.

Le périmètre de référence est consolidé à l'échelle du groupe. Ces résultats sont à nuancer car Econocom opère dans des pays où il existe de forts écarts liés au pouvoir d'achat.

Afin de neutraliser les effets liés au pouvoir d'achat, nous affichons en complément le ratio pour la France, pays le plus représentatif du groupe avec 54 % des effectifs.

Nous avons recours à un cabinet de benchmark rémunération externe pour nous aider à préparer les grilles de rémunération des dirigeants et des salariés en France; nous nous sommes également assurés que la rémunération des dirigeants soit cohérente avec le marché.

Ratio de rémunération du salarié le mieux payé et la rémunération médiane des autres employés (%)	2024	2025
Ratio groupe		42.64
Ratio France		17.46

[DP 97c]

En France, l'index égalité femmes-hommes calculé en 2025 au titre de l'année 2024 est de 89/100. L'index 2026 sera publié sur le site internet en mars 2026.

Cet index est basé sur le calcul de quatre à cinq indicateurs, selon l'effectif de chaque société :

- écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
- écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- pourcentage de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour ;

- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Conscient de l'importance de l'équité salariale entre les hommes et les femmes, le groupe a intensifié ses efforts en matière de réduction des écarts de rémunération.

Ainsi, en s'appuyant sur les bases méthodologiques de l'indicateur « écart de rémunération » de l'index français, le groupe a élargi son approche en développant un indicateur permettant une analyse comparative des écarts de rémunération entre les genres dans ses différents pays d'implantation.

Cette approche, intégrée dans sa démarche globale de responsabilité sociale, s'accompagne d'objectifs chiffrés ambitieux inscrits dans le plan stratégique du groupe, qui vise à atteindre un score minimum de 90/100 sur cet index (le détail de la méthodologie de calcul est expliqué au **DP 44 du S1-5** de la norme).

La note groupe publiée sur le site internet correspond à cette méthodologie adaptée au périmètre international.

Ce taux reflète la détermination du groupe à garantir un environnement professionnel équitable, respectueux et inclusif. Ces KPI stratégiques sont désormais des piliers de la gouvernance Econocom et de son engagement envers une croissance durable et éthique.

[DP 98]

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	2024	2025
France	106,78 %	106,20 %
Benelux	98,20 %	95,59 %
Europe du Sud	83,26 %	80,40 %
Europe du Nord et de l'Est et Amériques	56,13 %	61,64 %

Analyser le salaire sur une base temps plein permet de neutraliser les effets des absences, des entrées, sorties... Malgré tout, nous comparons des hommes et des femmes exerçant des fonctions pour lesquelles le salaire marché n'est pas identique. De plus, les niveaux de responsabilité et les séniorités ne sont pas pris en compte dans ce calcul. Concernant l'Europe du Nord, ce périmètre représente moins de 300 collaborateurs, la part des femmes dans les fonctions de direction ou de commerce est de 7 % contre 42 % pour les hommes.

La méthodologie de calcul est la rémunération moyenne des femmes sur la rémunération moyenne des hommes par zone géographique.

4.18. Incidents et plaintes liées aux droits de l'Homme [S1-17]

[DP 103d]

Dans ce cadre, nous avons mis en place plusieurs canaux permettant de signaler tout incident ou plainte liée aux droits de l'Homme, afin d'assurer

une gestion rapide, confidentielle et conforme aux meilleures pratiques internationales :

- référent dédié dans le Comité Social et Économique (CSE) : Ce représentant agit comme un point de contact direct pour les salariés, garantissant une écoute attentive et un relais efficace des préoccupations ;
- processus d'information *via* la hiérarchie et les RH : Les salariés ont la possibilité de remonter leurs préoccupations à leur manager ou à leur interlocuteur RH, qui veillent à traiter ces sujets en respectant les principes de transparence et de confidentialité ;
- plateforme sécurisée du Comité Éthique : Cet outil numérique garantit un signalement confidentiel et anonyme, offrant à chacun la possibilité de soumettre des incidents ou des plaintes en toute sécurité et avec un suivi approprié.

Ces mécanismes illustrent notre volonté d'offrir un environnement de travail où chaque salarié se sent entendu et protégé. En outre, ils s'inscrivent dans notre démarche proactive pour prévenir et gérer tout manquement potentiel aux droits fondamentaux.

[DP 102]

Le groupe s'engage à respecter pleinement les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les Lignes directrices de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Ces

cadres internationaux nous guident dans la mise en œuvre de pratiques responsables et éthiques, tout en garantissant un environnement de travail respectueux des droits de chacun.

Notre engagement envers ces principes universels se traduit également par des actions concrètes pour sensibiliser, former et accompagner nos équipes sur ces thématiques, tout en intégrant ces valeurs au cœur de notre stratégie et de notre culture d'entreprise.

[DP 103a - DP 103c]

Incidents de discrimination (y compris harcèlement)	2024	2025
Nombre d'incidents de harcèlement ou de discrimination	2,00	3,00
Nombre de plaintes déposées	11,00	11,00
Nombre de plaintes auprès des Points de Contact Nationaux	0,00	0,00
Total des amendes, sanctions et compensations	0,00	0,00

Onze plaintes ont été déposées par des salariés à l'échelle du groupe via deux sources : la plateforme d'alerte et les déclarations des DRH.

À la suite d'enquête, trois incidents ont été avérés et les salariés ont été sanctionnés.

[DP 103c]

Aucune amende n'a été notifiée.

[DP 104a – DP 104b]

Droits humains ⁽¹⁾	2024	2025
Nombre d'atteintes aux droits des employés	0	0
Le cas échéant, contexte nécessaire à la compréhension des données	0	0
Total des amendes, sanctions et compensations	0	0

(1) Cela inclut une indication du nombre de cas liés à la non-conformité aux Principes Directeurs de l'ONU, à la Déclaration de l'OIT ou aux Lignes directrices de l'OCDE.

5. Les travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2]

5.1. Intérêts et points de vue des parties prenantes [ESRS 2 SBM 2]

[DP 9]

Lors de la réalisation du processus de diligence raisonnable de durabilité, nous avons pris en compte (confère SBM 2 de l'ESRS 2) :

- dans un premier temps un panel de **représentants internes** de nos parties prenantes de notre chaîne de valeur ;
- dans un second temps, nous avons pu effectuer des entretiens avec des **parties prenantes clés externes** pour le groupe (fournisseurs, clients, banques) pour prendre en compte leurs intérêts et points de vue dans notre analyse.

5.2. Matrice de matérialité et enjeux [ESRS 2 SBM 3]

[DP 10a]

Sous enjeux	Impacts, risques et opportunités [SBM 3 & IRO T]	Périmètre	Horizon de temps	Précision des IROs	Politiques & Actions [MDR-P & MDR-A]	Cibles [DR EI-4 MDR-T]
Autre droit relatif au travail des travailleurs de la chaîne de valeur	Respect des droits humains chez les fournisseurs et leurs sous-traitants	Chaîne de valeur (Amont)	Moyen et long terme	Impacts (-) Impact potentiel d'atteinte des droits humains en cas de non-fiabilisation et certification de la chaîne complète d'approvisionnement : conditions de travail injustes, exploitation et travail forcé, discrimination et harcèlement, manque de protection sociale. (-)	Mise en place d'un code de conduite Mise en place d'une plateforme d'alerte éthique	Ecovadis ratings permet de contribuer à la réalisation de l'objectif stratégique du groupe d'obtenir la médaille "Platinum" d'Ecovadis
Conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur	Conditions de travail des fournisseurs et de leurs sous-traitants	Chaîne de valeur (Amont)	Moyen et long terme	Impacts (-) Impact potentiel sur la santé et la sécurité au sein de la chaîne de valeur (fournisseur). (-)	Mise en place de la charte Achats Responsables	Ecovadis ratings permet de contribuer à la réalisation de l'objectif stratégique du groupe d'obtenir la médaille "Platinum" d'Ecovadis

Les impacts négatifs potentiels relatifs à la violation des droits humains et des conditions de travail pour le groupe viennent principalement de ses fournisseurs et sous-traitants. C'est pourquoi, dans le cadre de nos pratiques d'achats, nous demandons à nos fournisseurs de rang 1 (considérés comme stratégiques par rapport au volume d'activité généré) de respecter nos normes éthiques et sociales.

Nous avons défini nos standards RH selon les réglementations européennes et nous les appliquons partout. Le personnel d'Econocom représente essentiellement une population qualifiée pour laquelle les attentes de gestion des RH sont particulièrement élevées.

[\[DP 11a\]](#)

Les achats de matériels s'effectuent auprès de grossistes/revendeurs ou de constructeurs/éditeurs reconnus sur le marché. Le groupe commercialise toutes les grandes marques internationales (Dell, HP, Lenovo, Microsoft, etc.). Nous achetons également nos services (p. ex., sous-traitance) auprès de prestataires de proximité.

Par ailleurs, côtés constructeurs, des usines/des stocks s'implantent, notamment en Europe (Intel, Lenovo, etc.), pour assurer la meilleure qualité d'approvisionnement possible des marchandises.

Concernant notre chaîne d'approvisionnement matériels et logiciels :

- **achats** : de 50 à 60 % chez des grossistes/revendeurs, et 40 à 50 % chez des constructeurs et éditeurs en direct (commande et facturation) ;
- **livraisons** : soit en entrepôts grossistes, ou indépendants (prestataires logistiques ou centres de services), soit directes clients.

Les travailleurs soumis à des impacts matériels peuvent être catégorisés comme suit :

- **sur site** : prestataires de services (événement, entretien des bâtiments...) ;
- **en amont de la chaîne de valeur** : employés des fournisseurs et sous-traitants : banques ⁽¹⁾, grossistes, revendeurs et constructeurs ;
- **en aval de la chaîne de valeur** : employés de société de fret pour la distribution.

Les travailleurs particulièrement vulnérables au regard de notre chaîne de valeur sont les syndicalistes, les femmes ⁽²⁾, les jeunes travailleurs (travail d'enfant également), ou encore les travailleurs intérimaires, travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs en situation de handicap.

[\[DP 11b\]](#)

Econocom s'approvisionne principalement auprès de fournisseurs et vend à des clients situés sur le continent européen, où les réglementations sociales et le droit du travail vont au-delà des standards imposés dans le cadre du respect des droits humains. Les risques en matière de conditions de travail et de droit humain se trouvent essentiellement liés en amont de sa chaîne de valeur. Plus spécifiquement en Asie, qui est la zone géographique susceptible de présenter un risque élevé de travail des enfants, de travail forcé ou obligatoire.

[\[DP 11e\]](#)

L'analyse de matérialité réalisée a conclu uniquement sur des impacts négatifs matériels ont été mis en avant pour le groupe.

(1) L'activité TMF fonctionne majoritairement grâce à du refinancement externe auprès d'institutions bancaires.

(2) En fonction des zones géographiques.

On explique ce phénomène de la façon suivante :

Ce devoir de vigilance est renforcé en amont de notre chaîne de valeur auprès de nos principaux constructeurs informatiques et plus spécifiquement, **durant la phase de fabrication des matériels informatiques** (identifiée comme à risque). Il faut rappeler que, compte tenu de sa place de distributeur ou de loueur sur le marché, les zones identifiées comme critiques sur la chaîne de valeur d'Econocom sont localisées plus au niveau des fournisseurs de rang 2, voire de

rang 3. Par conséquent, l'impact sur le groupe est limité lorsqu'un risque se concrétise.

En pratique, Econocom a réalisé la **cotation de ces risques et opportunités (RO)** relatifs aux travailleurs de la chaîne de valeur. La portée, le caractère irréversible des RO étaient cotés au maximum compte tenu des sujets évoqués. Seulement, dans une logique de matérialité financière, la **probabilité d'occurrence des RO a été cotée de manière très faible**, en considérant que ces RO avaient très peu de chance d'impacter les flux financiers du groupe.

[DP 12]

En reprenant la représentation de nos travailleurs de notre chaîne de valeur illustrée au **DP 11a** de la norme, la cartographie suivante est ressortie :

Travailleurs vulnérables	Amont (rang 2/3)	Amont (rang 1)	Sur site	Aval
Enfants	X			
Jeunes travailleurs	X	X		
Femmes	X			
Syndicalistes	X			
Travailleurs intérimaires	X	X		
Travailleurs migrants	X			

[DP 13]

Comme expliqué au DP 11e, Econocom n'a pas ressorti de son analyse de matérialité de risques ou d'opportunités matérielles. Néanmoins, par ses engagements pris auprès de sa chaîne de valeur, Econocom prend toute la mesure des risques portant sur les travailleurs de cette chaîne.

5.3. Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur [S2-1]

5.3.1. POLITIQUES LIÉES AU RESPECT DES DROITS HUMAINS CHEZ LES FOURNISSEURS ET LEURS SOUS-TRAITANTS

[DP 16 ; DP 17 ; DP 17a ; DP 17b]

La politique du groupe relative au respect des droits humains chez les travailleurs de notre chaîne de valeur, s'appuie sur notre Code de conduite des affaires externes.

Le Code de conduite des affaires externes traite des sujets suivants :

- les Relations attendues avec les pouvoirs publics, les clients et les partenaires ;
- les Principales situations à risque (ex : Corruption et trafic d'influence) ;
- la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- la confidentialité des données ;
- la lutte contre la discrimination ;
- le respect de l'environnement ;
- la lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) ;
- l'utilisation des ressources du groupe Econocom ;
- dispositif d'alerte éthique du groupe Econocom ;
- sanctions en cas de violation du Code de conduite.

[DP 17c]

Afin de se prémunir d'un risque de non-respect des droits de l'Homme dans sa chaîne de valeur, le groupe Econocom a mis en place, via notamment sa plateforme d'alerte, des mesures de compensation et de sanctions disciplinaires/punitives afin de garantir la non-répétition lorsque les éléments de preuve pertinents permettent de confirmer ou non le ou les manquements présumés sur les droits de l'Homme. Ce dispositif s'applique aux travailleurs de notre chaîne de valeur.

5.3.2. POLITIQUES LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES FOURNISSEURS ET DE LEURS SOUS-TRAITANTS

[DP 18]

Le groupe Econocom s'engage à **respecter les conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur** et les principes des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

En effet, le groupe Econocom a ainsi établi une Charte Achats Responsables, qui repose sur les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Elle s'adresse aux fournisseurs stratégiques / critiques, lesquels sont tenus de la signer pour confirmer leur engagement à la respecter.

La Direction RSE pilote le suivi des engagements formalisés par la signature de la charte Achats Responsables. À compter de leur sollicitation, les fournisseurs disposent d'un délai de trois mois pour procéder à la signature. Ce suivi structuré permet d'assurer l'adhésion effective de nos partenaires à nos exigences en matière de responsabilité sociale, environnementale et éthique, et de renforcer progressivement l'alignement de l'ensemble de notre chaîne de valeur avec nos engagements RSE.

Cette Charte demande des engagements de la manière suivante :

- respecter les lois en vigueur en termes de droits du travail des pays au sein desquels ils sont implantés ;
- rémunérer au moins au salaire minimum légal de référence, sans discrimination aucune ;
- respecter la réglementation en vigueur en termes de durée de travail et de repos hebdomadaire ;
- respecter la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective tels que définis par les conventions de l'OIT ;
- il s'interdit le recours au travail forcé ou sous la menace d'une peine quelconque ;
- il s'interdit tout travail de personnes n'ayant pas l'âge minimum requis par la législation (mis à part cas précis permis par la législation locale et qui ne met pas en danger la santé et la sécurité de la personne).

Sur le volet de la Santé et la Sécurité nous exigeons du fournisseur qu'il :

- s'engage à assurer la sécurité des personnes et des biens dont elle est responsable dans le cadre de son activité ;
- s'assure que les conditions et l'environnement de travail répondent aux normes et règles applicables à l'entreprise.

[DP 19]

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

5.4. Processus de dialogue et d'interaction avec les travailleurs de la chaîne de valeur et/ou avec leurs représentants [S2-2]

[DP 22]

Le groupe Econocom dispose d'un processus majeur, déployé pour traiter et prendre en compte les points de vue des travailleurs de la chaîne de valeur.

- Dispositif d'alerte éthique

En effet, afin de prévenir et de traiter tout manquement potentiel au sein de notre chaîne de valeur, nous avons mis en place une plateforme d'alerte éthique, accessible à l'ensemble de nos parties prenantes. Cet outil est disponible à la fois sur notre site internet externe et sur notre intranet, afin de permettre également à nos collaborateurs de signaler toute situation préoccupante.

À ce jour, aucune alerte relative aux travailleurs de notre chaîne de valeur n'a été reçue via cette plateforme. Sa mise en place répond néanmoins pleinement à notre objectif de disposer d'un dispositif opérationnel, accessible et sécurisé (notamment en ce qui concerne les lanceurs d'alerte), garantissant la possibilité de remonter tout signalement le cas échéant.

Nous demeurons particulièrement vigilants et encourageons l'ensemble de nos parties prenantes à utiliser ce dispositif dès lors qu'une situation le justifie, afin de nous permettre d'identifier rapidement tout risque et d'y apporter une réponse appropriée.

Econocom souhaite également renforcer l'interaction avec les travailleurs de sa chaîne de valeur grâce à ces leviers complémentaires, relatifs au respect des droits humains et aux conditions de travail. Ces leviers sont les suivants :

- dispositif Data Legal Drive (détaillé plus bas dans la partie Actions et ressources en lien avec les politiques sur les travailleurs de chaîne de valeur S2-4) ;

- Charte Achats Responsables (détaillée plus bas dans la partie Actions et ressources en lien avec les politiques sur les travailleurs de chaîne de valeur S2-4) ;
- l'outil EcoVadis, qui nous permet d'interagir indirectement avec les travailleurs via l'évaluation des pratiques de leurs employeurs (fournisseurs). Les résultats des évaluations EcoVadis sont partagés avec les fournisseurs, et nous les encourageons à impliquer leurs employés dans les processus d'amélioration continue.

Aujourd'hui ces clauses contractuelles ne nous permettent pas d'interagir directement avec les travailleurs, des représentants légitimes ou avec des mandataires crédibles. Nous avons cependant déployé des plans d'actions dans la partie actions et ressources (S2-4).

[DP 22a – DP 22e]

Le dispositif d'alerte éthique est accessible publiquement, et par extension aux travailleurs de la chaîne de valeur d'Econocom. Par ailleurs, les travailleurs de la chaîne de valeur disposent d'un moyen d'interagir avec Econocom via une page dédiée au dispositif d'alerte éthique : <https://report.whistleb.com/fr/econocom>.

À ce jour, il a été remonté 0 alerte éthique relative à des travailleurs de la chaîne de valeur. Au même titre que la remontée d'alerte éthique explicitée dans le G1-1 [Confère G1-1], le Comité Éthique a la charge d'encadrer les procédures et les modalités relatives au dispositif d'alerte éthique. À ce jour, nous n'avons pas connaissance d'accords conclus avec des fédérations syndicales internationales en ce qui concerne le respect des droits de l'Homme et comment ils permettent de connaître le point de vue des travailleurs. L'engagement du groupe envers les travailleurs de notre chaîne de valeur est donc évalué grâce au dispositif d'alerte éthique. En outre, les leviers complémentaires susmentionnés [DP 22] nous permettent de préciser la manière dont l'efficacité de notre engagement avec les travailleurs est évaluée.

[DP 23]

En l'état, nous ne sommes pas en mesure de communiquer les mesures prises pour connaître le point de vue des travailleurs susceptibles d'être particulièrement vulnérables ni de publier les informations requises concernant le dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur/et ou leurs représentants.

[DP 24]

Econocom par son dispositif d'alerte éthique ainsi que ces leviers complémentaires, s'engagent auprès des travailleurs de sa chaîne de valeur. Néanmoins, le groupe souhaite que les leviers complémentaires explicités au [DP 22] renforcent les interactions directement avec les travailleurs de notre chaîne de valeur et non plus seulement au travers de clauses contractuelles.

Nous utilisons également EcoVadis Ratings pour nous assurer et suivre l'achèvement des actions auprès du réseau de fournisseurs Econocom et comprendre la performance moyenne de notre réseau d'une année sur l'autre. Cela nous permet de comparer notre performance à la note moyenne du réseau EcoVadis sur le thème Travail & Droits de l'Homme. Cela nous aide à surveiller et démontrer les améliorations dans la protection des travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement.

5.5. Processus et canaux de communication pour remédier aux incidences négatives et permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations [S2-3]

[DP 27]

L'unique dispositif permettant à Econocom d'interagir directement avec les travailleurs de la chaîne de valeur permet de remédier aux incidences négatives décrites dans l'analyse de double matérialité. En effet, les formes d'impacts

négatifs qui peuvent arriver aux travailleurs de notre chaîne de valeur concernant à la fois :

- l'atteinte aux droits humains du travailleur de la chaîne de valeur par son employeur direct ou un tiers ;
- l'atteinte aux conditions de travail du travailleur de la chaîne de valeur par son employeur direct ou un tiers.

Dans l'hypothèse où un travailleur de la chaîne de valeur d'Econocom subit un impact négatif, il dispose d'un dispositif d'alerte éthique spécifique lui permettant de signaler rapidement tout manquement aux accords généraux prévus précédemment.

En théorie, le processus de remontée et suivi de l'alerte fonctionne de la manière suivante :

Durant la procédure d'enquête et de traitement de l'alerte émise, les travailleurs de la chaîne de valeur concernés sont consultés jusqu'au terme de ladite procédure. Nous nous assurons ainsi du partage des modalités de l'enquête jusqu'à sa clôture effective (ce qui nous permet en outre de mesurer le degré de satisfaction à l'égard du processus et des résultats fournis).

Comme expliqué ci-dessus (au DP 22), nous n'avons reçu aucune alerte éthique concernant les travailleurs de notre chaîne de valeur. Par conséquent, le groupe n'a pas encore de retour d'expérience sur le bon fonctionnement de son dispositif.

En parallèle, de notre plateforme d'alerte, nous disposons également d'un dispositif d'alertes générées par l'outil 360 Watch d'EcoVadis nous permettant d'identifier rapidement les problèmes et de mettre en place des actions correctives ciblées. Nous utilisons également leurs recommandations pour suivre les progrès des fournisseurs et les accompagner dans leur amélioration.

[DP 28]

Les travailleurs de la chaîne de valeur ont accès au dispositif d'alerte éthique comme expliqué dans G1-1 au sein du Code de conduite des affaires externes. Néanmoins, la diffusion de ce dispositif auprès des travailleurs de la chaîne de valeur est à renforcer.

5.6. Actions et ressources [S2-4]

[DP 30]

Les actions et/ou approches qui ont été mises en place chez Econocom pour adresser les politiques du **S2 -1** et relatives aux incidences négatives décrits dans la matrice de matérialité sont les suivantes :

[DP 32a ; DP 32b]

5.6.1. ACTIONS ET RESSOURCES UTILISÉES DANS LA PRÉVENTION ET L'ATTÉNUATION DES EFFETS NÉGATIFS RELATIFS AU RESPECT DES DROITS HUMAINS

Comme explicité dans le [S2-1] relatif aux politiques liées au droit humain, les actions cherchant à prévenir et atténuer les potentiels effets négatifs relatifs au respect des droits humains sont les suivantes :

- dispositif d'alerte éthique permettant d'identifier directement les effets négatifs et de traiter les signalements accessibles publiquement par l'ensemble de nos parties prenantes ;

Ce dispositif permet d'assurer la protection des lanceurs d'alerte pour les travailleurs de notre chaîne de valeur (confère la section G1-1).

- procédure d'enquête et de traitement des alertes. Cette procédure détaille les modalités de lancement et de conduite des enquêtes internes ; elle précise également le processus de traitement des manquements avérés sur les droits humains ;
- EcoVadis – 360 Watch: (droit humains)
 - ▶ Le 360° Watch est l'un des **sept indicateurs de gestion** (Policies, Endorsements, Measures, Certifications, Coverage, Reporting, 360° Watch) utilisés par EcoVadis dans sa méthodologie.

- ▶ Son rôle : collecter des informations externes (médias, ONG, syndicats, bases de données de conformité, sanctions) sur l'entreprise évaluée, afin de repérer des événements pertinents (positifs ou négatifs) liés notamment aux thèmes « Travail & droits humains », « Environnement », « Éthique », « Achats responsables ».
- ▶ Ce dispositif mêle **intelligence artificielle** (scannage de centaines de milliers de sources) et **analyse humaine** (experts RSE) pour valider la pertinence d'un « finding » (événement) et déterminer son impact.
- ▶ Les résultats sont intégrés dans la « scorecard » de l'entreprise : lorsqu'un événement est jugé significatif, il peut faire baisser ou dans certains cas augmenter le score thématique (ex. droits humains).

Dans le cadre de l'évaluation d'EcoVadis, le thème « Labour & Human Rights » (Travail & droits humains) est un pilier à part entière. Le 360° Watch a un rôle particulier sur ce thème :

- ▶ Des « findings » négatifs (ex. violation des droits humains, travail forcé, discrimination grave, condamnation publique) peuvent avoir un impact majeur sur le score du thème.
- ▶ EcoVadis indique que, par défaut, le 360° Watch est « assigné à 75/100 » (pour un thème) si aucune controverse n'apparaît. Mais en présence d'événements négatifs, des réductions de points peuvent être appliquées (-5,25 pts pour un cas mineur, -10,5 pts pour un cas majeur, -15,75 pts pour un cas sévère).

Ainsi, l'évaluation EcoVadis ne se limite pas à l'existence d'une politique écrite : elle vérifie également si les engagements sont réellement efficaces dans la pratique et si l'entreprise est associée à des controverses sur les conditions de travail.

Pour un acheteur ou un responsable RSE, cette approche constitue un outil important de due diligence pour sécuriser la chaîne d'approvisionnement et identifier des risques sociaux. La prise en compte des informations issues du 360° Watch permet d'aller au-delà des déclarations internes et d'intégrer une dimension de validation externe.

5.6.2. ACTIONS ET RESSOURCES UTILISÉES DANS LA PRÉVENTION ET L'ATTÉNUATION DES EFFETS NÉGATIFS RELATIFS AU RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dispositif d'alerte éthique est appuyé par les leviers complémentaires suivants qui traitent principalement des conditions de travail :

Ecovadis – 360 Watch : (conditions de travail)

Le 360° Watch permet de compléter et vérifier les informations déclarées. Lorsqu'un cas négatif est identifié, par exemple des conditions de travail dangereuses, violation de la santé et sécurité, heures excessives ou non rémunérées, exploitation ou discrimination ; cela peut impacter directement la note du thème Travail & Droits Humains, et empêcher l'entreprise d'obtenir une médaille EcoVadis.

• Outil Data Legal Drive

Afin d'adresser le sujet des conditions de travail des fournisseurs et de leurs sous-traitants, Econocom s'appuie également sur le déploiement global de l'outil multilingue *Data Legal Drive*. Celui-ci permet au groupe d'adresser directement un questionnaire auprès de nos fournisseurs et de s'assurer le respect des obligations des conditions de travail et des droits humains. Ce questionnaire envoyé comprend des questions relatives aux droits humains, à la sécurité, RGPD, compliance, la santé des employés et à la diversité et l'inclusion. De plus, comme explicité précédemment, la Charte Achats Responsables, envoyée à ces mêmes fournisseurs, précise qu'ils doivent respecter les conditions de travail et les droits humains des travailleurs.

La procédure d'évaluation des prestataires fournisseurs décrit le processus sur les fournisseurs existants et sur les nouveaux fournisseurs.

L'outil Data Legal Drive a ainsi été construit sur cette base et renforce l'interaction avec les

travailleurs de notre chaîne de valeur afin de prévenir ou d'atténuer de potentiels effets négatifs sur les conditions de travail.

L'accès au dispositif d'alerte éthique intégré au Questionnaire développé sur l'outil Data Legal Drive permet quant à lui de diffuser auprès des travailleurs de notre chaîne de valeur les possibilités de signalement offertes par ce dispositif.

• Charte Achats Responsables

La Charte des Achats Responsables est un document interne à Econocom et n'a pas vocation à être rendu public. Cependant, les engagements décrits, sont détaillés conformément à la norme **conduite des affaires** (C1).

[\[DP 33a\]](#)

La description des processus par lesquels Econocom détermine les mesures nécessaires et appropriées en réponse à un impact négatif réel ou potentiel particulier sur les travailleurs de la chaîne de valeur est décrite dans le [\[DP 32a\]](#).

[\[DP 33b\]](#)

La Direction des Achats groupe Econocom avec le soutien de la Direction RSE a renforcé son impact auprès des travailleurs de la chaîne de valeur avec pour objectif de quantifier les résultats de ses partenaires, sous-traitants et fournisseurs sous un angle RSE, RGPD et compliance.

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

La signature de la Charte des Achats responsables s'applique uniquement aux fournisseurs des activités Services du groupe. C'est en effet, le seul secteur opérationnel où Econocom peut sélectionner ses partenaires.

Nous rappelons que pour les activités de distribution et de location, ce sont les clients du groupe qui sélectionnent leurs fournisseurs.

Achats responsables (activité Services)	2024	2025
Fournisseurs signataires	100 %	100 %

[DP 35]

Le travail en cours *via* l'outil Data Legal Drive et les procédures associées viennent renforcer l'interaction que nous souhaitons avoir avec nos fournisseurs et par extension aux travailleurs de notre chaîne de valeur.

Cet outil vient compléter les groupes de travail initiés auprès des acheteurs, par pays et par activités :

- **En France :** les groupes de travail se sont déroulés auprès des Directeurs achats des différentes activités du groupe sur le dernier trimestre 2024. Ces groupes de travail portaient sur :
 - ▶ l'assurance que nos activités (dans le business) adressaient les enjeux relatifs au non-respect des droits humains et/ou de conditions de travail pour les travailleurs de notre chaîne de valeur et qu'elles limitaient bien les incidences qui en découlait. Par exemple, l'activité de location (TMF) fonctionne grâce à une grande part de refinancement externe auprès d'institutions de crédit. Par essence, le fait que des banques donnent leur aval, après analyse, pour prendre le risque associé à des contrats de location d'actifs auprès de clients, justifie bien de la vigilance et par extension de l'atténuation des impacts négatifs que le groupe Econocom opère sur sa chaîne de valeur ;
- **À l'international :**
 - ▶ des groupes de travail pour les pays internationaux et dédiés au traitement des potentiels impacts négatifs identifiés auprès des travailleurs de notre chaîne de valeur sur l'ensemble de nos activités (EPS, TMF ⁽¹⁾ et Services) seront initiés en 2025.
 - ▶ l'envoi de questionnaires aux pays internationaux pour tracer un périmètre d'analyse et initier un contact avec les acheteurs sur les enjeux de la norme S2 a été effectué comme premier plan d'action sur le dernier trimestre 2024.

[DP 36 & DP 38]

Nous utilisons les résultats du 360 Watch afin d'identifier les incidents individuels survenant dans notre chaîne d'approvisionnement. À date, aucun incident négatif n'a été identifié sur nos fournisseurs.

Lorsqu'un incident individuel à caractère significatif et à risque est identifié chez l'un de nos fournisseurs, le sujet est immédiatement porté au niveau des instances de gouvernance. Un comité éthique est alors réuni afin d'analyser la situation et de statuer sur un plan d'actions approprié. Les éléments clés et les décisions prises sont ensuite remontés au Comex, qui se positionne sur les suites à donner. Ce dispositif garantit une prise en charge rigoureuse, cohérente et alignée avec nos valeurs et nos exigences éthiques.

Sur la plateforme EcoVadis nous pouvons regarder des notes moyennes sur les différents enjeux de nos fournisseurs. Ces notes moyennes ne couvrent pas encore l'ensemble des fournisseurs stratégiques / critiques, certains n'ayant pas encore engagé le processus d'évaluation EcoVadis ou faisant actuellement l'objet d'une réévaluation.

Fin 2025, la note moyenne globale de tous les enjeux évalués par Ecovadis sur nos fournisseurs stratégiques / critiques est de **75,68/100**. Tandis que la note moyenne des entreprises dans le secteur du numérique est de **55/100**.

Fin 2025, la note moyenne des fournisseurs stratégiques / critiques évalués pour le groupe Econocom **concernant l'enjeu Social est de 72,25/100**. Tandis que la note moyenne des entreprises dans le secteur du numérique est de **58/100**.

(1) L'explication faite pour l'activité TMF sera sensiblement la même pour les pays internationaux car l'activité y est la même (modulo quelques spécificités selon les actifs loués, les types de contrats).

Le 360° Watch a identifié, parmi le réseau Econocom, un rapport défavorable sur les thèmes suivants :

- les employés pour 20 % des fournisseurs du réseau Econocom ;
- les conditions de travail pour 20 % des fournisseurs du réseau Econocom ;
- le dialogue social pour 8 % des fournisseurs du réseau Econocom ;
- la discrimination pour 8 % des fournisseurs du réseau Econocom.

Fin 2025 la note moyenne des fournisseurs stratégiques / critiques évalués pour le groupe Econocom **concernant l'enjeu Éthique est de 67,5/100**. Tandis que la note moyenne des entreprises dans le secteur du numérique est de **53/100**.

[AR 45-47]

Ecovadis 360 Watch est pilotée par la direction RSE, en collaboration avec d'autres départements clés, tels que les responsables d'achats.

5.7. Cibles établies [S2-5]

[DP 39 ; DP 41 ; DP 42]

Nous avons défini un objectif clair :

Augmenter la note globale moyenne EcoVadis de tous nos fournisseurs stratégiques / critiques à **80/100 d'ici 2028**.

Par ailleurs, grâce à notre **plateforme EcoVadis Rating**, nous souhaitons **assurer un suivi régulier de leur progression** au travers des évaluations EcoVadis et des **plans d'action associés**.

Indicateurs de suivi et objectifs :

Indicateurs	Objectif	Résultat 2025
% de fournisseurs ayant un score supérieur à 70/100 sur l'ensemble du périmètre de l'évaluation EcoVadis	100 % de nos fournisseurs dans la plateforme Ecovadis devront avoir un score supérieur à 70/100 d'ici 2030	68,8 % de nos fournisseurs ont un score supérieur à 70/100 sur l'ensemble du périmètre
% de fournisseurs ayant un score supérieur à 70/100 sur le volet environnement	100 % de nos fournisseurs dans la plateforme EcoVadis devront avoir un score supérieur à 70/100 d'ici 2030 sur le volet environnement	87,5 % de nos fournisseurs ont un score supérieur à 70/100 sur le volet environnement
% de fournisseurs ayant un score supérieur à 70/100 sur le volet social et droits humains	100 % de nos fournisseurs dans la plateforme EcoVadis devront avoir un score supérieur à 70/100 d'ici 2030 sur le volet social et droits humains	68,8 % de nos fournisseurs ont un score supérieur à 70/100 sur le volet social et droits humains
% de fournisseurs ayant un score supérieur à 70/100 sur le volet éthique	100 % de nos fournisseurs dans la plateforme EcoVadis devront avoir un score supérieur à 70/100 d'ici 2030 sur le volet éthique	50 % de nos fournisseurs ont un score supérieur à 70/100 sur le volet éthique
% de fournisseurs ayant un score supérieur à 70/100 sur l'achat responsable	100 % de nos fournisseurs dans la plateforme EcoVadis devront avoir un score supérieur à 70/100 d'ici 2030 sur le volet achats responsables	81,3 % de nos fournisseurs ont un score supérieur à 70/100 sur le volet achats responsables
% d'acheteurs ciblés ayant reçu une formation sur les achats responsables via la plateforme EcoVadis Academy	100 % de nos acheteurs ciblés devront avoir reçu une formation sur les achats responsables via la plateforme EcoVadis Academy d'ici 2028	À date, 0 % de nos acheteurs ont reçu une formation sur les achats responsables via la plateforme EcoVadis Academy

6. Conduite des affaires [ESRS G1]

6.1. Données relatives à la norme d'informations générales ESRS 2 [GOV-1 & IRO-1]

[DP 5a]

Comme précédemment évoqué dans la norme d'information générale ESRS 2 GOV -1, le rôle des organes administratifs de surveillance et de décision, relatifs à la conduite des affaires, est décrit dans le chapitre « Gouvernement d'entreprise »

[DP 5b]

Econocom a nommé en 2019 un Comité Éthique composé de membres choisis pour leur sensibilité et leur expérience dans le domaine de la compliance et de l'éthique des affaires. Ce Comité est chargé :

- du suivi de la bonne application des procédures internes et des principes éthiques par tous et à tous les niveaux ;
- des problématiques relatives au domaine éthique ;
- du traitement et du suivi des signalements reçus, notamment *via* le dispositif d'alerte ;
- de la gestion des conflits d'intérêts.

Le Comité Éthique est toujours distinct de la chaîne de gestion impliquée dans l'affaire.

Le Comité Éthique est un organe indépendant. La Directrice Juridique et Assurance/Chief Compliance Officer reporte directement au CEO et rend compte périodiquement des travaux et sujets dans le cadre du suivi du dispositif Sapin II.

[DP 6]

Le process mis en place pour identifier les impacts, risques et opportunités relatifs à la conduite des affaires (décrit dans la norme d'information générale ESRS 2 IRO -1 – DP 53a à DP 53g) a permis de mettre en évidence que le groupe :

- pourrait connaître un impact réputationnel en cas de non-respect de ses procédures et règles internes relatives au dispositif de compliance anticorruption ;
- pourrait avoir un impact significatif (impact identifié conformément à la matrice décrite dans le SBM 3 de l'ESRS 2) envers ses fournisseurs, en cas de non-respect des délais de paiement, et spécifiquement quand il s'agit de petites et moyennes entreprises.

Econocom est exposé à un risque d'approvisionnement en raison de sa dépendance à certains produits dans sa chaîne de valeur. Néanmoins, Econocom s'inscrit dans des partenariats solides sur le long terme, avec des fournisseurs de premier plan tels que les constructeurs.

- l'implication du groupe quant aux enjeux ESG et le déploiement d'actions pertinentes corrélatives peuvent permettre le déblocage de financements pour soutenir son activité.

6.2. Vision et culture d'entreprise [G1-1]

[DP 10a]

Econocom possède plusieurs mécanismes pour identifier, investiguer et remonter des comportements contraires à son code de conduite interne et aux différentes chartes signées et mises en œuvre par le groupe. Ces mécanismes (Charte Achats responsables, Dispositif d'alerte éthique) sont expliqués aux DR SI-1 et SI-2.

Le groupe s'engage en faveur de l'éthique et de l'intégrité à tous les niveaux de l'organisation.

- respect des droits de l'Homme ;
- conformité au droit du travail ;
- lutte contre la corruption ;
- lutte contre le trafic d'influence ;
- protection de l'environnement

Il s'assure aussi du respect des lois et réglementations concernant la santé et la sécurité au travail.

Econocom a souhaité fédérer les femmes et les hommes du groupe autour d'un Code de conduite des affaires. Il donne la conduite à tenir pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence. Ce Code, associé à un ensemble de procédures et politiques traitant de sujets éthiques associés (cadeaux et invitations, conflit d'intérêts, etc.), repose sur un principe de tolérance zéro à la corruption.

Le Code de conduite des affaires, ainsi que les procédures et politiques associées, sont les documents de référence en matière d'éthique. Ces éléments sont disponibles dans les principales langues du groupe et s'appliquent sans exception à tous les collaborateurs du groupe, y compris les agents.

Le Code de conduite de l'entreprise décrit les systèmes de prévention, de détection et de traitement des allégations ou incidents de corruption. Ces procédures comprennent des mesures de prévention, notamment des politiques claires et des formations régulières.

Le Code de Conduite, la procédure d'alerte et l'ensemble des procédures associées ont été revus en 2025 afin de prendre en compte les scénarios de risques identifiés dans la cartographie des risques réalisée en 2024. Le Code intègre désormais des cas pratiques et des do's & dongs.

Toutes les procédures ont été actualisées pour garantir leur cohérence avec la cartographie des risques et les attentes de l'Agence Française Anticorruption (AFA). Ont notamment été ajoutées :

- des clauses de révision des procédures ;
- une annexe spécifique aux challenges commerciaux sur la procédure cadeaux et invitations ;
- des seuils de la politique dons, mécénat et sponsoring ont été revus pour être alignés sur les pratiques du terrain ;
- des formulaires de déclaration de Cadeaux & Invitations et des conflits d'intérêts, et une périodicité pour les campagnes de déclarations ont été ajoutés à la procédure.

La procédure d'alerte a également été revue en tenant compte des spécificités de chaque pays.

Conformément aux exigences de la loi Sapin II, le Code de conduite est annexé au règlement intérieur.

La nouvelle version a été diffusée par le CEO à l'ensemble des collaborateurs du groupe, le 20 novembre 2025, mise en ligne sur l'intranet et sur internet, et elle est en cours de déploiement dans tous les pays du groupe. L'ensemble des documents a également été transmis aux entités n'ayant pas accès à l'intranet OneLink (Econocom Exaprobe, Synertrade, Hélis, Apps Cloud & Data, Econocom Factory).

[\[DP 10b\]](#)

Le groupe Econocom met en œuvre des politiques anti-corruption. En France, les politiques en place sont conformes aux exigences de la Loi Sapin II et aux recommandations AFA. Dans les autres pays dans lesquels le groupe est présent, le code éthique, certaines procédures (alerte, cadeaux et invitations, etc.) applicables au niveau groupe s'ajoutent aux dispositifs anticorruption locaux.

[\[DP 10c\]](#)

Le lanceur d'alerte peut émettre un signalement par le biais de plusieurs canaux. Il est toutefois invité à privilégier la plateforme d'alerte, confidentielle et sécurisée, pour faire son signalement. Le signalement peut également être effectué par courrier ou par courriel, oralement, ou par tout autre moyen.

L'alerte peut aussi être lancée auprès des interlocuteurs suivants, sauf si elle concerne l'auteur du comportement incriminé :

- son supérieur hiérarchique direct ou indirect ;
- le cas échéant, son interlocuteur RH ;
- le/la compliance Officer groupe ;
- le(a) directeur/trice juridique groupe ;
- le Comité Éthique du groupe.

Tout auteur d'une alerte ⁽¹⁾ est protégé, même si les faits qu'il rapporte ne posent finalement pas de problème. Un lanceur d'alerte doit :

- **être une personne physique** : en conséquence, une personne morale (exemple : association, syndicat professionnel, etc.) ne peut pas être considérée comme lanceur d'alerte ;
- **signaler ou divulguer des informations sans contrepartie financière directe** ;
- **être de bonne foi** : il ne doit pas être animé par une intention de nuire.

L'alerte doit porter sur des faits qui se sont produits ou sont susceptibles de se produire dans l'entité concernée.

Les informations ont été obtenues, dans le cadre de leurs activités professionnelles. **Lorsqu'elles n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.**

Le lanceur d'alerte dont l'alerte répond à ces critères, lui permet d'obtenir les garanties suivantes :

- l'absence de représailles, par le groupe Econocom, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures telles que la suspension, une mise à pied, un licenciement, une rétrogradation ou un refus de promotion... ;
- la confidentialité de son identité et des faits rapportés.

Toute personne pensant faire l'objet de représailles pour avoir fait un signalement ou participé à son traitement peut le signaler au Comité Éthique. L'identité de l'auteur d'une alerte ne peut être communiquée à la personne mise en cause dans l'alerte, sauf accord du lanceur d'alerte. Il est interdit de faire obstacle à un signalement. Toute personne qui empêche un lanceur d'alerte de communiquer son signalement encourt des sanctions disciplinaires et pénales.

Attention : en cas d'utilisation abusive ou de calomnie, l'auteur s'expose à des sanctions disciplinaires et à des poursuites.

[\[DP 10e\]](#)

Econocom dispose de deux procédures, associées au Code de Conduite des affaires, pour gérer les incidents :

- dispositif d'alerte éthique ;
- procédure d'enquête et de traitement des manquements. Cette procédure détaille les modalités de lancement et de conduite des enquêtes internes ; elle précise également le processus de traitement des manquements avérés. Elle s'applique aussi en cas de soupçons de corruption indépendants d'une alerte (p. ex., à la suite d'un Audit Interne, un audit d'acquisition, des poursuites judiciaires, un contrôle réglementaire, etc.).

Pour renforcer sa politique de vigilance face aux risques éthiques, le groupe Econocom a mis en place un dispositif de remontée des alertes, notamment via une plateforme. Ce dispositif permet le recueil et le traitement de signalements relatifs à l'existence de situations contraires au Code de conduite des affaires du groupe et/ou aux réglementations s'appliquant au groupe (dans des cas de corruption/fraude, etc.).

Ce système d'alerte est à la disposition de toute personne travaillant au sein du groupe Econocom (dirigeants, salariés, intérimaires, stagiaires, etc.), mais aussi à tout tiers extérieur en relation d'affaires avec le groupe. Il est disponible dans plusieurs langues dont le français, l'anglais, l'espagnol et l'italien, 24h/24 et 7j/7. La plateforme est sécurisée, le processus de signalement est crypté et protégé par un mot de passe.

(1) La personne doit correspondre au statut de lanceur d'alerte défini par la loi Sapin II.

Ce dispositif répond aux exigences de la Loi Sapin II et des autres réglementations européennes. Tous les signalements reçus font l'objet d'un examen et d'un traitement par le Comité Éthique.

Si l'alerte est recevable et si le Comité Éthique ouvre une enquête interne, les moyens dévolus à l'enquête sont notamment définis selon les critères suivants :

- l'analyse de la recevabilité de l'alerte ;
- la gravité des faits ;
- les possibles conséquences négatives ;
- les sommes en jeu ;
- la menace que les faits font courir sur l'intégrité physique ou psychique d'une personne, etc.

L'objectif principal de l'enquête est d'établir la véracité des faits rapportés. Il faut répondre à cette question : avons-nous affaire à un acte contraire au Code de conduite des affaires du groupe et/ou aux réglementations s'appliquant au groupe ?

La durée de l'enquête et les ressources allouées tiennent compte de la complexité de l'affaire, de la gravité des faits et des premiers résultats de l'enquête.

La Direction Générale du groupe est informée de l'ouverture et du déroulement de l'enquête[1]. Le Comité Éthique (conformité, Finance, RH, etc.) désigne la ou les personnes qui mèneront l'enquête. Lorsque plusieurs personnes interviennent sur une enquête, un responsable est nommé.

Ces personnes doivent être étrangères aux faits concernés par l'alerte reçue et qualifiées pour enquêter. Il peut s'agir de collaborateurs ou d'experts externes.

Elles doivent collecter, conserver et sécuriser les éléments de preuve pertinents permettant de confirmer ou non le ou les manquements présumés. Dans ce cadre, elles peuvent réaliser des entretiens, saisir des preuves, etc.

Le rôle du responsable d'enquête est de conduire l'enquête et de coordonner, le cas échéant, les travaux des spécialistes. Pour chaque enquête, le rôle et les responsabilités confiés sont précisés.

Si les autorités nationales doivent enquêter sur le manquement présumé, le responsable d'enquête fait le lien et coopère avec elles.

Dans le cadre du traitement de l'alerte, des spécialistes internes peuvent également être sollicités (exemple : le Directeur des Systèmes d'Information).

En 2025, la plateforme a enregistré sept alertes éthiques. Aucune n'a donné lieu à des plaintes ni à des poursuites judiciaires.

N.B. : la catégorie des alertes « responsabilité sociale et droits humains » regroupe des alertes traitant de : discrimination, de harcèlement et de santé & sécurité.

[DP 10g]

Nous déployons aussi des formations en ligne, pour tous les collaborateurs, sur les thèmes de la conformité et de la lutte contre la corruption. Elles renforcent l'ensemble des procédures et des contrôles du groupe qui visent à garantir la transparence et l'éthique.

Des formations en présentiel ont également été organisées en 2025 visant plus particulièrement les personnes exposées (Managers, commerciaux, agents etc.).

	2023	2024	2025
Pourcentage de formation sur l'éthique (cible : tous les collaborateurs)	68 %	71 %	72 %

On observe une progression de 1 point sur la formation anti-corruption.

[DP 10h]

Le groupe Econocom a également réalisé en 2024 pour ses entités françaises une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence ayant conduit à l'identification de ses risques majeurs et à l'établissement de plans d'action.

Cette cartographie a mis en évidence la nécessité d'une attention particulière concernant le suivi des agents commerciaux, des sous-traitants réalisant des prestations intellectuelles, et du matériel prêté aux clients.

Il est précisé que chaque pays déploie son propre programme de conformité conformément aux directives du groupe, tout en conservant ses spécificités locales. C'est notamment le cas de l'Espagne ou de l'Italie qui adaptent la mise en œuvre du programme anticorruption aux exigences réglementaires et opérationnelles de leur pays.

Des plans d'action ont été mis en œuvre et déployés en 2025. Ils portent notamment sur le renforcement de l'évaluation des tiers, les agents ainsi que sur les contrôles comptables, identifiés comme axes prioritaires au regard de la cartographie des risques.

Il s'agit de plans d'action déployés sur 2025 et 2026, afin de permettre une mise en œuvre progressive. Ils ont été ajustés à la lumière des conclusions de l'audit interne externalisé réalisé fin 2025, et des axes d'amélioration ont été décidés, concernant l'évaluation des tiers et les contrôles comptables afin de renforcer leur efficacité opérationnelle dans une approche d'amélioration continue du dispositif.

6.3. Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]

Un partenaire désigne toute personne (groupe, collectivité, organisme ou entité) avec laquelle le groupe collabore pour un objectif commun. Un fournisseur est un partenaire auquel le groupe achète des biens et services. Ils peuvent être de toutes natures nécessaires à son activité (pour ses besoins propres ou ceux de ses clients). Ci-après,

les partenaires commerciaux et les fournisseurs du groupe Econocom sont appelés « partenaires ».

[DP 14]

Econocom s'attache à respecter les délais de paiement fournisseurs fixés par les réglementations des pays dans lesquels ses filiales opèrent, à commencer par la France (par ex, délai de 45 jours pour les délais de paiement intercos).

[DP 15a]

Nous attendons de nos partenaires intégrité et conformité. Ils doivent impérativement respecter les législations de lutte contre la corruption et la fraude en vigueur dans leurs pays. À cette fin, nous procédons à une évaluation de nos tiers au moyen d'un outil de screening, complétée par un questionnaire de due diligence renforcée lorsque des risques sont identifiés.

Les tiers identifiés comme présentant un niveau de risque particulier peuvent être soumis à des actions de contrôles et de suivi pendant la relation contractuelle (e.g. contrôle des paiements, clauses contractuelles renforcées, mise sous surveillance dans l'outil, justificatifs, etc.).

Enfin, nos contrats prévoient des clauses de conformité permettant de diligenter un audit de nos tiers ou de mettre fin à la relation commerciale en cas de manquement avéré à la conformité.

Il est également essentiel qu'ils partagent les grands principes du groupe sur ces sujets. De plus, la plus grande vigilance est requise des collaborateurs et des agents au cours des trois phases clés de la relation avec les partenaires :

- sélection : sélectionner les fournisseurs et sous-traitants selon des critères objectifs (qualité, prix, respect des délais, absence de conflit d'intérêts, dimensions sociales et respect de l'environnement) ; faire jouer la concurrence en respectant la Charte Achats Responsables. Selon les lois applicables, nous nous efforçons de vérifier également la probité du tiers avant l'entrée en relation contractuelle (application de la procédure d'évaluation des tiers en vigueur au sein du groupe Econocom pour le périmètre France qui identifie les tiers devant faire l'objet de vérifications de probité conformément à la cartographie des risques réalisée) ;

- contractualisation : formaliser et conclure les contrats d'achat, d'approvisionnement et les transactions commerciales associées (prises et réceptions de commandes, contrôles des factures, paiements des factures, éventuels litiges) intégrant le Code de conduite des affaires et/ou la Charte Achats Responsable ;
- exécution du contrat : payer les produits et services livrés/effectués conformément aux dispositions du contrat signé.

Le groupe Econocom a ainsi établi une Charte Achats Responsables, qui repose sur les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Elle s'adresse aux fournisseurs stratégiques, lesquels sont tenus de la signer pour confirmer leur engagement à la respecter (les principes clés sont définis plus précisément dans la norme concernant les travailleurs de notre chaîne de valeur).

Le risque de rupture de la chaîne d'approvisionnement est directement lié à la dépendance d'Econocom à certains fournisseurs et sous-traitants stratégiques pour la continuité de ses activités. Une défaillance d'un fournisseur (financière, opérationnelle, réglementaire ou ESG) pourrait entraîner des interruptions de service, des impacts financiers et réputationnels, ainsi que des conséquences sur les enjeux de durabilité.

La gestion des relations fournisseurs s'inscrit donc dans la maîtrise de ce risque, au-delà du seul pilotage contractuel. Les dispositifs mis en place (évaluation des tiers, exigences de conformité, suivi des fournisseurs stratégiques et mesures de continuité) visent à identifier, prévenir et atténuer les risques pour l'entreprise liés à sa chaîne d'approvisionnement et leurs impacts sur les enjeux de durabilité, conformément aux attentes des ESRS.

Le groupe Econocom porte une attention particulière en cas de recours à des intermédiaires et à des agents. En effet, l'intervention d'un tiers dans une opération peut parfois cacher un avantage injustifié (p. ex., sous forme de commission cachée par une surfacturation ou de « caisses

noires » pour verser des pots-de-vin), notamment à l'international pour obtenir des marchés. Les paiements faits à des intermédiaires peuvent cacher un but qui est considéré comme de la corruption indirecte. Il s'agit d'influencer ou de récompenser un traitement de faveur ou l'usage abusif d'une fonction ou activité. Le groupe Econocom interdit ces pratiques. Elles nuisent à la réputation du groupe et le rendent responsable pénalement. En cas de doute, les collaborateurs doivent avertir leur responsable direct ou le Comité Éthique.

[\[DP 15b\]](#)

La procédure d'évaluation des tiers en vigueur au sein du groupe Econocom (décrite dans le point de donnée 15a) se focalise également sur des dimensions sociales et/ou environnementales.

La Direction des Achats du groupe Econocom a par ailleurs, renforcé cette démarche par l'envoi d'un questionnaire d'auto-évaluation RSE avec pour objectif de quantifier les résultats de ses partenaires sous un angle social & environnement (fourni en annexe de la Charte d'Achats Responsable).

[\[DP 33a\]](#)

Les délais de paiement fournisseurs observés varient entre 35 et 45 jours. Econocom s'attache à respecter les délais de paiement fournisseurs fixés par les réglementations des pays dans lesquels ses filiales opèrent, à commencer par la France.

[\[DP 33b\]](#)

Les délais de paiement fournisseurs sont négociés au cas par cas dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur applicables (conformément à l'Article L4 41-6 du Code de commerce en France par exemple).

[\[DP 33c\]](#)

Le groupe Econocom n'a pas fait l'objet de procédure ouverte à son encontre relative aux retards de paiements des tiers dans les cinq dernières années.

6.4. Prévention et lutte contre la corruption et les pots-de-vin [G1-3]

[DP 18a]

La corruption et le trafic d'influence sont des infractions pénales graves qui comportent des risques importants :

- des poursuites pénales (amendes, peines d'emprisonnement) applicables aux personnes physiques ou morales ;
- des sanctions disciplinaires (licenciement de la personne auteure de l'infraction) ;
- une atteinte à l'image, la réputation et la crédibilité du groupe Econocom.

Le groupe Econocom applique une **tolérance zéro face aux actes de corruption et au trafic d'influence** dans la marche de ses affaires.

De plus nous distinguons également les paiements de facilitation dans notre approche de lutte contre la corruption, qui ne sont pas, à proprement parler des pots-de-vin mais restent pour autant considérés comme de la corruption. Le groupe interdit donc tout paiement de facilitation, effectué directement ou non, et quels qu'en soient les raisons et les montants, et même si la législation locale les autorise. Ses collaborateurs, agents et partenaires commerciaux doivent respecter strictement cette règle.

[DP 18b & DP 18c]

Tout collaborateur qui soupçonne un cas de corruption a l'obligation d'avertir son responsable direct, les départements compétents (Juridique ou Ressources humaines) ou le Comité Éthique. Il peut aussi lancer une alerte sur la plateforme spécialement prévue. Toute alerte émise *via* la plateforme jugée recevable fait l'objet d'une enquête interne diligentée par un groupe d'enquête sous la supervision du Comité Éthique. Les manquements avérés et les sanctions adaptées sont remontés à la Direction Générale du groupe.

En outre, pour justifier de l'indépendance des enquêteurs et du Comité Éthique, le fonctionnement de la plateforme veut que les enquêtes soient réalisées (en interne) par des personnes qui sont choisies pour leur expérience et leur compétence au regard de la nature de l'alerte. La procédure applicable au groupe Econocom précise que celles-ci peuvent, en cas de doute sur leur impartialité ou en présence d'un conflit d'intérêt être dessaisies de l'enquête (décision prise par le Comité Éthique). Elles peuvent également se retirer volontairement en raison de leur trop grande proximité avec les personnes concernées par l'enquête. Elles restent en toutes circonstances tenues à la confidentialité la plus absolue, à un devoir d'impartialité, de loyauté et doivent agir dans le respect de la réglementation applicable.

Eu égard à la sensibilité de l'alerte remontée et/ou de sa complexité, l'enquête peut également être confiée ou accompagnée par un cabinet de conseil externe reconnu pour ses compétences en la matière.

Les détails du fonctionnement de la plateforme d'alerte éthique sont explicités dans le [DP 10e] de la norme .

Selon les notations de *Transparency International*, le risque de corruption du groupe reste limité. Certains territoires dans lesquels nous intervenons (Maroc, Mexique ou Europe de l'Est) ont une note de corruption nationale médiocre mais nos entités dans ces territoires sont petites. Nous n'y avons enregistré aucun cas de corruption et n'avons reçu aucune alerte jusqu'ici.

Les alertes reçues font l'objet d'un traitement conformément aux process internes indépendamment du classement du pays considéré.

[DP 20]

Le groupe a mis en œuvre une formation en interne pour communiquer et sensibiliser sur les implications relatives à des cas de corruption. Les risques de corruption, leurs conséquences ainsi que les comportements attendus y sont explicitement abordés.

Des rappels sont périodiquement effectués à travers des communications relatives au système d'alerte, qui contribuent également à renforcer la compréhension de ces enjeux (voir [DP 10g] du G1-1).

Cette formation s'inscrit dans un programme de sensibilisation composé de vidéos suivies de questions et d'une étude de cas illustrant sept situations de corruption, pour une durée totale d'environ 30 minutes. Il s'adresse à l'ensemble des collaborateurs du groupe Econocom (France et international). À date, le taux de réalisation est de 72 % (des relances régulières sont effectuées).

[\[DP 21b & DP21c\]](#)

En 2025, Econocom a poursuivi le déploiement d'un dispositif de formation anticorruption structuré, ciblé et progressif, couvrant l'ensemble du périmètre France ainsi que certaines populations clés et exposées à l'international, conformément aux exigences de la loi Sapin II et aux recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA).

Les formations et sensibilisations dispensées portent principalement sur la prévention et la détection de la corruption et du trafic d'influence, et sont complétées, selon les populations concernées, par des modules spécifiques relatifs à l'évaluation des tiers, à l'utilisation de l'outil de screening, aux sanctions internationales et à l'export control, ainsi qu'aux thématiques connexes telles que les cadeaux et invitations, les conflits d'intérêts, la fraude et les contrôles comptables.

Ces formations ont été animées conjointement par des cabinets spécialisés et par la Direction Juridique en charge de la Compliance, afin de garantir à la fois un haut niveau d'expertise technique et une parfaite adéquation avec les procédures internes du groupe.

Le scope de formations a été défini à la suite de la cartographie des risques de corruption de 2024,

en ciblant prioritairement les collaborateurs occupant des fonctions exposées ou stratégiques : équipes commerciales, patrons de métiers, agents, fonctions supports (finance, achats, communication, IT), et référents métiers en charge de l'évaluation des tiers. Des sessions spécifiques ont également été organisées dans le cadre des Sales Academy pour les nouveaux entrants.

Au total, 17 actions de formation et de sensibilisation ont été menées en 2025, couvrant l'ensemble des entités et des métiers. Ce plan de formation permet ainsi de couvrir une part significative des fonctions identifiées comme à risque au sein du groupe.

6.5. Incidents en matière de corruption ou de pot-de-vin [G1-4]

[\[DP 24a\]](#)

À date, le groupe Econocom n'a fait l'objet d'aucune amende ou condamnation pour violation de la réglementation applicable en matière de corruption.

[\[DP 24b\]](#)

En cas de manquement constaté aux règles éthiques du groupe Econocom, un rappel des règles applicables est réalisé avec sensibilisation des populations exposées. En fonction de la gravité des faits, des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées par la Direction des ressources humaines.

[\[DP 26\]](#)

À date, le groupe Econocom n'a pas fait l'objet de sanction pour violation de la réglementation applicable en matière de corruption avec des partenaires de sa chaîne de valeur. applicable en matière de corruption avec des partenaires de sa chaîne de valeur.

7. Règlement : taxonomie verte européenne

Reporting des activités du groupe Econocom au regard de la taxonomie verte européenne.

1. Contexte

Le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, appelé communément « Taxonomie européenne », est un pilier central de la stratégie de responsabilisation du secteur financier de l'Union européenne, en tant qu'outil permettant de réorienter les flux de capitaux vers des investissements durables. Cet outil définit un cadre de référence et un langage commun visant à identifier les activités contribuant substantiellement à l'atteinte de six objectifs environnementaux :

- atténuation du changement climatique ;
- adaptation au changement climatique ;
- protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines ;
- transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage ;
- prévention et contrôle de la pollution ;
- protection des écosystèmes sains.

Les entreprises concernées doivent publier au sein de leur déclaration de performance extra-financière (DPEF) trois ratios d'activités « verts » :

- le chiffre d'affaires vert (**CA**) ;
- les dépenses d'investissement vertes (**CapEx**) ;
- les dépenses opérationnelles vertes (**OpEx**).

Ce référentiel décrit des critères et des seuils précis d'éligibilité et d'alignement :

- l'activité doit être conforme aux critères d'examen techniques de la Commission ;
- l'activité éligible ne peut contribuer à un des objectifs en nuisant significativement à l'un des cinq autres (principe du *Do No Significant Harm* – DNSH) ;
- l'entreprise doit respecter les garanties sociales minimales.

2. Périmètre et méthodologie de calcul

Pour déterminer les ratios financiers présentés dans cette note, Econocom a appliqué les règles définies par l'acte délégué dit « Article 8 » du règlement Taxonomie :

- le périmètre considéré couvre l'ensemble des activités du groupe correspondant au périmètre des sociétés consolidées. Sont exclues les sociétés dans lesquelles le groupe exerce un contrôle conjoint ou une influence ;
- les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2025. Le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers. Les informations financières sous-jacentes ont fait l'objet d'un contrôle conjoint entre les équipes financières et opérationnelles afin d'assurer la cohérence et la réconciliation avec les comptes consolidés ;
- les dépenses d'investissement correspondent aux coûts capitalisés au titre des immobilisations corporelles et incorporelles ;
- les dépenses d'exploitation sont définies comme les coûts directs non capitalisables et comprennent les frais de recherche et développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de maintenance et réparation, les loyers présentés au compte de résultat et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs.

3. Éligibilité des activités

Dans le cadre de son analyse d'éligibilité, Econocom s'est attaché à rapprocher son modèle d'affaires de la description des activités listées dans l'acte délégué climat de la Taxonomie Verte au-delà de la simple analyse des codes NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne), et ce pour les deux premiers objectifs environnementaux.

Au titre de l'exercice 2025, Econocom a identifié sept activités éligibles :

Objectifs	Classification des activités économiques	Descriptif pour Econocom	Codes NACE
Atténuation du changement climatique	9.3 Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	Activités relatives à la <i>Business Unit</i> « Green & Energy »	M71
	8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	Activités d'hébergement	J61 ; J62 ; J63
Économie circulaire	4.1. Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	Logiciels de gestion des actifs informatiques et solutions de mobilité d'entreprise (exemple : MLC, HOUSTON, TWIST, TRAMS CLOUD MANAGE)	J61 ; J62 ; J63
	5.1. Réparation, remise en état et remanufacturage	<i>Product Care</i>	C27
	5.3. Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie	<i>Econocom Factory, bb net media GmbH</i>	C27
	5.5. Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	<i>Technology Management & Financing</i>	C26 ; C32
	5.6. Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés	<i>Marketplace (EcoTwice)</i>	C26 ; C27

Econocom a également considéré des investissements individuellement éligibles au titre des activités 6.5 Achat, financement, location, crédit-bail et exploitation de véhicules désignés comme appartenant aux catégories M1 et N1 et 7.7 Acquisition et propriété de bâtiments.

L'achat-revente de matériels électriques et électroniques n'a pas été considéré comme éligible. Selon une interprétation stricte du règlement, seul le chiffre d'affaires correspondant aux actifs détenus en pleine propriété par Econocom a été considéré comme éligible au titre de l'activité 5.5.

4. Alignement des activités

À compter de l'exercice 2024, le règlement a rendu obligatoire la publication des activités éligibles et alignées au regard des 6 objectifs du règlement 2020/852. Selon ce dernier, une activité éligible est alignée, et donc durable, si l'activité :

- (i) respecte le ou les critère(s) technique(s) de contribution substantielle à l'un des six objectifs environnementaux ;

- (ii) ne cause pas de préjudice à aucun autre objectif environnemental (*Do no Significant Harm* – DNSH) ;

- (iii) respecte les garanties minimales visées à l'article 3.c, à savoir les procédures qu'une entreprise exerçant une activité économique met en œuvre pour s'aligner sur :

- a) les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- b) les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme,
- c) les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- d) la Charte internationale des Droits de l'Homme.

a. Critères de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique

Atténuation du changement climatique

- 7.7. Acquisition et propriété des bâtiments.

La taxonomie européenne requiert d'atteindre un seuil de consommation d'énergie primaire correspondant à la NZEB-10 % pour les bâtiments construits avant le 31 décembre 2020, ceux ayant un DPE égal à A ou appartenant au top 15 % du parc immobilier national. À date, le seuil moyen retenu sur notre parc immobilier est de 156 kWh/m²/an (source : Observatoire de l'Immobilier Durable). Les bâtiments construits après le 31 décembre 2020 doivent satisfaire aux critères spécifiés à la section 7.1.

Dans ces conditions, Econocom ne satisfait dès lors pas aux critères de contribution substantielle pour cette activité.

- 8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes.

L'activité a mis en œuvre les pratiques pertinentes du Code de conduite européen relatif au rendement énergétique des centres de données.

- 9.3. Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.

L'alignement des activités est conditionné à la typologie des services relatifs à la performance énergétique des bâtiments.

Économie circulaire

- 4.1. Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données.

Econocom, à travers ses logiciels de gestion des actifs informatiques et solutions de mobilité d'entreprise tel que MLC, HOUSTON, TWIST et TRAMS CLOUD MANAGE, satisfait aux critères techniques en intégrant au sein de ces systèmes ou logiciels les fonctionnalités requises.

- 5.1. Réparation, remise en état et remanufacturation

Le programme Product Care d'Econocom consistant à prolonger la durée de vie des produits par la réparation, la remise en état ou le remanufacturation répond aux exigences des critères techniques.

- 5.3. Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie.

Econocom Factory, société spécialisée dans la seconde vie des équipements IT, reconditionne et répare des équipements électroniques, avec pour objectif de repousser l'échéance à laquelle ces équipements se transforment en déchet, dans une logique de circuit court. Cette activité répond ainsi à l'ensemble des critères exigés.

En 2025, Econocom a acquis une nouvelle société spécialisée dans le reconditionnement d'équipements IT ; **bb-net media GmbH**. En tant qu'entreprise de reconditionnement, cette dernière répond donc aux mêmes critères d'alignement qu'Econocom Factory.

- 5.5. Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats.

Les activités *Technology Management & Financing* satisfont aux critères contractuels imposés par cette activité taxonomique avec pour objectif de conduire à une prolongation de la durée de vie ou à une augmentation de l'intensité d'utilisation du produit.

- 5.6. Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés.

La marketplace EcoTwice permet le commerce en vue de la réutilisation de biens d'occasion. Les équipements électriques et électroniques concernés sont conformes aux exigences des directives 2009/125/CE et 2012/19/UE. Un plan de gestion des déchets est en place pour donner la priorité au réemploi et favoriser le recyclage en fin de vie.

b. Ne cause pas de dommages importants

Adaptation au changement climatique

- 7.7. Acquisition et propriété des bâtiments.

Les risques physiques et de vulnérabilité des actifs face au changement climatique ont fait l'objet d'une analyse spécifique qui a conduit à la définition en cours de plans d'action selon les niveaux d'exposition.

Les critères de contribution substantielle pour l'activité 7.7 n'étant pas satisfaits, les DNSH correspondant n'ont pas fait l'objet d'une analyse spécifique.

- 8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes.

L'équipement utilisé satisfait aux exigences établies conformément à la directive 2009/125/CE pour les serveurs et les produits de stockage de données.

Il a été considéré que les DNSH relatifs à l'adaptation au changement climatique et à l'utilisation durable et à la protection des ressources hydrologiques et marines, étaient non applicables au regard de l'activité d'hébergement concernée.

- 9.3. Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.

Il a été considéré que le DNSH relatif à l'adaptation au changement climatique et « Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines » étaient non applicables au regard des activités de services concernées.

Economie circulaire

- 4.1. Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données.

Les logiciels de gestion des actifs informatiques et solutions de mobilité d'entreprise et les équipements utilisés pour exploiter ces logiciels satisfont aux exigences des directives 2009/125/CE et directive 2011/65/UE.

- 5.1. Réparation, remise en état et remanufacturation.

L'activité Product Care utilise des pièces détachées conformes aux directives applicables en la matière dans l'Union européenne (directive 1907/2006, directive 2011/65/UE et directive (UE) 2017/2102).

- 5.3. Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie.

Les deux activités de reconditionnement mettent en œuvre les procédures de sécurité requises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs

effectuant des opérations de préparation en vue du réemploi et satisfont ainsi les critères exigés.

- 5.6. Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés.

Dans le cadre de son activité EcoTwice, Econocom a mis tout en œuvre pour appliquer les pratiques pertinentes du code de conduite européen relatif au rendement énergétique des centres de données.

c. Garanties minimales sociales

Econocom répond à ces différents critères de garanties minimales :

- droits de l'Homme : Econocom a déployé une démarche de vigilance globale couvrant ses risques en matière de droits humains sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Par ailleurs, le groupe n'a pas fait l'objet de condamnation relative à la violation des droits de l'Homme (cf. sous-section 5.3.1 de la norme ESRS S2) ;
- lutte contre la corruption : Econocom est soumis à la loi SAPIN II et a déployé les dispositifs attendus dans le cadre de la lutte contre la corruption. Ni le groupe ni un de ses dirigeants n'ont fait l'objet de condamnation en la matière (cf. la section 7.4. de la norme G1) ;
- fiscalité : Econocom s'attache à respecter les réglementations applicables dans tous les pays où il est implanté et met en œuvre une politique de transparence conforme aux recommandations BEPS de l'OCDE. Le groupe n'a pas fait l'objet de condamnation pour manquement grave en la matière ;
- droit de la concurrence : Econocom respecte, dans son périmètre d'activité, les législations en vigueur dans le cadre du droit de la concurrence. Ni le groupe ni un de ses dirigeants n'ont fait l'objet de condamnation en la matière.

5. Résultats

Menée conjointement par les Directions Financière, RSE et opérationnelles, Econocom a conduit une analyse détaillée de l'ensemble de ses activités afin d'identifier les activités éligibles et les ratios associés.

a. Chiffre d'affaires

Cf. note 4.1. du Chapitre 8 « États financiers » : le chiffre d'affaires 2025 s'élève à 2 923,3 millions d'euros.

en millions €

en millions €				Critères de contribution substantielle					
Activité économique	Code(s)	Chiffre d'affaires absolu	Part du chiffre d'affaires éligible	Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
A.1 Activités durables									
Traitement de données, hébergement et activités connexes	8.1	15,00	0,51 %	100 %					
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	9.3	2,17	0,07 %	100 %					
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	4.1	0,00	0,00 %				100 %		
Réparation, remise en état et remanufacturing	5.1	22,07	0,75 %				100 %		
Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie	5.3	35,52	1,22 %				100 %		
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	5.5	220,61	7,55 %				100 %		
Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés	5.6	0,10	0,00 %				100 %		
Chiffre d'affaires des activités durables (A.1)		297,7	10,1 %	100 %			100 %		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables									
Chiffre d'affaires des activités éligibles mais non durables (A.2)		-	0,0 %						
Total (A.1 + A.2)		297,7	10,1 %						
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		2 627,9	89,9 %						
Total (A + B)		2 923,3	100,0 %						

(1) Le chiffre d'affaires associé à l'activité 5.5. de la taxonomie (activité TMF) dépend de la nature des contrats passés sur la période.

Rapport de durabilité

Règlement : taxonomie verte européenne

DNSH

Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème	Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie - 2025	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
	OUI	OUI	OUI			OUI			T
	OUI					OUI	0,51 %	H	
	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	0,07 %		
	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	0,00 %		
	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	0,75 %		
OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	1,22 %		
OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	7,55 %		
							0,00 %		
							10,12 %		

	Chiffre d'affaires	
	Part des activités alignées	Part des activités éligibles
Atténuation du changement climatique	0,59 %	0,59 %
Adaptation au changement climatique	0,00 %	0,00%
Protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines	0,00 %	0,00 %
Transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage	9,52 %	9,52 %
Prévention et contrôle de la pollution	0,00 %	0,00 %
Protection des écosystèmes sains	0,00 %	0,00 %

b. Dépenses d'investissements (CapEx)

En vertu de l'annexe 1 du règlement délégué Article 8, Econocom reporte les dépenses d'investissement et d'exploitation associées à une activité éligible et les dépenses d'investissement individuelles qui ne sont pas associées à une activité destinée à être commercialisée.

Les dépenses d'investissement et d'exploitation concernent principalement des dépenses individuelles liées au secteur immobilier, et correspondent principalement aux droits d'utilisation des contrats de location des bâtiments et des véhicules.

Cf. note 10 du Chapitre 8 « États financiers » : les dépenses d'investissements 2025 s'élèvent à 48,0 millions d'euros.

Rapport de durabilité

Règlement : taxonomie verte européenne

en millions €

Critères de contribution substantielle

Activité économique	Code(s)	CapEX absolu	Part CapEX éligibles	Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
A.1 Activités durables									
Achat, financement, location, crédit-bail et exploitation de véhicules	6.5	4,40	9,2 %	100 %					
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	4.1	0,00	0,0 %				100 %		
Réparation, remise en état et remanufacturation	5.1	0,00	0,0 %				100 %		
Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants de produits en fin de vie	5.3	0,38	0,8 %				100 %		
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	5.5	0,44	0,9 %				100 %		
Place de marché pour le commerce de biens d'occasion destinés à être réutilisés	5.6	0,00	0,0 %				100 %		
CapEx des activités durables (A.1)		5,2	10,9 %	100 %			100 %		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables									
Achat, financement, location, crédit-bail et exploitation de véhicules	6.5	17,06	35,6 %						
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	7,27	15,2 %						
CapEx des activités éligibles mais non durables (A.2)		24,3	50,7 %						
Total (A.1 + A.2)		29,5	61,6 %						
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
CapEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)		18,4	38,4 %						
Total (A + B)		48,0	100,0 %						

Rapport de durabilité

Règlement : taxonomie verte européenne

DNSH

Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème	Garanties minimales	Part des CapEX alignée sur la taxonomie - 2025	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
OUI		OUI	OUI	OUI		OUI	9,2 %		
	OUI	OUI		OUI		OUI	0,0 %		
	OUI	OUI		OUI		OUI	0,0 %		
	OUI	OUI		OUI		OUI	0,8 %		
OUI	OUI	OUI		OUI		OUI	0,9 %		
OUI	OUI	OUI				OUI	0,0 %		
10,9 %									
NON	NON	NON	NON	NON					
NON	NON	NON	NON	NON					

	CapEX	
	Part des activités alignées	Part des activités éligibles
Atténuation du changement climatique	9,2 %	9,2 %
Adaptation au changement climatique	0,0 %	15,2 %
Protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines	0,0 %	0,0 %
Transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage	1,7 %	1,7 %
Prévention et contrôle de la pollution	0,0 %	0,0 %
Protection des écosystèmes sains.	0,0 %	0,0 %

c. Dépenses d'exploitation (OpEX)

Sur la base du *reporting* 2025, les charges de maintenance et de location (relative aux contrats non capitalisés) représentent une part non significative des charges opérationnelles totales du groupe.

Suivant la définition de la section 1.1.3.1 de l'Annexe 1, le montant total du dénominateur des OpEX au titre de l'exercice 2025 est de 2 807,9 millions d'euros, la part prépondérante concernant les coûts d'achat des biens vendus ou loués.

en millions €

en millions €				Critères de contribution substantielle					
Activité économique	Code(s)	OpEX absolu	Part OpEX éligibles	Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
A.1 Activités durables									
		-	0 %						
OpEx des activités durables (A.1)		-	0 %						
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables									
		-	0 %						
OpEX des activités éligibles mais non durables (A.2)		-	0 %						
Total (A.1 + A.2)		-	0 %						
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
OpEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)		-	0 %						
Total (A + B)		-	0 %						

DNSH

Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystème	Garanties minimales	OpEX alignée sur la taxonomie - 2023	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
							0 %		
							0 %		

6. Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Le tableau ci-après reprend le modèle standard pour la publication des informations liées aux activités nucléaires et au gaz selon le règlement délégué (UE) n° 2022/1214 de la Commission européenne du 9 mars 2022.

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON