

# **Notre démarche RSE**

## **Bilan 2024-2025**

Qui sommes-nous ? .....	3
Périmètre et gouvernance RSE .....	3
Nos enjeux prioritaires .....	4
Nos engagements environnementaux.....	5
Consommation d'énergie, changement climatique et écomobilité .....	5
Diffusion de la culture de responsabilité auprès de nos clients.....	6
Gestion de nos déchets.....	7
Nos objectifs .....	7
Nos engagements envers nos collaborateurs .....	9
Gestion des parcours & développement des compétences .....	9
Santé, sécurité et conditions de travail .....	9
Pour un secteur plus inclusif et équitable .....	11
Nos objectifs .....	12
Nos engagements éthiques .....	13
Nos objectifs .....	13
Nos engagements pour un approvisionnement responsable .....	14
Nos objectifs .....	14
Nos indicateurs de suivi.....	15
Indicateurs sociaux.....	15
Indicateurs environnementaux.....	17
Indicateurs approvisionnement responsable .....	18
Indicateurs éthiques .....	18

## Qui sommes-nous ?

Portés par une équipe de passionnés, et forts d'un millier de projets réalisés avec succès, nous sommes le partenaire stratégique des grands groupes internationaux, ETI et start-ups industriels, confrontés à des enjeux de croissance, de compétitivité, de transformation et de décarbonation.

Notre passion de l'industrie, notre capacité d'immersion ainsi que notre profondeur d'analyse sont gages de qualité et l'assurance d'un savoir-faire à haute valeur ajoutée. Nos experts ont à cœur de porter un regard neuf et d'explorer des approches innovantes pour relever les défis industriels dans les secteurs des énergies et de l'environnement, équipements industriels, aérospatial et défense, transports, grande consommation et luxe, industries de process, automobile, et santé.

Portés par notre culture du résultat et par notre connaissance de l'industrie, nos équipes co-construisent des solutions personnalisées, proches du terrain et ancrées dans l'action.

## Périmètre et gouvernance RSE

Notre Bilan RSE couvre l'ensemble d'Avencore SAS.

La gestion et le suivi de notre démarche de développement durable est assurée par notre Comité de pilotage RSE, composé de notre Directeur administratif et financier et Responsable RSE, notre Directrice des ressources humaines, notre Office Manager, notre DSI et l'un de nos Partner.

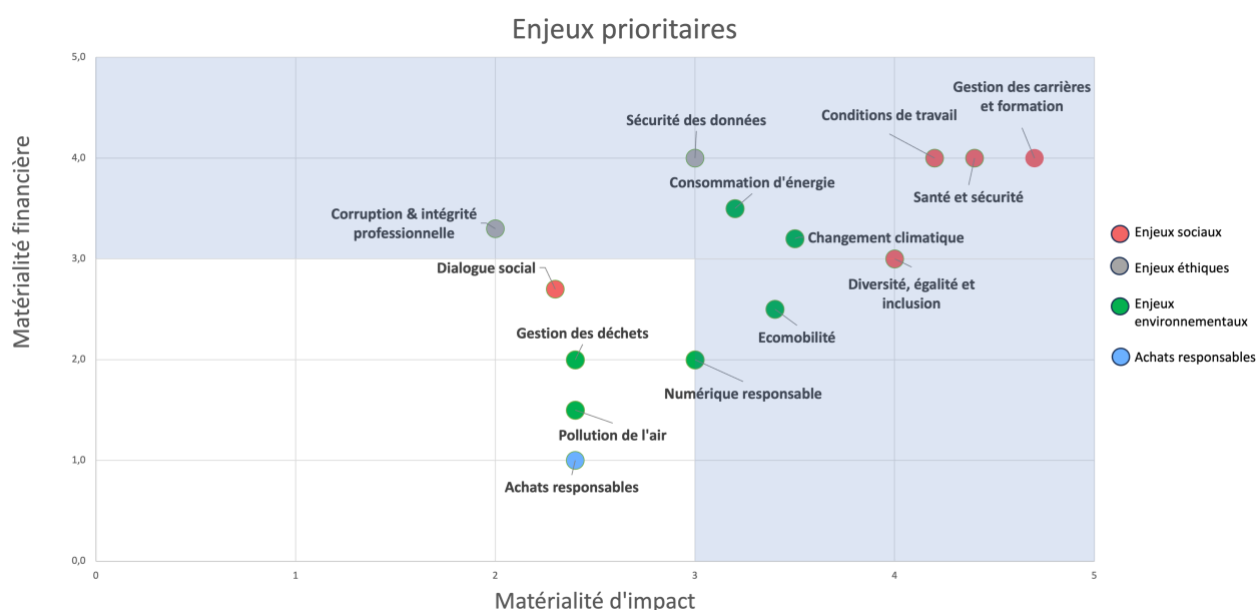
Le Comité de pilotage RSE, lancé début 2025, se réunit tous les deux mois. Nos politiques, indicateurs et objectifs sont ainsi régulièrement mis à jour.

## Nos enjeux prioritaires

Afin d'identifier les enjeux de développement durable prioritaires pour Avencore, une analyse de double matérialité a été réalisée. La double matérialité est une approche qui évalue à la fois les impacts d'une entreprise sur son environnement naturel, social et économique (*matérialité d'impact*) et les risques ou opportunités que pose l'environnement global à l'entreprise (*matérialité financière*).

Au départ un concept introduit par la directive CSRD, Avencore a souhaité se soumettre à cet exercice bien que n'y étant pas assujettie. Cette analyse est en effet un exercice pertinent pour permettre aux entreprises d'évaluer leurs impacts environnementaux, sociaux, et éthiques et de mieux anticiper les risques associés.

Cette analyse a pris en compte les enjeux de durabilité spécifiques à notre secteur et à notre cœur de métier.



Les enjeux prioritaires pour Avencore sont ceux ayant un seuil de matérialité supérieur ou égal à 3 :

Environnement	Social	Éthique
Consommation d'énergie Changement climatique Écomobilité Numérique responsable	Gestion des carrières et formation Santé et sécurité Conditions de travail Diversité, égalité et inclusion	Sécurité des données Corruption et intégrité professionnelle

## Nos engagements environnementaux

Nous sommes fermement convaincus de la réalité de l'urgence climatique, largement démontrée, et nous croyons qu'il est impératif d'agir pour favoriser la transition écologique. Notre politique environnementale s'articule autour de deux piliers stratégiques. Le premier repose sur notre accompagnement actif du secteur industriel dans sa décarbonation : nous nous engageons à promouvoir auprès de nos clients des solutions alliant compétitivité et impact environnemental positif, tout en développant des partenariats stratégiques avec des acteurs engagés pour répondre aux enjeux croissants de décarbonation. Notre second pilier concerne la mise en œuvre d'une stratégie exemplaire de réduction de notre propre impact environnemental. Dans ce cadre, nous nous engageons collectivement, avec l'implication forte de nos équipes, à déployer des actions concrètes et mesurables pour diminuer nos émissions de gaz à effet de serre et optimiser notre consommation énergétique.

### Consommation d'énergie, changement climatique et écomobilité

Nous avons mesuré nos émissions de gaz à effet de serre (GES) sur la période 2021-2022 afin de dresser une cartographie précise de nos émissions en équivalent CO2 par secteur. Nous avons établi des objectifs visant à réduire ces émissions. Pour les atteindre, nous avons collaboré avec l'ensemble des niveaux de management de l'entreprise pour définir des actions concrètes et significatives. Ces actions seront mises en œuvre dans le temps et feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation régulière par une équipe interne dédiée, afin de garantir notre conformité aux objectifs fixés. Parallèlement, nous travaillons sur le raffinement et la traçabilité de notre empreinte carbone pour mieux mesurer l'impact à long terme de nos initiatives.

Bien que nous ayons la capacité de réaliser cette estimation en interne, Avencore a fait le choix de mandater BPI France afin de garantir l'objectivité et l'exhaustivité du calcul. Cette décision témoigne de notre engagement et de notre volonté d'investir dans des ressources expertes pour traiter ce sujet primordial.

Pour accompagner notre transition, nous avons initié, en complément de notre démarche de réduction, un processus de compensation carbone avec un prestataire spécialisé.

Afin de limiter notre consommation d'énergie, nos bureaux sont équipés de détecteurs de présence ainsi que d'un interrupteur centralisé. Ce système permet de contrôler plusieurs dispositifs électriques simultanément, facilitant ainsi une gestion plus efficace de notre consommation. Par ailleurs, la chaufferie de nos locaux est équipée d'un système permettant de réguler les températures la nuit et le week-end.

Croyants en l'importance d'impliquer nos parties prenantes dans cette démarche, nous sensibilisons nos collaborateurs à travers des ateliers comme la Fresque du Climat.

Nous avons mis en place une charte des déplacements professionnels partagée avec tous nos collaborateurs en interne et poursuivons l'initiative avec nos clients pour optimiser nos déplacements, dans l'objectif d'atteindre une réduction des émissions liées à ce poste de 30% d'ici 2030. Les principales émissions de CO2 proviennent des déplacements en avion (89%), c'est pourquoi nous régulons son usage et encourageons les mobilités durables grâce à diverses incitations :

- Utiliser le train par défaut pour les trajets de moins de quatre heures ou faire valider à l'équipe managériale l'utilisation de l'avion ;
- Pour les destinations nécessitant l'utilisation de l'avion, prendre en compte un ensemble de critères pour chaque déplacement (importance du déplacement, nombre de jours sur site, nombre de personnes rencontrées minimum sur place, visite de sites...) et faire valider toute décision (de déplacement ou non) par l'équipe managériale ;
- Proposer systématiquement à nos consultants de rester le week-end sur place tous frais payés par Avencore (dans les mêmes conditions de remboursement que ceux appliqués à nos clients) pour éviter les déplacements d'une semaine sur l'autre si applicable ;
- Rembourser à 100% l'abonnement mensuel de transports en commun pour les villes où nos consultants se déplacent régulièrement pour des missions longues afin de limiter le plus possible l'utilisation des taxis lorsqu'une alternative en transports en commun existe ;
- Rembourser à 100% une carte de réduction SNCF pour inciter nos collaborateurs à prendre le train y compris lors de leurs déplacements personnels ;
- Décourager fortement l'utilisation du taxi dans Paris intra-muros (hors grèves et perturbations des transports en communs et à des horaires tardifs).

## Diffusion de la culture de responsabilité auprès de nos clients

Une équipe de travail développe notre offre de décarbonation, laquelle se structure autour de différentes propositions :

- Optimisation des processus opérationnels et les sites industriels de nos clients afin de réduire notamment leur consommation d'eau, d'énergie et de matières premières ;
- Eco-conception : analyse du cycle de vie du produit et de son empreinte carbone, conception de stratégies de design et de recyclage innovantes ;
- Analyse de l'empreinte de la chaîne de valeur et mise en place de stratégies d'engagement et de collaboration avec les fournisseurs afin de les impliquer dans une démarche d'amélioration de leur performance carbone ;
- Conduite du changement et recherche de modèles économiques alternatifs, afin de faire de la performance carbone une culture d'entreprise.

## Gestion de nos déchets

Bien que notre activité soit peu concernée par une génération de déchets, nous tenons à les gérer de façon responsable. Notre politique se concentre particulièrement sur les déchets alimentaires et informatiques. Nous nous engageons à promouvoir le tri sélectif, à réduire les emballages jetables et à privilégier le réemploi de notre matériel informatique. Lorsque le réemploi n'est pas possible, nous garantirons un recyclage responsable de nos équipements.

Nous mettons en place des initiatives de réemploi et de mise en commun afin de limiter notre consommation de ressources. Par exemple, les réhausseurs d'écran et les chaussures de sécurité sont mis à disposition de tous les collaborateurs et font l'objet d'un échange régulier. De même, les nouveaux arrivants récupèrent le matériel des anciens collaborateurs (PC, téléphone, badge, chargeurs), utilisé aussi longtemps qu'il reste fonctionnel et réparable. Nous avons confié notre matériel informatique en fin de vie à un prestataire spécialisé en mars 2025. Suite à un audit, 13% des équipements ont été reconditionnés avec succès. Nous avons également fait le choix d'équiper nos bureaux d'une imprimante reconditionnée.

## Nos objectifs

Avencore s'est fixé l'objectif de réduire ses émissions de CO2 tous scopes confondus de 30% d'ici 2030 par rapport à notre année de référence 2022 en relatif du nombre d'employés, soit une cadence de réduction de 4,3% par année. Ainsi, notre trajectoire de réduction de l'empreinte carbone passe par les points suivants : -9% en 2025, -17% en 2027 et -26% en 2029.

Nous visons une réduction des émissions liées à l'énergie de 30% d'ici 2030, notamment en agissant de concert avec la gestion du bâtiment et les autres locataires afin de mieux régler la climatisation et le chauffage et de pouvoir adapter les paramètres localement d'ici 2025 (sous réserve de marge de manœuvre suffisante) :

- Limiter le chauffage à 19°C et la climatisation à 26°C (recommandations de l'ADEME) ;
- Instaurer un jour par semaine de bureaux vides en hiver afin de ne pas chauffer les locaux ;
- Couper systématiquement le routeur Wi-Fi, le chauffage et la climatisation lors des weekends et des vacances communes.

La sensibilisation de nos effectifs sur les sujets environnementaux est essentielle. Nous souhaitons former d'ici fin 2025 30% de nos collaborateurs à la Fresque du Numérique.

Afin de promouvoir la lutte contre le changement climatique au sein de notre activité, nous souhaitons atteindre d'ici 2028 :

- 15% de notre chiffre d'affaires associé à des projets de type "décarbonation" ;
- 20% de nos activités de recherche dédiées au développement de notre offre "décarbonation".

Concernant les déchets alimentaires, nous visons à horizon 2026 100% de nos poubelles pesées pour suivre l'évolution de kg de déchets par employé, afin d'atteindre d'ici la même année un maximum de 20% d'emballages jetables au sein de nos déchets.

Enfin, nous avons pour objectif d'ici 2026 de recycler 100% de nos déchets informatiques et d'étendre la durée d'utilisation de notre matériel à plus de 5 ans.



## Nos engagements envers nos collaborateurs

### Gestion des parcours & développement des compétences

Avencore s'engage à développer le potentiel de chaque collaborateur dans un cadre de travail stimulant. A travers un dialogue régulier, nous veillons à construire ensemble des parcours professionnels qui répondent aux aspirations individuelles, en alliant formations ciblées et expériences de terrain enrichissantes. Par cette approche, nous souhaitons permettre à chacun de développer son expertise technique et ses compétences relationnelles.

Nous facilitons la mobilité de nos collaborateurs au sein de l'entreprise, et ce par plusieurs leviers. Les méthodes de travail, formations et parcours de carrière ont été homogénéisés pour le permettre. Nos réunions de staffing ont une dimension internationale, ce qui favorise naturellement les projets entre nos différents bureaux. De même, nous appliquons des standards de recrutement identiques dans tous nos locaux, et nos collaborateurs sont régulièrement amenés à travailler d'un bureau à l'autre.

Notre plan de formation, actualisé régulièrement, répond aux besoins d'évolution de chacun. Lors des entretiens bi-annuels, nos collaborateurs peuvent exprimer leurs souhaits de formation et leurs aspirations professionnelles. Ces échanges permettent également d'évaluer leur progression, de valoriser leurs réussites et de définir ensemble des axes d'amélioration personnalisés.

### Santé, sécurité et conditions de travail

Avencore s'engage à promouvoir un environnement de travail sain, sécurisé et épanouissant.

Nous plaçons la santé et le bien-être de nos collaborateurs au cœur de nos priorités en prévenant les risques psychosociaux, notamment liés au stress, et en accompagnant chacun face aux troubles musculosquelettiques inhérents au travail de bureau. Nous prenons soin de sensibiliser nos équipes sur ces enjeux et de mettre en place des actions de prévention adaptées.

Nous veillons au respect de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, en favorisant le droit à la déconnexion et en suivant la charge de travail de nos collaborateurs. Nous portons une attention particulière au confort de nos collaborateurs en déplacement, afin de limiter les contraintes liées à la mobilité professionnelle. Parce que la qualité de vie au travail passe aussi par l'aménagement des espaces, nous veillons à les rendre agréables et fonctionnels. Enfin, nous cultivons un cadre de travail bienveillant et stimulant, essentiel à une culture d'entreprise dynamique et durable.

Nous avons mis en place de nombreuses actions pour assurer le bien-être de nos collaborateurs.

La santé est au cœur de nos priorités avec une mutuelle prise en charge à 100% par l'entreprise et incluant un volet santé mentale, ce qui permet à nos collaborateurs, s'ils le souhaitent, de consulter un psychologue sans frais. Afin de structurer notre démarche, nous procédons régulièrement à une évaluation de nos risques en matière de santé et sécurité. Pour favoriser l'activité physique, contributrice du bien-être, nous offrons un accès à différentes activités sportives et salles de sport. Nos équipes RH participent systématiquement aux réunions de staffing pour veiller aux questions de santé et sécurité.

L'équilibre vie professionnelle-personnelle est garanti par une charte du droit à la déconnexion, qui vise notamment à lutter contre les dépassements du temps de travail ainsi que l'utilisation des outils numériques et de communication en dehors des heures travaillées. Par ailleurs, les collaborateurs ont la possibilité de travailler à distance dans une certaine mesure, encadrée par une charte du télétravail.

Concernant les rémunérations, du fait de notre métier, nous recrutons exclusivement des ingénieurs qualifiés avec des salaires significativement supérieurs au minimum légal, accompagnés d'augmentations annuelles systématiquement supérieures à l'inflation.

La gestion du temps fait également l'objet d'une attention particulière afin de prévenir le stress. Nos collaborateurs sont sensibilisés sur le sujet et ont suivi des formations dédiées en ligne pour leur permettre de gérer leur charge de façon optimale. Des entretiens individuels bi-annuels sont menés, notamment pour évaluer la charge de travail. Nous avons organisé en avril 2025 un webinaire avec IlyCoach à destination de nos collaborateurs. Celui-ci a abordé les notions de base des mécanismes du stress et les techniques de gestion du stress à mettre en place selon ses besoins.

Afin d'améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs, nous mesurons leur satisfaction par le biais d'un questionnaire anonyme depuis cette année. Nous avons atteint une note de satisfaction moyenne de 4,53/5. Nous nous sommes également soumis en 2024 à l'enquête HappyIndex®Trainees, qui récolte les témoignages des stagiaires et apprentis au sein de l'entreprise concernant notamment l'environnement de travail, la relation tuteur et la progression professionnelle. Nous sommes fiers d'avoir obtenu 75,9% d'opinions favorables, et un taux de recommandation de 88,9%.

Enfin, pour le confort quotidien, nous disposons d'espaces de détente incluant une cafétéria et une salle de pause.

## Pour un secteur plus inclusif et équitable

Dans un secteur de l'ingénierie qui doit mieux refléter la diversité de notre société, Avencore s'engage à progresser vers la parité au sein des équipes, tout en participant aux initiatives qui favorisent l'accès des femmes aux formations d'ingénieur.

Nous veillons également à accompagner nos collaborateurs dans leur parentalité, afin de garantir les mêmes opportunités d'évolution professionnelle pour toutes et tous.

Fermement engagés dans la lutte contre les discriminations et le harcèlement en milieu professionnel, nous appliquons une politique stricte formalisée par une charte dédiée.

Diverses actions sont en place.

Nous disposons d'un programme jeunes parents, qui établit par exemple un maintien de salaire pour les congés paternité et maternité, quelle que soit l'ancienneté. Nous proposons également aux jeunes parents plusieurs options pour leur permettre, s'ils le souhaitent, de limiter les déplacements pendant la grossesse et les premiers mois suivant l'arrivée de l'enfant. Conscients de l'importance de la flexibilité au travail à cette étape de leur vie, les modalités de télétravail sont assouplies afin de leur permettre d'y recourir plus fréquemment que les dispositions habituelles. A leur retour au sein de l'entreprise, ils bénéficient d'un suivi particulier pour assurer un retour serein à leur fonction. Nous garantissons par ailleurs une place en crèche et il existe une communauté en interne permettant de partager des bonnes pratiques. Enfin, nous garantissons que la parentalité n'affecte en rien la trajectoire professionnelle.

Notre lutte pour l'équité et l'inclusion s'illustre également par la mesure. Nous avons lancé le 8 mars 2023, à l'occasion de la Journée Internationale des Droits de Femmes, une enquête interne afin de mesurer la perception de nos collaborateurs de l'équité au sein d'Avencore concernant le recrutement, la progression de carrière et l'attribution des missions. Nous mesurons par ailleurs notre index d'égalité professionnelle, égal à 91/100 en 2024.

Afin que nos effectifs reflètent davantage notre société diverse, nous organisons toutes les 4 à 6 semaines des déjeuners thématiques, qui ont pour objectif d'échanger autour des moyens pour favoriser le recrutement de femmes au sein de nos équipes de façon la plus équitable possible. Nous avons ainsi identifié un plan d'actions à mener dans le cadre de nos partenariats dans l'enseignement supérieur, dans notre communication et dans nos processus de recrutement.

Par ailleurs, les femmes qui exercent une fonction de management ont suivi fin 2024 un programme de développement dédié, afin de les aider à agir sur les différents obstacles qu'elles peuvent rencontrer dans l'exercice de leur fonction.

Afin de lutter contre le harcèlement au travail, nous avons établi une charte dédiée qui en énonce les grands principes et pose le cadre légal. Une référente harcèlement a été désignée pour prendre en charge et suivre les sujets associés. Nous avons formé nos collaborateurs en 2023 et 2024 sur les questions de diversité, discrimination et harcèlement, particulièrement sur comment identifier et réagir face aux comportements inappropriés - sexismes, discrimination etc.

Nous tâchons d'œuvrer concrètement pour l'inclusion des travailleurs en situation de handicap. D'une part, nous avons établi un partenariat avec un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) pour l'entretien de nos espaces verts, permettant ainsi de soutenir l'insertion professionnelle et l'autonomie des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, nos équipes RH participent systématiquement aux réunions de staffing pour garantir la prise en compte des besoins spécifiques liés au handicap et l'anticipation des aménagements nécessaires, ce qui permet d'assurer la bonne intégration de chaque collaborateur.

## Nos objectifs

En matière de santé et sécurité au travail, nous visons en 2025 à maintenir un taux d'absentéisme inférieur à 0% et un taux 0% d'accident du travail global. Nous souhaitons sensibiliser d'ici 2026 100% de nos consultants à la gestion du stress. Pour cela, nous visons à sensibiliser 75% de l'effectif en 2025. Nous souhaitons également maintenir à partir de 2025 20% des effectifs formés aux Premiers Secours Citoyen (PSC1).

Pour le bien-être des collaborateurs, nous réaliserons une enquête de satisfaction annuelle avec un objectif de 80% de participation d'ici 2026 (contre 67% actuellement), tout en conservant une prise en charge de la mutuelle à 100%.

En termes de diversité, nous avons pour ambition d'atteindre 40% de femmes dans nos effectifs d'ici 2028, avec une représentation équivalente dans l'équipe de direction. Afin d'espérer atteindre cet objectif, nous organiserons au dernier trimestre 2025 dans le cadre de notre programme 'Actions in Schools' un événement dédié aux étudiantes. Cette initiative comprendra une conférence suivie d'un moment d'échange privilégié avec une dirigeante d'entreprise cliente, permettant aux étudiantes de se projeter dans leur futur professionnel.

## Nos engagements éthiques

Nous sommes activement engagés dans l'exercice éthique de notre activité. Nous avons établi un Code de Conduite qui vise à fournir aux effectifs les grands principes devant guider les prises de décision en matière de sécurité de l'information et de lutte contre toutes les formes de corruption.

### Nos objectifs

En 2025, nous avons pour objectifs de :

- Maintenir un nombre d'incidents liés à la corruption égal à 0 ;
- Sensibiliser 100% des collaborateurs concernés par la lutte contre la corruption ;
- Maintenir un taux d'incident RGDP à 0 ;
- Sensibiliser 100% des collaborateurs à la sécurité informatique.

## Nos engagements pour un approvisionnement responsable

Bien que notre activité de services génère peu d'achats directs, nous souhaitons que notre politique d'approvisionnement reflète nos valeurs.

Avencore s'engage à sélectionner des fournisseurs qui garantissent de bonnes conditions de travail à leurs collaborateurs et respectent le droit du travail. Nous nous assurons que les fournisseurs ne soient pas liés à des pratiques illégales.

Nous tenons à ce que nos fournisseurs soient alignés sur les réglementations environnementales en vigueur, et qu'ils agissent afin de diminuer leur impact sur l'environnement. Nous privilégions les fournisseurs qui réalisent des efforts en matière de diminution des consommations d'énergies, de recyclage des déchets et d'émissions de gaz à effet de serre.

Grâce à une analyse des risques liés à nos achats réalisée en début d'année 2025, nous pouvons désormais établir des critères de sélection des fournisseurs. En interne, nos acheteurs sont sensibilisés et choisissent des fournisseurs responsables et attentifs à leurs impacts.

Nous avons mis en place en 2025 une "Checklist Achats Responsables" afin d'évaluer en amont nos fournisseurs et fournisseurs potentiels sur la base de critères environnementaux et sociaux. Ce processus nous permet de faire des choix éclairés et plus responsables dans nos d'achats.

Nous avons également établi en 2025 une Charte Fournisseurs pour des Achats Responsables, signée nos principaux partenaires.

Aussi, 100% de nos appels d'offres incluent une notation environnementale.

### Nos objectifs

Nous visons 80 % de nos fournisseurs évalués par le biais de la Checklist Achats Responsables d'ici 2026.

Aussi, nous avons pour ambition de soumettre ceux-ci à un questionnaire d'auto-évaluation RSE. Nous souhaitons que, d'ici 2026, 50% d'entre eux l'aient rempli.

Nous voulons intégrer d'ici la fin de l'année 2025 des critères de notation environnementaux pour 100% de nos appels d'offres.

## Nos indicateurs de suivi

L'ensemble de nos indicateurs sont suivis sur le périmètre Avencore SAS

### Indicateurs sociaux

Indicateurs – Informations générales	2024	2023	2022
Effectif total	55	53	39
% de salariés titulaires d'un CDI	98%	100%	100%
% de salariés titulaires d'un CDD	2%	0	0

Indicateurs - Rémunération	2024	2023	2022
Rémunération mensuelle moyenne	7398,63	6944,83	6375,37
Ecart salarial homme / femme non ajusté (cf. calcul Index égalité femmes-hommes)	3.5%	1.9%	2,40%
% des salariés dont le salaire est lié, en tout ou partie, à la performance de l'entreprise	35%	30%	26%
Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	3,37	3,35	3,32

Indicateurs – Embauches/départs	2024	2023	2022	SASB	Code SASB
Nbr d'embauches par CDI	16	15	22		
Nbr d'embauches par CDD	1	0	0		
Nbr de recrutements internes	0	0	0		
Nbr de contrats de stage conclus dans l'année	13	10	6		
Nbr de contrats d'apprentissage / professionnalisation conclus dans l'année	1	1	1		
Nbr total de départs	15	13	6		
<i>Dont départs volontaires</i>	10	10	5	X	SV-PS-330a.2
<i>Dont départs involontaires</i>	5	3	1	X	SV-PS-330a.2

Indicateurs – Temps de travail	2024	2023	2022	SASB	Code SASB
Nbr de jours travaillés par salarié	218	218	218		
Nbr de salariés à temps plein	55	53	39	X	SV-PS-000.A
Nbr de salariés à temps partiel	0	0	0	X	SV-PS-000.A

<b>Indicateurs – Avantages sociaux</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Montant global de la réserve d'intéressement	297743	200514	93959
Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire	5413,51	3783,28	2409,21
% de collaborateurs ayant réalisé un entretien annuel d'évaluation	100%	100%	100%
% de collaborateurs ayant réalisé un entretien professionnel (Attention : faire un cumul sur 2 ans)	100%	100%	100%
% de salariés bénéficiant de la prévoyance	100%	100%	100%
% de salariés bénéficiant de la complémentaire santé	100%	100%	100%

<b>Indicateurs – Formation</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Nbr moyen d'heures de formation par employé	16	16	4
% de l'effectif formé à la santé ou sécurité dans l'année	0%	0%	0%
% de l'effectif ayant reçu une formation sur la diversité, la discrimination ou le harcèlement sur l'année considérée	100%	100%	0%
% de l'effectif ayant reçu une formation de développement des compétences	100%	100%	100%
Nbr de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure	10	13	6
Nbr de femmes au sein des salariés promus dans une catégorie supérieure	3	2	0

<b>Indicateurs – Santé et sécurité</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Taux d'absentéisme	4,69%	3.85%	2%
Nbr total de journées d'absence	2510	2581	1750
<i>Dont absences pour maladie</i>	68,5	385	13
<i>Dont absences pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles</i>	0	0	0
<i>Dont absences pour maternité</i>	228	0	0
<i>Dont absences pour congés autorisés</i>	1891	1539	1390,5
Nbr global d'accidents du travail	0	0	0
Nbr de problèmes de santé liés au travail	0	0	0

<b>Indicateurs – Diversité et inclusion</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>SASB</b>	<b>Code SASB</b>
% de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation	29,09%	28,30%	27,2%	X	SV-PS-330a.1
% de femmes au plus haut niveau de direction	11%	11%	8%	X	SV-PS-330a.1



% de femmes au sein du conseil d'administration de l'organisation	0	0	0		
% de travailleurs en situation de handicap	1%	1%	1%		
% de travailleurs en situation de handicap occupant des postes de direction	0%	0%	0%		

## Indicateurs environnementaux

Indicateur – Sensibilisation	2024	2023	2022
% de collaborateurs formés / sensibilisés aux questions environnementales sur l'année considérée	9%	9,6%	9,8%

Indicateurs – Emissions de gaz à effet de serre	2024	2023	2022
Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 (en tCO2e)	0	0	0
Total des émissions de GES de Scope 2 (en tCO2e)	8	15	101
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 (en tCO2e)	748	450	282
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont (en tCO2e)	478	366	219
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval (en tCO2e)	270	84	63

Indicateurs - Objectifs de réduction des émissions de GES	Pourcentage de réduction	Equivalent en TCO2e	Etat d'avancement
Objectif de réduction en valeur absolue des émissions de Scope 1	N/A (pas d'émissions liées au scope 1)		
Objectif de réduction en valeur absolue des émissions de Scope 2	-30% en 2030 par rapport à 2022	70,7 TCO2e en 2030	Atteint en 2023 et 2024
Objectif de réduction en valeur absolue des émissions de Scope 3	-30% en 2030 par rapport à 2022	197,4 TCO2e en 2030	En augmentation en 2024 par rapport à 2022

Indicateurs – Energie	2024	2023	2022
Consommation totale d'énergie (en MWh)	94,92	80,65	74,3
Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh)	0	0	0

Consommation totale d'énergie électrique (en MWh)	24,88	25,03	19,3
---	-------	-------	------

Indicateurs – Polluants et déchets	2024	2023	2022
Poids total des déchets dangereux (kg)	0	0	0
Poids total des déchets non dangereux (kg)	670	599	733
Poids total de déchets envoyés au recyclage (kg)	220	200	244
Poids total de déchets valorisés (kg)	200	0	0
Consommation de papier (kg)	37,5	45	50
Part des salariés sensibilisés ou formés à la gestion des déchets	100%	100%	100%

Indicateur – Mobilité	2024	2023	2022
% de collaborateurs venant en transports en commun et mobilité douce (vélo / à pied)	100%	100%	98%

Indicateur – Offre décarbonation	2024	2023	2022
% de l'activité à destination de la production d'énergie décarbonée	46%	52,10%	59,2%

## Indicateurs approvisionnement responsable

Indicateurs	2024	2023	2022
% de fournisseurs ayant signé le code de conduite fournisseurs	85	0	0
% de fournisseurs soumis à des clauses environnementales et sociales dans leur contrat	20	5	0
% de fournisseurs évalués sur des critères RSE	75	30	20
% de fournisseurs audités sur leur démarche RSE	50	20	0
% de fournisseurs ayant mis en place des actions correctives suite à évaluation RSE	15	10	0
% d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	50	5	0

## Indicateurs éthiques

Indicateurs	2024	2023	2022	SASB	Code SASB
% de collaborateurs formés / sensibilisés aux questions éthiques sur l'année considérée	100%	100%	0%		
Nombre d'incidents signalés par le biais de la procédure d'alerte	0	1	1		
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information reconnus	0	0	0	X	SV-PS-230a.3
<i>Dont part impliquant des informations commerciales confidentielles de clients (%)</i>	0	0	0	X	SV-PS-230a.3

<i>Dont part étant des violations de données à caractère personnel (%)</i>	0	0	0	X	SV-PS-230a.4
<i>Nombre de clients concernés par de tels incidents</i>	0	0	0	X	SV-PS-230a.5
<i>Nombre de personnes concernées par de tels incidents</i>	0	0	0	X	SV-PS-230a.6
Nombre d'incidents de corruption reconnus	0	0	0		
Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à l'éthique et l'intégrité professionnelle (€)	0	0	0	X	SV-PS-510a.2