

RAPPORT RSE/ESG ET DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

RAPPORT RSE
2024-2025



NOTE DE LECTURE

Nous avons adapté et ce, de manière simplifiée, la structure de ce rapport en prévision de l'application de la CSRD : nos engagements et réalisations sont désormais structurés en fonction de notre matrice de double matérialité et selon le triptyque ESG (Environnement, Social, Gouvernance).

Notre exercice comptable se déroule de septembre à août de l'année. Pour des raisons pratiques, ce rapport est conçu et édité en cours d'année civile suivante. Il recouvre donc la période de la fin du premier semestre 2024 à la fin du premier semestre 2025. Aussi avons-nous décidé d'embrasser des périodes variables selon les thèmes abordés : le panorama des missions à impact ESG est effectué de juin 2024 à juin 2025, les informations issues des bilan social, rapport égalité homme/femme, plan de formation... sont disponibles sur 2024, les publications, manifestations et événements sur la période mentionnée plus haut.

ÉDITO - POURQUOI NOUS POURSUIVONS, PLUS QUE JAMAIS, NOTRE DÉMARCHE RSE

POURQUOI NOUS POURSUIVONS, PLUS QUE JAMAIS, NOTRE DÉMARCHE RSE

La conjoncture actuelle en 2024-2025 soulève des questions sur les priorités des entreprises. Les tensions économiques, les incertitudes géopolitiques, les évolutions réglementaires et la pression sur les marges peuvent conduire les acteurs économiques à se concentrer sur le court terme. Dans ce contexte, certains s'interrogent sur la place à accorder aux engagements environnementaux et sociaux et de gouvernance. Notre position est claire : nous maintenons le cap, et ce rapport explique pourquoi.

CE QUE NOUS DIT LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

La CSRD, même si elle ne s'applique finalement pas à Eurogroup Consulting, nous donne l'opportunité d'analyser nos enjeux RSE/ESG selon deux angles. D'une part, mesurer nos impacts sur l'environnement et la société. D'autre part, évaluer comment les évolutions environnementales et sociales affectent notre activité. Cette approche, dite de double matérialité, n'est pas qu'une obligation de reporting. Elle traduit une réalité : notre entreprise dépend de son écosystème autant qu'elle agit sur lui.

Concrètement, cela signifie que le dérèglement climatique, la raréfaction de certaines ressources ou les tensions sociales ne sont pas des sujets extérieurs à notre stratégie. Ce sont des facteurs qui influencent notre capacité à opérer, à recruter, à servir nos clients.

NOTRE RESPONSABILITÉ ÉTENDUE

En tant que cabinet de conseil, nos impacts directs — nos bureaux, nos déplacements — ne représentent qu'une partie de notre empreinte. L'essentiel se joue ailleurs : dans les orientations que nous recommandons à nos clients, dans les projets que nous accompagnons, dans les décisions que nous contribuons à éclairer. Cette responsabilité indirecte est au cœur de notre réflexion.

UNE DÉMARCHE QUI S'INSCRIT DANS NOTRE HISTOIRE

Notre engagement social n'est pas nouveau. Il s'exprime depuis longtemps à travers notre Fondation, nos actions de mécénat, notre attention aux conditions de travail. Ce que nous faisons aujourd'hui, c'est élargir cette attention aux enjeux environnementaux, sans renier ce qui fait notre identité.

ADAPTER LE RYTHME

Les incertitudes du moment ne peuvent pas justifier de renoncer. C'est pourquoi nous sommes fiers de présenter notre rapport sous une forme qui retient la philosophie de la double matérialité, même si nous ne sommes pas soumis à la CSRD. Notre investissement sur le sujet, notre conviction que l'esprit est plus fort que la lettre, nous conforte dans l'idée que nous devons poursuivre notre chemin — pour approfondir nos politiques, nos actions et notre reporting, à la mesure de notre collectif.

Romain VARÈNE

Président du comité RSE



ÉDITO DE LA PRÉSIDENTE D'EUROGROUP CONSULTING



Notre démarche RSE/ESG prend tout son sens dans les actions concrètes que nous menons. Ce rapport en témoigne : 2024-2025 a été une année d'approfondissement sur tous les fronts.

CONTRIBUER AUTREMENT : LE PROJET AGOTERRA

Cette année, nous avons choisi de soutenir le projet AGOTERRA pour notre contribution carbone. Ce choix n'est pas anodin : au-delà de la compensation carbone, le projet agroécologique que nous soutenons génère des co-bénéfices concrets — régénération des sols, biodiversité, soutien aux agriculteurs engagés dans la transition. C'est une manière d'agir qui correspond à notre vision : pas de compensation « alibi », mais une contribution à des projets territoriaux à impact mesurable.

LE DISPOSITIF REBOND : CONFIRMER ET ÉLARGIR

En avril 2025, nous avons mené la quatrième session d'immersion de notre dispositif Rebond en faveur des Séniors. Avec 22 candidatures — un record — nous mesurons l'attente que ce programme suscite. Six personnes ont été accompagnées cette année, aux parcours très divers : certains ont passé toute leur carrière dans une même entreprise, d'autres amorcent avec nous leur troisième ou quatrième rebond professionnel.

Ce succès nous encourage à poursuivre et à réfléchir aux moyens d'élargir le dispositif dans les années à venir.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ET PARTENARIATS CITOYENS

Notre engagement ne se limite pas à nos missions commerciales. Le mécénat de compétences reste un pilier de notre action : nos consultants mettent leur expertise au service de structures d'intérêt général.

Nous poursuivons également nos partenariats avec le mouvement Les Entreprises s'Engagent et avec la Réserve citoyenne de défense. Ces engagements traduisent notre conviction qu'une entreprise a un rôle à jouer dans la cohésion nationale et territoriale.

REGEN : TRANSFORMER LE CONSEIL DE L'INTÉRIEUR

Au sein de la communauté REGEN, qui rassemble les cabinets de conseil engagés dans la transition, nous restons actifs. Notre contribution au groupe de travail Richesses Humaines illustre notre volonté de faire évoluer les pratiques de notre profession, pas seulement celles de nos clients.

FORMER NOS CONSULTANTS

Enfin, nous avons renforcé notre effort de formation interne sur les enjeux RSE. Nos consultants sont notre premier levier d'impact : chaque mission qu'ils conduisent porte notre responsabilité. Les sensibiliser et les outiller est une priorité pour le cabinet.

POURSUIVRE

Ces actions sont des jalons. Elles dessinent une trajectoire que nous entendons tenir, en cohérence avec ce que nous sommes et ce que nous conseillons à nos clients.

Claudia MONTERO

Présidente d'Eurogroup Consulting

SOMMAIRE

EUROGROUP CONSULTING ET SA RAISON D'ÊTRE	06
A. Qui sommes-nous ?	07
B. Notre création de valeur au service de la transformation positive	08
C. Nos principales réussites ESG / RSE	10
D. Nos labels et engagements externes	11
E. Notre Comité RSE des parties prenantes externes	12
EUROGROUP CONSULTING ET SA DURABILITÉ	14
A. Notre matrice de double matérialité	15
B. Nos enjeux de durabilité	16
C. Notre durabilité environnementale par ESRS (dont métriques et missions)	17
D. Notre durabilité sociale par ESRS (dont métriques et missions)	18
E. Notre gouvernance durable par ESRS (dont métriques et missions)	19
S.1. Impact social - Salariés	
- Conditions de travail 1	24
- Conditions de travail 2	27
- Egalité de traitement	28
- Formation et développement des compétences	31
S.2. Impact social - Travailleurs de la chaîne de valeur	
- Conditions de travail chez les fournisseurs et partenaires	32
- Soutien à l'activité économique	34
S.4. Consommateurs et utilisateurs finaux	
- Intégrer les enjeux ESG dans nos méthodologies et missions	37
- Protection des données personnelles appartenant à nos clients	38
G.1. Gouvernance	
- Ethique des affaires	41
- Protection des données personnelles appartenant à nos clients	38
CORRESPONDANCE DE NOS INDICATEURS AVEC LES LIGNES DIRECTRICES DU GRI	43
NOTRE RESPECT DES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU	48
A. Notre adhésion au Global Impact depuis 2004	49
B. Nous adhérons au Pacte Mondial en adaptant ses principes à nos spécificités	50
ANNEXES	52



EUROGROUP CONSULTING ET SA RAISON D'ÊTRE

A. QUI SOMMES-NOUS ?

NOTRE RAISON D'ETRE

« ÉCLAIRER VOS DÉFIS, FAÇONNER ET TRANSFORMER L'AVENIR ENSEMBLE »

Eurogroup Consulting est un cabinet de conseil en stratégie et transformation, français et 100% indépendant. Fondé en 1982, le cabinet compte plus de 300 collaborateurs en France. Eurogroup Consulting est une ETI, bâtie sur un modèle unique d'indépendance et de liberté. Il mobilise de nombreuses expertises pour accompagner ses clients sur l'ensemble de la chaîne de valeur :

- Stratégie
- Transformation organisationnelle
- Grands projets complexes
- Performance durable
- Mobilisation, RH et dynamiques managériales
- Transformations technologiques
- Excellence opérationnelle
- Relation client/usager

Le cabinet est détenu à 100% par ses associés et collaborateurs, tous acteurs au quotidien du fonctionnement et du développement de l'entreprise :

- Un modèle qui privilégie la transmission à travers les générations et préserve l'entreprise des opérations boursières et des fonds d'investissements, ou l'influence d'une structure tierce.
- 38 Associés et 194 collaborateurs actionnaires.
- Un modèle de solidarité et de partage de la valeur, à travers nos accords d'intéressement et de participation.

Chiffres clés

73 M€
DE CA

328
SALARIÉS

630
MISSIONS / AN

43 ans
D'EXPÉRIENCE

Secteurs d'intervention



INDUSTRIE



ENERGIE ET
UTILITÉS



ASSURANCE
ET SOCIAL



SECTEUR PUBLIC
ADMINISTRATION
CENTRALE,
DÉCONCENTRÉE
ET AGENCES



TERRITOIRES
MOBILITÉ
SANTÉ



BANQUE ET
SERVICES
FINANCIERS

B.

NOTRE CRÉATION DE VALEUR AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION POSITIVE

Nos ressources

HUMAINES

328 salariés
49% de femmes
323 cadres (98%)
(au 31/12/2024)

- 100% de CDI
- 80 employés de +45 ans
- Une moyenne d'âge de 35,8 ans, en légère hausse
- 8 coachs / assesseurs en 2023
- Un écosystème de participations et filiales spécialisées en stratégie et efficience, accélération digitale et IA, supply chain, formation en management.

INTELLECTUELLES

6% de la masse salariale consacrée à la formation (+2 points) (31/12/2024)

Innovation ouverte : Laboratoire d'innovation Managériale, partenariats (Institut Montaigne et grandes écoles (HEC, Paris Dauphine, Centrale Supélec...))

Dispositif complet de Knowledge management (capitalisation, challenge documents remarquables, politique data...)

FINANCIÈRES

Un cabinet capitalistiquement 100% indépendant et une ouverture du capital à tous les salariés

9,6 M€ de capitaux propres
CA brut de 73 M€ (au 31/08/2024)

194 actionnaires en 2025
Une ouverture du capital est réalisée au second semestre de l'année 2023, avec un bond significatif du nombre d'actionnaires.

NATURELLES

Notre bilan carbone volontaire et annuel sur 2024, c'est 1 575 tCo2e au total, 22 gCo2e/€ de CA brut, 4,8 tCo2e/ETP

Nous sommes une entreprise « low carbon », qui conduit son quatrième bilan carbone volontaire sur 3 scopes et s'engage sur une trajectoire de décarbonation et sur le financement compensatoire d'un projet agroécologique et bas carbone en 2025 (ferme située en Ile de France)

Notre création de valeur

POUR NOS CLIENTS

630 missions conduites **Sur l'exercice 2023-2024**

Notre nouvelle organisation est résolument tournée vers son développement, avec 7 Réseaux d'Action commerciale (communautés de développement métiers), 7 Leviers d'Action majeurs (pour plus de dynamisme) et 3 Cœurs d'Excellence (impacts clients), dont la performance durable et responsable

POUR NOS COLLABORATEURS

28 stagiaires en 2024 **11 000 heures de formation** **(31/12/2024)**

- Le développement de nos ressources humaines reste une priorité, avec 67 embauches, notre Plan Rebond en faveur des seniors et un plan d'action en faveur des travailleurs handicapés
- Un plan de développement des compétences ambitieux avec 6% de la masse salariale consacrée à la formation, pour 28 heures par salarié.

POUR NOTRE ÉCOSYSTÈME

5 organisations ESS accompagnées **par notre Fondation** **16 M€ de CA sous-traités, dont 93%** **auprès de petites entreprises** **(au 31/12/2023)**

- La Fondation Eurogroup chapeaute l'initiative Eurogroup Autrement et notre Grande Cause (Le bien-être et la santé mentale chez les jeunes)
- Nous sommes Mécène principal de l'Orchestre de Paris, membre fondateur de l'Alliance pour le Mécénat de Compétences, signataire de la Charte du conseil régénératif

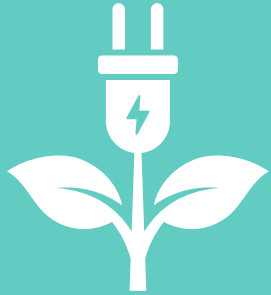
POUR L'ENVIRONNEMENT

Membre du Global Compact de l'ONU **depuis 2004, signataire de la Charte** **CEC du conseil à visée régénérative**

- Une trajectoire de décarbonation en cours d'alignement sur les référentiels SBTi et CDP
- Le financement de projets compensatoires en agroécologie, en faveur de fermes franciliennes
- Un siège social dans un immeuble HQE BREEAM et WELL et un contrat d'électricité 100% renouvelable avec EDF

NOS PRINCIPALES RÉUSSITES

ESG/RSE



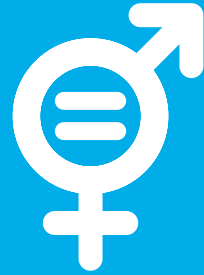
100%

alimentation
en électricité verte
depuis 2024



1 projet

de contribution
à la mise en place
de leviers agro-éco-
logiques dans une
exploitation d'Ile-de-
France financé
en 2025



99/100

Index égalité
professionnelle F/H
du ministère
du Travail sur 2025



4^e bilan carbone

sur les 3 scopes,
sur l'année 2024
(-6% de tCO2e vs
2023)



3 nouvelles chartes

signées (CEC conseil
régénératif, éthique,
achats responsables)

D.

NOS CHARTES, LABELS ET ENGAGEMENTS EXTERNES



Pacte mondial de l'ONU France

Nous sommes membres du Global Compact depuis 2004, pacte international fondé sur 10 Principes (droits humains, social et travail, environnement et lutte anticorruption).



CEC Convention des Entreprises pour le Climat

Après la participation de deux d'entre eux au parcours CEC Consulting, les associés ont signé unanimement la Charte pour un Conseil Régénératif.



Alliance pour le mécénat de compétences

Avec la création de notre Fondation en 2017, nous sommes membres de ce réseau qui renforce l'engagement des salariés.



ECOVADIS

En 2025, nous sommes titulaires de la médaille Silver (71 points), sur les quatre domaines évalués que sont l'environnement, le social, l'éthique et les achats responsables.



Index de l'égalité professionnelle femmes / hommes

Nous obtenons un score particulièrement élevé de 99 / 100 sur 2025.



Charte des Relations fournisseurs et Achats responsables

Décernée par Le Médiateur des entreprises et le CNA, elle distingue les organisations ayant des relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs.



AFNOR

Nous avons obtenu la note de 64/100 lors de l'évaluation Acesia de 2022 et sommes considérés à risques faibles (moyenne sectorielle 42,1/100).



Les entreprises s'engagent

Eurogroup Consulting adhère à la Communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable.



LABEL BAS CARBONE

Depuis 2025, nous finançons la compensation d'ici septembre 2028 de 518 tCO2e via le soutien aux pratiques agroécologiques de la ferme de Louvres (95, Ile de France).



Institut du numérique responsable

Signée en 2022, la Charte du numérique responsable témoigne de nos engagements en matière de sobriété numérique.



SYNTEC

Nous sommes signataires du code de déontologie depuis 2010 et de la charte de déontologie secteur public 2022, de notre syndicat professionnel.



CDP Carbon Disclosure Project

Nous nous conformons depuis 2024 au système mondial de reporting sur notre impact carbone, initié par le CDP.

E.

NOTRE COMITÉ RSE DES PARTIES PRENANTES

NOTRE COMITÉ RSE : DES REGARDS CROISÉS POUR UNE STRATÉGIE ANCRÉE DANS LE RÉEL

Notre Comité RSE réunit des personnalités internes et externes à Eurogroup Consulting. Ce croisement des perspectives — entre ceux qui vivent l'entreprise au quotidien et ceux qui l'observent de l'extérieur — est, à nos yeux, une condition de lucidité autant qu'une source d'exigence.

Au cours de l'année écoulée, les échanges ont porté sur trois sujets qui illustrent bien la profondeur des débats que nous souhaitons tenir : la question du vivant non humain et de notre rapport aux écosystèmes naturels ; la pondération de nos engagements RSE dans nos grands accords-cadres et dans nos relations avec nos clients privés et publics ; et enfin notre matrice de double matérialité, qui a été directement challengée en séance — un exercice que nous avons trouvé aussi inconfortable qu'utile. Ces échanges nourrissent notre stratégie. Ils soulignent la richesse de nos initiatives RSE et nous rappellent aussi régulièrement l'effort de focalisation que nous devons avoir, compte tenu de notre taille, qui ne permet pas d'embrasser toutes les problématiques avec la même énergie. Nous poursuivons avec leurs conseils notre chemin de convictions et les remercions ici pour leur contribution si précieuse.



**Gilles
BONNENFANT**
Associé et Président
d'Eurogroup Company

Diplômé de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers, Gilles consacre sa carrière au Conseil depuis 1987. Associé chez Eurogroup Consulting depuis 1989, il est aujourd'hui Président d'Eurogroup Company.



**Pierre-Philippe
DORNIER**
Associé Exécutif
de Newton Vauréal

Pierre-Philippe est professeur et expert en stratégie et organisation supply chain, stratégie de distribution physique et approche omni canal, logistique du point de vente, évolution de la logistique militaire, Maintien en Condition Opérationnelle.



**Barbara
CARRIÈRE**
Associée d'Eurogroup
Consulting

Barbara apporte son expertise en matière d'innovation et de transformation numérique et consacre une partie de son temps aux problématiques d'engagement durable en étant membre du comité d'éthique et du comité RSE d'Eurogroup Consulting.



**Etienne
FEISSINGER**
co-fondateur
d'Ezalen

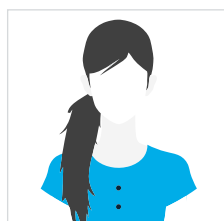
Etienne co-dirige le cabinet Ezalen, qui met prioritairement l'humain et ses relations au cœur des transformations des organisations où mobilisation des acteurs et résolution de situations à forte intensité émotionnelle sont légion.



**Philippe
HELLO**

Consultant et Vice-Amiral

Vice-amiral d'escadre de la Marine nationale, Il a commandé plusieurs bâtiments de combat, dirigé l'École Navale, été DRH du ministère des Armées. Il dirige le cabinet Hello consulting, est conseiller des dirigeants de Klecha&Co. et Groupe Fiminco, administrateur de TEGO et membre du comité de l'Entraide Défense.



**Claire
LAVERGNE**

Avocate

Avocate au Barreau de Paris, elle s'appuie sur des compétences et une expertise en droit du travail et de la protection sociale, en droit processuel et droit civil.



**Cindy
PHILIPPE**

Consultante Senior chez Eurogroup Consulting

Consultante en stratégie, management & organisation au sein de notre cabinet, elle est diplômée de l'EDHEC Business School & Sciences Po Grenoble. Elle participe activement à l'animation de notre Fondation.



**Adeline
TARAVELLA**

Directrice Associée chez Eurogroup Consulting

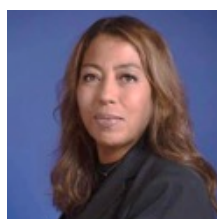
Spécialiste des problématiques de défense et de sécurité, Adeline se focalise dans la transformation numérique de la sphère régaliennne et de la filière aérospatial défense. Elle a co-écrit l'étude Ethique des organisations à l'ère de l'intelligence artificielle.



**Eliza
MAHDVY**

Directrice Responsabilité Sociale et Environnementale de ENEDIS

Eliza est Directrice RSE d'Enedis, qui en tant que distributeur d'électricité, doit relever les défis des énergies renouvelables et de la sobriété énergétique, de l'électrification des usages et de la mobilité, du changement climatique, et être une entreprise à mission.



**Claudia
MONTERO**

Présidente d'Eurogroup Consulting

Claudia s'appuie sur des expertises en élaboration de plans stratégiques et de grandes transformations, de participation citoyenne et intelligence collective, dans le secteur public, la santé et l'industrie. Elle a piloté la Convention citoyenne pour le Climat.



**Romain
VARENE**

Associé Eurogroup Consulting en charge de la RSE

Romain est Président du Comité et anime l'ensemble des travaux internes au cabinet relatifs à l'ESG/RSE. Il est par ailleurs expert des actions de transition écologique dans les territoires où il pilote notamment la conception de SRADDET dans les régions. Il est membre actif de la Convention des Entreprises pour le Climat et à l'origine de sa charte régénérative.



EUROGROUP CONSULTING ET SA DURABILITÉ

A.

NOTRE MATRICE DE DOUBLE DURABILITÉ

Au long de l'année 2024, Eurogroup Consulting a travaillé à la préparation de la mise en œuvre de la CSRD à l'horizon de 2026, notamment avec l'appui du Groupe de Travail CEC Commun CSRD (co-construction ouverte avec nos équivalents). L'émergence du paquet Omnibus n'a pas éteint notre volonté d'avancer, dans la perspective de 2029 par ailleurs. Le présent rapport présente nos travaux tels que désormais organisés et simplifiés, avec en particulier la présentation pour challenge de notre matrice de double matérialité à notre Comité RSE des Parties prenantes.

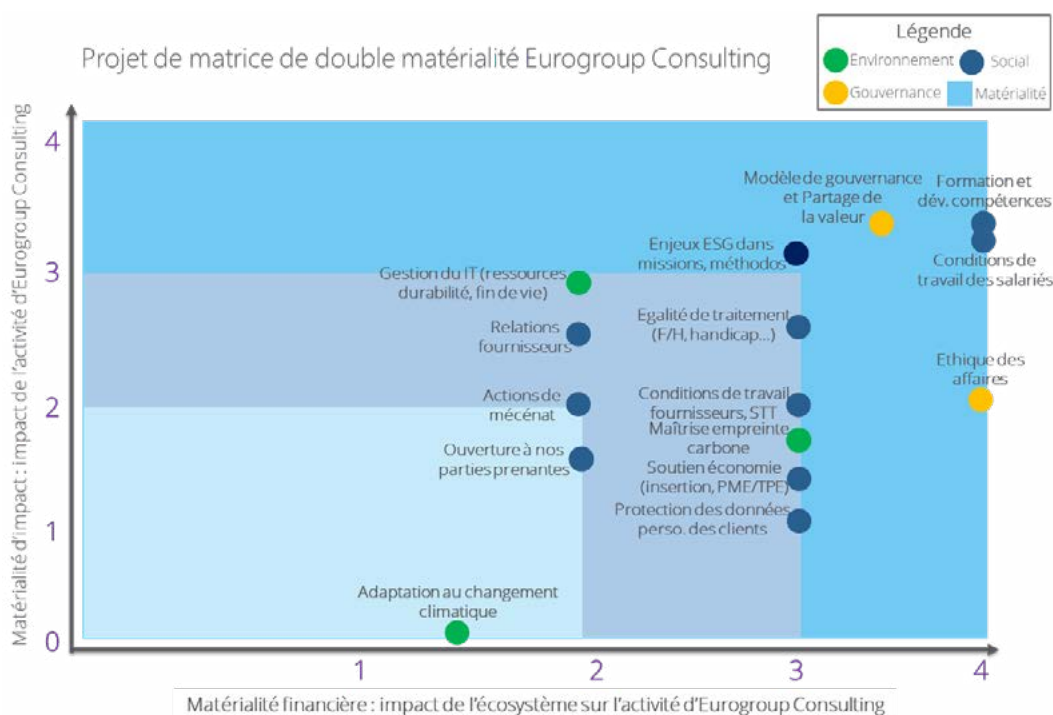
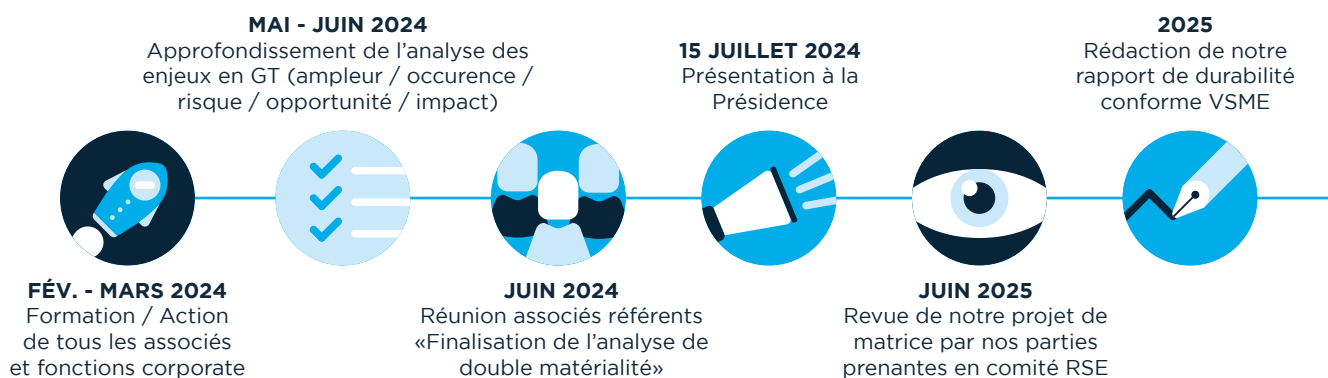
Une matrice de double matérialité patiemment construite en fonction des évolutions de doctrine communautaire

La matrice de double matérialité est un outil (risque, opportunités, impacts) pour évaluer l'importance des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sous deux angles :

1 - Impact sur l'entreprise : Comment ces enjeux affectent la performance et les opérations de l'entreprise

2 - Impact de l'entreprise : Comment les activités de l'entreprise influencent ces enjeux

Elle permet de prioriser les actions et de communiquer de manière transparente avec les parties prenantes sur les enjeux ESG d'Eurogroup Consulting



B.

NOS ENJEUX DE DURABILITÉ

Environnement		
ESRS et enjeux	Matérialité	Impacts, risques et opportunités
E1 Maîtrise de notre empreinte carbone (atténuation du changement climatique)	Matériel	Impacts négatifs : Comme tout cabinet de conseil à forte composante intellectuelle, nos émissions GES se concentrent sur le Scope 3 (déplacements, achats de services et sous-traitance). Risques : La performance carbone devient un critère de sélection dont la place est croissante dans les appels d'offres publics et privés. Nous l'anticipons avec un plan de réduction structuré et des engagements mesurables (calcul d'empreinte, politiques de déplacement, empreinte numérique...). Opportunités : Notre expertise en accompagnement de stratégie climat et de décarbonation nous positionne comme partenaire de référence des grands acteurs publics et privés, en maîtrisant un continuum entre les politiques publiques (environnement, aménagement du territoire) et les stratégies et organisations des acteurs économiques.
Social		
ESRS et enjeux	Matérialité	Impacts, risques et opportunités
S1 Conditions de travail	Matériel	Impacts positifs : Offre d'Eurogroup Consulting auprès des candidats et salariés sur la RH responsable et l'accompagnement individuel (temps de travail, régime de santé...). Impacts négatifs : Le conseil implique par nature une forte disponibilité et un engagement au service de nos clients. Nous en faisons un sujet de dialogue ouvert et mettons en place des dispositifs d'ajustement individuels en fonction des circonstances. Risques : L'évolution des attentes de la part des salariés appelle une vigilance continue pour conserver et développer l'attractivité dans la durée des talents au sein de l'entreprise. Opportunités : Politique RH sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle attirante et favorisant la rétention (droit à la déconnection, référent «équilibre vie pro / vie perso, régime paternité / maternité avantageux, temps partiel possible...).
S1 Santé et sécurité au travail	Matériel	Impacts positifs : Trois dernières années de reporting sans accident du travail et mobilier adapté au travail sédentaire. Investissement continue dans la qualité des locaux et espaces de travail. Impacts négatifs : Activité pouvant impliquer une sédentarité prolongée des salariés (travail sur écran) et impliquant d'éventuels TMS (troubles musculosquelettiques). Des mesures préventives sont intégrées à notre démarche QVT. Risques : RPS (risques psycho-sociaux) appelant un suivi et une prévention en continu Nouveau risque émergeant d'accidents domicile / travail liés à la promotion des modes décarbonés de déplacement (vélo, trottinette...) appelant une sensibilisation sur les bonnes pratiques.

NOTRE DURABILITÉ ENVIRONNEMENTALE PAR ESRS

DONT MÉTRIQUES ET MISSIONS

Social		
ESRS et enjeux	Matérialité	Impacts, risques et opportunités
S1 Égalité de traitement et des chances (F/H, handicap...)	Matériel	Impacts positifs : Réputation positive d'Eurogroup Consulting sur l'inclusion et la diversité (notamment sur la réponse aux appels d'offres) : index égalité femmes / hommes de 99/100, 45 500 heures d'insertion entre 2018 et 2022 (extension aux sous-traitants), plan Rebond d'immersion et de recrutement des seniors, plan handicap...). Risques : Développement des exigences en matière d'insertion anticipées par une politique partenariale structurée et une professionnalisation du suivi et de l'accompagnement des profils recrutés. Opportunités : Notre capacité à répondre et dépasser nos engagements démontre notre impact positif sur la société et le monde du travail, dans une logique pionnière dans notre secteur d'activité.
S1 Formation et développement des compétences	Matériel	Impacts positifs : Montée et maintien des compétences de toute la chaîne de valeur (collaborateurs, clients, sous-traitants, étudiants) et développement d'expertises pointues. Risques : Les compétences des consultants constituant le moteur de notre activité ; recrutement et formation continue indispensables pour la pérennité de l'activité. Opportunités : Programme de développement des compétences bénéficiant de 5,95% de la masse salariale en 2024 et à l'origine de 33,5 h / an / consultant de formation.
S2 Conditions de travail chez les partenaires et les fournisseurs	Matériel	Impacts positifs : Réalisation de <1% de notre CA via nos hubs internationaux (Asie du Sud-Est, Maroc), où nous veillons au respect des standards et référentiels internationaux ou équivalents (OIT, Global Compact...) dans nos accords de sous-traitance ; nos partenaires et sous-traitants sont soumis à un code de bonne conduite.
S2 Soutien à l'activité économique, dont insertion, initiatives locales	Matériel	Impacts positifs : Près de 95% de nos sous-traitants et co-traitants sont des PME / TPE ; déploiement de notre dispositif Locus de détection de partenaires locaux dans les régions, au bénéfice de grands marchés cadres. Risques : Complexité d'organisation et d'animation d'un écosystème de partenaires vaste
S4 Intégration des enjeux ESG dans nos missions et méthodologies	Matériel	Impacts positifs : Responsabilité portée naturellement par Eurogroup Consulting d'intégration des enjeux ESG dans nos missions et méthodologies, du fait de notre positionnement et notre raison d'être Risques : Evolution de la demande de conseil vers des thématiques ESG pointues et faisant appel à des ultra spécialistes Opportunités : 10% de l'activité de conseil consacrés aux enjeux ESG en France et nos missions à dimension RSE / ESG concernant plus de 10% de notre CA

D.

NOTRE DURABILITÉ SOCIALE PAR ESRS DONT MÉTRIQUES ET MISSIONS

Social		
ESRS et enjeux	Matérialité	Impacts, risques et opportunités
S4 Protection des données personnelles propriétés de nos clients	Matériel	Impacts négatifs : Nos missions auprès de grands groupes et d'acteurs institutionnels nous confient des données sensibles. Cette responsabilité structure notre politique de sécurité de l'information. Risques : Notre politique SI établit des protocoles clairs de protection, de détection et de réponse aux aléas — limitant l'exposition réputationnelle et réglementaire en cas d'incident.
Gouvernance		
ESRS et enjeux	Matérialité	Impacts, risques et opportunités
G1 Ethique des affaires	Matériel	Impacts positifs : Exemplarité de nos dispositifs et posture, responsabilité vis-à-vis des collaborateurs, clients, partenaires (sous-traitants) Risques : Tout manquement exposerait le cabinet à des risques majeurs. Nos exigences s'appliquent à l'ensemble de l'écosystème, y compris dans les contextes internationaux les plus exigeants.
S1 Modèle de gouvernance (indépendance, partage de la valeur...)	Matériel	Impacts positifs : Durabilité du modèle d'affaires d'Eurogroup Consulting ; indépendance garantissant une forme de déontologie financière ; 100% du capital d'origine française et appartenant aux salariés, opportunité d'affaire pour nos clients régaliens. Opportunités : Modèle d'indépendance depuis sa création permettant au cabinet de conseiller ses clients de manière neutre et désintéressée.

E.1

ENVIRONNEMENT

MAÎTRISE DE NOTRE EMPREINTE CARBONE ET ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Soucieux de mesurer et piloter notre empreinte carbone de manière adéquate, nous avons mis en place un système de management de l'environnement non certifié mais reconnu par notamment ECOVADIS, reposant sur un bilan carbone annuel, systématique et sur les 3 scopes, ainsi qu'une trajectoire de décarbonation assez ambitieuse et faisant appel à un financement de projet régénératif de compensation / contribution de nature agroécologique, en relation avec la plateforme AGOTERRA.

DES EFFORTS DE RÉDUCTION DÉJÀ ENGAGÉS SUR LES POSTES QUE NOUS MAÎTRISONS

Notre trajectoire s'inscrit dans le prolongement d'actions déjà conduites sur les postes directement sous notre contrôle. Notre consommation d'électricité a baissé de façon continue, de 241 333 KWh en 2021 à 184 000 KWh en 2024 (près de -24 % à surfaces occupées égales et effectifs peu évolutifs), avec en 2024 une bascule de la totalité de notre approvisionnement vers une électricité d'origine 100 % renouvelable et une première place de la tour que nous occupons à notre catégorie immeubles tertiaires La Défense, du Championnat de France d'économie d'énergie (33,4 % d'économie sur la période du concours).

Sur les postes inhérents à notre activité - déplacements et recours à la sous-traitance - la dynamique est différente : leur volume reste lié à notre proximité client et à notre politique d'embarquement de partenaires dans les territoires. C'est pourquoi nos objectifs portent désormais sur des marges plus resserrées : les réductions les plus immédiates ayant été réalisées, les cibles à venir reflètent l'effort réel restant à accomplir sur un scope 3 qui concentre l'essentiel de notre empreinte.

UN BILAN CARBONE QUE NOUS APPROFONDISSEONS CHAQUE ANNÉE

Nous assumons une démarche d'amélioration continue de notre mesure : à chaque exercice, nous élargissons les champs couverts et affinons la qualité des données pour disposer d'une vision toujours plus complète et fidèle de notre empreinte - cette exigence prime sur la recherche d'un résultat flatteur. Deux chantiers sont engagés cette année : l'affinement du poste alimentation, en substituant aux abaques globaux les données réelles de notre restaurant d'entreprise (repas servis, part viande/poisson/végétarien, déchets alimentaires) et l'intégration de l'empreinte de notre mécénat social et culturel, jusqu'ici non comptabilisée, que nous choisissons d'inclure en pleine conscience qu'elle alourdit notre bilan, parce que ces actions portent des co-bénéfices auxquels nous tenons.

Nous l'assumons : à mesure que ce périmètre s'élargit, une part de l'évolution de nos émissions totales traduit non pas une hausse de notre activité, mais une mesure plus exhaustive de notre impact réel. C'est la condition d'une trajectoire de décarbonation crédible.



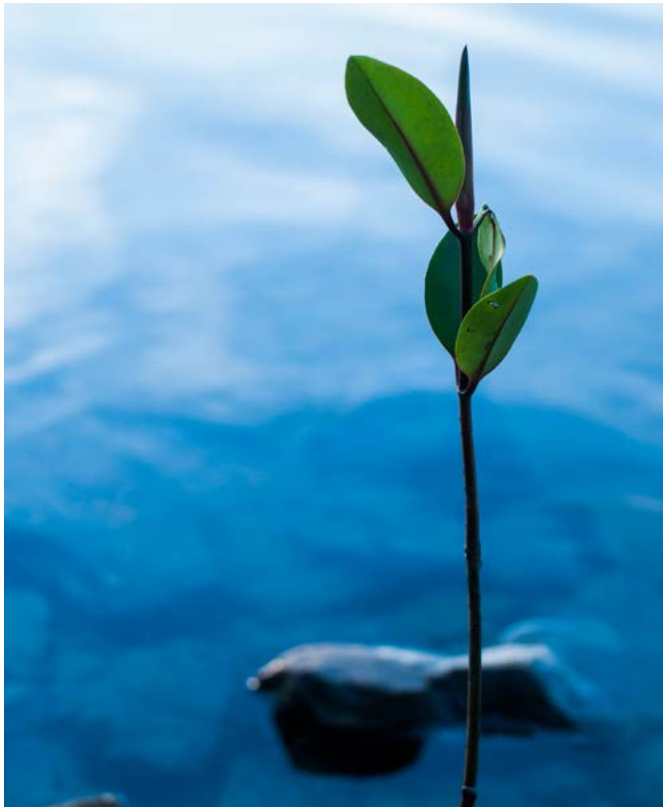
NOTRE TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION

Par ailleurs, nous avons construit notre trajectoire de décarbonation, dont les objectifs et les échéances ont été revus, à la lumière d'échanges avec notre comité RSE. Les réductions d'émission prévues sont les suivantes et concernent uniquement le scope 3.

- 2030 : - 6% sur les achats de services
- 2030 : - 4% sur les déplacements professionnels
- 2032 : -30% sur les déplacements domicile / travail

Compte tenu de l'incompressibilité des faibles seuils de réduction ci-dessus, nous avons fait le choix de compenser nos émissions résiduelles, selon les tonnages, pourcentages et échéances suivantes :

- 2030 : -30% d'émissions, soit 518 tonnes de CO₂ par contribution carbone sur les 1 575 tonnes mesurées sur 2024 (projet agroécologique Bas Carbone financé en 2025) et continuation des efforts d'économie sur les scopes 1 et 2 (fluides et énergie électrique)
- 2040 : -100% d'émissions, par poursuite des projets de contribution ou évitement carbone de nos émissions résiduelles



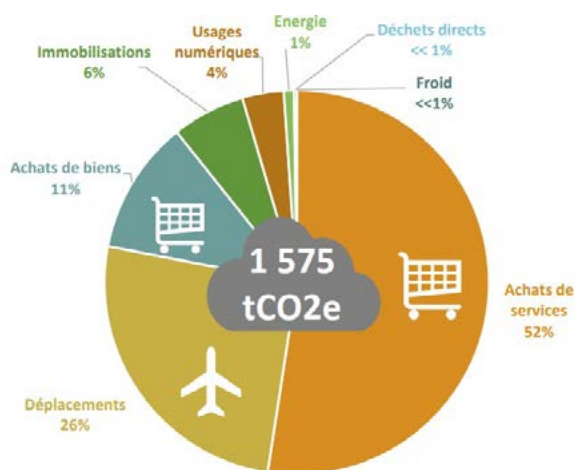
Ces évolutions sont également possibles par la mise en oeuvre du plan d'action décrit ci-après :

- La définition d'une politique relative aux déplacements favorisant l'usage des transports collectifs en région parisienne et précisant les règles relatives au recours à l'avion/train pour les déplacements professionnels (recours au train pour les déplacements de moins de trois heures trente minutes).
- L'élaboration en 2023 de notre premier Plan de mobilités, réactualisé en juin 2025 et déposé auprès de Ile-de-France Mobilités, et qui privilégie les mobilités douces, actives et décarbonées (transports en commun, vélos, mode pédestre).
- La mise en place de Bilans carbone systématiques par mission permettant la simulation amont de l'impact carbone de nos missions dès la proposition commerciale, le dialogue avec le client pour rechercher des solutions d'optimisation.
- Les attentes en matière de RSE et de maîtrise de leurs émissions de CO₂ vis-à-vis de nos partenaires co et sous-traitants, via le recueil de leurs propres Bilans carbone, a minima pour les plus importants d'entre eux.
- La sobriété en matière de consommation énergétique en lien avec le gestionnaire de la tour que nous occupons, pilotée par un Comité Vert Workstation et la souscription en 2024 d'un contrat 100% énergie verte avec EDF.
- La sobriété numérique par la diffusion de recommandations à nos collaborateurs sur le bon usage de nos outils numériques.

A partir de 2026, Eurogroup Consulting pour son périmètre France intégrera l'Echelle Performance CO₂, qui sera l'occasion de stabiliser son plan de transition, en se soumettant à un audit externe, au-delà des Bilans carbone déjà réalisés annuellement par un acteur tiers (BL Evolution).

NOTRE BILAN CARBONE 2024

Depuis 2021, nous faisons réaliser par un cabinet externe et certifié notre bilan des émissions de GES issues de nos activités de conseil. L'année 2024 sur l'année 2023 nous a vus changer de prestataire et de méthode de calcul, basculant de données d'alimentation avec des marges d'erreur souvent importantes à des données de moins en moins monétaires et de plus en plus matérielles, donc fiables. Le recalcul des émissions en particulier liées aux achats de services pour un périmètre comparable), montre une baisse de nos émissions entre 2023 (1 673 tCO₂e) et 2024 (1 575 tCO₂e) de -6%.



NOTRE PLAN D'ACTION À COURT TERME

Sur le scope 1 : nos émissions de GES sont quasi exclusivement issues de la fuite de fluides frigorigènes du système de climatisation. Notre siège social est installé dans l'immeuble Workstation à Courbevoie, bâtiment entièrement réhabilité, avec un ensemble d'équipements de dernier cri : une climatisation d'ensemble qui ne rejette pas de fluide frigorigène en 2023 ni en 2024. L'immeuble est par ailleurs triplement certifié BREEAM, HQE et WELL pour la qualité de sa reconstruction et de ses équipements respectueux de l'environnement (son amphithéâtre au sous-sol est primé au titre de construction entièrement en bois). Workstation était engagé depuis 1 an à un Championnat de France d'économie d'énergie.

La conformité des systèmes de gestion de l'eau, de l'air et de nos installations de production, ainsi que le pilotage global des équipements techniques a été revue à cette occasion. À ce titre, nous remportons la première place de notre catégorie (Grands ensembles immobiliers et tours de la Défense), avec 33.4% d'économie d'énergie sur la période du concours.

Sur le scope 2 : Notre consommation d'électricité sur les deux étages que nous occupons est en baisse, conséquence de nos efforts de régulation des consommations d'électricité liées au chauffage et à la climatisation à la baisse entre 2022 et 2023, de -6,5% (consommation en 2022 : 221 954 KWh et en 2023 : 207 457 KWh). Sur 2024 notre consommation est de 184 000 KWh en énergie, d'origine 100% renouvelable.

Par ailleurs, Eurogroup Consulting a fait évoluer son contrat de fourniture d'électricité et a souscrit une Option Energie Renouvelable basée sur des garanties d'origine sans engagement de provenance ou de filière. Dans le cadre de cette option, EDF s'engage à ce qu'un volume d'électricité certifié d'origine renouvelable correspondant à 100 % de la consommation d'électricité du Client soit injecté sur le réseau. Nous disposons également d'un outil pour suivre et analyser nos consommations et dépenses énergétiques.

Sur le scope 3 : outre la mise en place d'un programme de compensation / contribution, rendu nécessaire compte tenu des difficultés à réduire les émissions de GES issues des déplacements (inhérents à notre activité et notre proximité client) et 'de nos appels à co et sous-traitance (favorisés par nos initiatives d'embarquement de partenaires dans les territoires), nous souhaitons :

- Continuer à encourager le choix du train et des transports en commun et la limitation de l'usage de l'avion et de la voiture individuelle pour les déplacements des collaborateurs.
- Améliorer la qualité des données collectées sur le poste des intrants pour les achats de prestations via la collecte de données physiques (données monétaires actuellement).
- Obtenir les données détaillées et physiques de consommation au restaurant d'entreprise pour sortir des abaques globaux et prendre en compte les comportements d'une partie de nos équipes (évitement de la viande, tri des déchets...).

MOBILITÉ

Eurogroup finance 100% titres de transport collectif (90% des salariés disposent d'un passe Navigo ou Nouvel'R) et fait le choix d'un siège social équipé de 29 bornes électriques et de 94 stationnements vélo.

Les déplacements en train sont privilégiés pour les déplacements en France et en Europe de moins de 3h30.

Les associés définissent avec leur client la politique de déplacements pour la rendre la plus sobre possible et déterminer les conditions d'exécution de la prestation (présentiel, nombre de personnes devant se déplacer, etc.). Les déplacements internationaux effectués en avion, questionnent leur utilité et le nombre de participants.

un total de 344 tonnes de CO2e par an, 9 751 km par ETP et par an et 1 050 kg de CO2e par ETP et par an.



PAPIER ET IMPRESSION

Nos achats de fournitures sont réduits au strict nécessaire. Cette initiative réduit ainsi fortement la production de déchets de nature plastique (stylos, pochettes), renforcée par notre politique de réduction drastique de la consommation de papier, favorisée 1) par badgeage obligatoire des impressions et mode recto-verso par défaut 2) par dématérialisation accrue de nos travaux (outils IT de partage des données de type Share point ou Teams).

Le papier utilisé est doublement normalisé EU Ecolabel PT/011/002 et FSC (Forest Stewardship Council) C008924. Sa production est certifiée ISO 9001 et ISO 14 001.

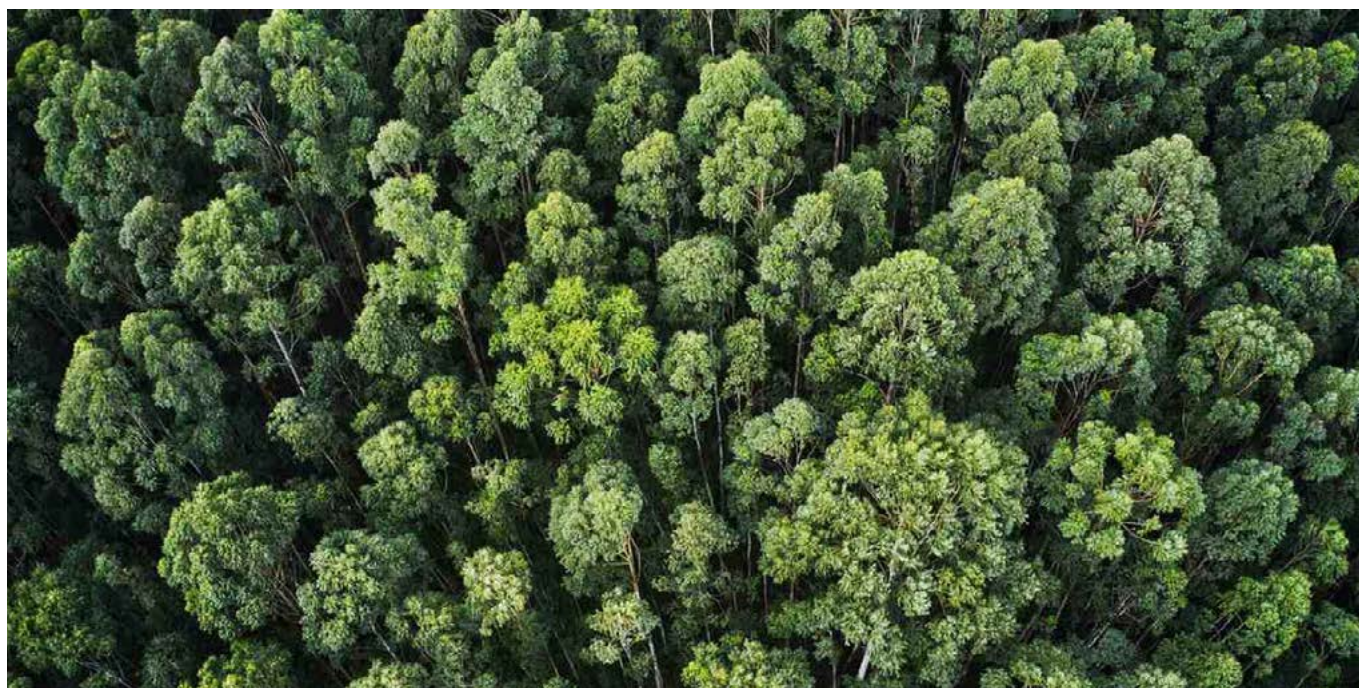
Le traitement des déchets papier / carton est assuré par la société RECYGO, qui gère la collecte et le tri sélectif des papiers (par poubelles différenciées et box de tri du papier largement disséminées au sein de nos bureaux) ; 485,5 kg de papier / carton ont été valorisés en 2022 contre 364 kg en 2021. En 2023, nous constatons que 409 kg ont été collectés et en 2024, 400 kg par RECYGO.

NOTRE PROJET DE CONTRIBUTION CARBONE LABELLISÉ

Nous finançons depuis 2025 un projet de contribution labellisé Bas Carbone, par un soutien aux pratiques agroécologique de la Ferme du Secretain à Louvres, en Ile de France, pour un total de 518 TCO2e à horizon de fin 2028.

INDICATEURS ESRS E1 ENVIRONNEMENT (ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET EMPREINTE CARBONE)

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024
Total des émissions de gaz à effet de serre	1 139 tCo2e	1 185 tCo2e	1 673 tCo2e	1 575 tCO2e
Pourcentage d'émissions de GES Scope 1	14,0% (projection)	14,0% (projection)	0,0% (résultat audits DALKIA)	0,0% (résultat audits CARRIER IDF)
Pourcentage d'émissions de GES Scope 2	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Pourcentage d'émissions de GES Scope 3	85,0%	85,0%	99,0%	99,0%
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issu des déplacements professionnels	36,0%	27,0%	22,0%	22,0%
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issu de l'implantation immobilière (immobilisations)	10,0%	8,0%	6,0%	6,0%
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issus des achats de produits et de services (intrants)	40,0%	50,0%	69,0%	52,0%
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issus du Hors énergie (perte de fluides frigorigènes)	14,0%	14,0%	0,0%	0,0%
Consommation annuelle d'électricité	241 333 KWh	221 954 KWh	207 457 KWh	184 000 KWh
Flux de déchets papier / carton / (gobelets valorisés)	364 kg	485,5 kg	409,7 kg	400 kg
Volume d'impression papier annuel		446 069 copies	445 894 copies	
Volume d'eau de ville consommée en m3		762,00 m3	1 000,00 m3	
Nombre de repas consommés au RIE			27 860 repas	
Volume de déchets alimentaires collectés en tonnes			2 tCO2e	3 tCO2e
Part de consommation viande / poisson / végétarien			40%-30%-30%	



IMPACT SOCIAL - SALARIÉS

CONDITIONS DE TRAVAIL 1

Nos politiques santé et sécurité, diversité et handicap contiennent des éléments relatifs aux conditions de travail. En parallèle, nous formalisons l'ensemble de notre politique RH. Eurogroup Consulting est engagé depuis longtemps dans une démarche pérenne de préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs et plus globalement d'amélioration continue de leurs conditions de travail.

Cette démarche, impulsée par le service des ressources humaines, est construite et repose sur de multiples acteurs et notamment la Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail, le médecin du travail, le responsable sécurité de nos locaux et nos référents en matière de droit à la déconnexion, de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et de soutien et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap.



SANTÉ DES COLLABORATEURS AU TRAVAIL

- Réalisation de formations Sauveteur Secouriste du Travail et Education à La Santé pour nos collaborateurs (respectivement 6 et 19 collaborateurs formés en 2024-2025).
- Dans le cadre de sa politique de protection des femmes enceintes et de l'amélioration de leurs conditions de travail :
 - » Evitement des à-coups dans les horaires de travail en veillant à ce que l'amplitude de travail n'ex-cède pas une durée ne permettant pas de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
 - » Mise à disposition d'une place de parking durant toute la grossesse ;
 - » Limitation des déplacements quotidiens dès le 3ème mois de grossesse en envisageant pour celles qui le souhaiteraient le télétravail (domicile / travail).
- En cas d'arrêt de travail, application de la subrogation et garantie du maintien de l'intégralité du salaire des collaborateurs, y compris les 3 jours de carence, sous réserve de l'envoi de l'arrêt de travail à la CPAM dans un délai de 48 heures.
- Cotisation unique et familiale pour la complémentaire santé pour l'ensemble des collaborateurs, prise en charge à hauteur de 60% par le cabinet et des garanties identiques entre catégories professionnelles.
- Institution d'un régime prévoyance au bénéfice de tous les salariés cadres et non cadres sans condition d'ancienneté.
- Accès gratuit pour l'ensemble des collaborateurs d'Eurogroup Consulting au service MédecinDirect qui permet de consulter des médecins généralistes et spécialistes 24h/24 et 7j/7 par écrit, téléphone ou vidéo.
- Possibilité pour l'ensemble des collaborateurs de recourir au Deuxième avis qui permet aux collaborateurs d'obtenir l'avis d'un médecin expert en moins de 7 jours, gratuitement et sans avance de frais.
- Mise à disposition d'une cellule d'écoute psychologique indépendante (organisme Stimulus) accessible gratuitement et de façon anonyme pour l'ensemble de nos collaborateurs.

EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

- Présence d'un « référent droit la déconnexion » au sein du cabinet, afin de garantir le respect de ce droit mais également d'œuvrer en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs ; saisie du référent en cas de difficultés liées à la déconnexion ou la charge de travail.
- Mise en place d'un temps partiel aidé : tout collaborateur bénéficiant d'un congé parental d'éducation, peut aménager son temps de travail par le recours au temps partiel tout en cotisant à la retraite sur la base de son salaire à temps plein.
- Maintien de l'intégralité de la rémunération des collaborateurs durant toute la durée de leur congé maternité, paternité ou de leur congé d'adoption.
- Maintien intégral de la rémunération des collaborateurs durant toute la durée de leur congé paternité en complément des indemnités de la sécurité sociale (IJSS) afin de participer à une meilleure répartition de la charge familiale au sein des ménages.
- Existence d'un dispositif de maintien du lien professionnel pour les collaborateurs en congés paternité/maternité.
- Autorisation de trois jours d'absence pour enfant malade par an avec maintien de la rémunération par le cabinet pour la première journée d'absence.
- Possibilité de bénéficier d'un congé sans solde d'une durée d'un an maximum sans condition d'ancienneté avec possibilité de maintien intégral de la couverture santé, mutuelle et prévoyance.
- Possibilité de bénéficier d'un temps partiel sans condition d'ancienneté.
- Signature d'une convention de partenariat avec la Garde nationale afin d'améliorer le dispositif légal des salariés réservistes en leur permettant d'effectuer, sur leur temps de travail, les activités militaires découlant de leur engagement, dans la limite annuelle de 10 jours cumulés par an et avec un maintien de 50% de leur rémunération ; garantie du maintien intégral de leur rémunération pour les collaborateurs en stage et en alternance.

CADRE DE TRAVAIL PROPICE AU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

- Prise en charge des frais de transports publics à hauteur de 100%
- Prise en charge par l'entreprise du déjeuner au RIE à hauteur de 4,95€ par personne et par repas. Pour les alternants, stagiaires et plus bas salaires, un prix forfaitaire de 2,50€ par repas a été instauré (avec un plafond de consommation à 10€).
- Offre d'une variété d'activités par le CSE : clubs sportifs, culturels, gastronomiques et artistiques, organisation de sorties, de voyages et d'événements à tarif préférentiel et indexé au niveau de rémunération.
- Offre de nombreuses aménités par nos locaux à nos collaborateurs :
 - » Présence d'une conciergerie incluant divers services tels qu'un pressing, une cordonnerie, une boutique cadeaux ou un service courrier.
 - » Mise à disposition d'une salle de sport.
 - » Conduite annuelle de campagnes de vaccination contre la grippe et de dons du sang.
 - » Espace de travail collaboratif et individuel avec des stations assises et debout et mise à disposition de matériel ergonomique et/ou médical (sur prescription du médecin du travail).
- Partenariat avec Action Logement offrant des solutions aux collaborateurs afin de leur faciliter l'accès à un logement abordable, les aider à devenir propriétaire ou encore leur apporter une aide personnalisée et anonymisée en cas de difficultés liées au logement après un accident de la vie.

DISPOSITIF D'ALERTE

CHARTRE ETHIQUE D'EUROGROUP CONSULTING EN VIGUEUR EN SON ARTICLE 3
(Devoir d'alerte et protection du lanceur) :

« Les collaborateurs d'Eurogroup Consulting ont l'obligation de signaler toute situation dans l'environnement professionnel, qu'elle les concerne eux-mêmes ou non, qu'elle soit avérée ou simplement suspectée, qui leur semble contraire au droit en vigueur, notamment les crimes, délits, menaces ou préjudices pour l'intérêt général. Conformément à la réglementation et notamment la loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016, Eurogroup Consulting a mis en place une procédure de recueil de signalement, via une adresse mail dédiée (eurogroupcompliance@eurogroupconsulting.com), accessible uniquement par le Directeur juridique du cabinet. Les collaborateurs peuvent également alerter directement l'un des mandataires sociaux du cabinet. »

INDICATEURS ESRS S1 SOCIAL
(CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ, ÉQUILIBRE PRO / PERSO, CADRE DE TRAVAIL)

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024
Nb de salariés occupés à temps partiel	17	13	14	15
% de salariés occupés à temps partiel	4,5%	3,5%	3,7%	4,6%
Nb moyen de jours de congés annuels	30 jours	30 jours	30 jours	30 jours
Nb de jours fériés payés	Tous	Tous	Tous	Tous
Nb d'examens cliniques + complément	64	214	171	225
Nb total de jours d'absence / maternité	1295	682	1032	1072
Congés autorisés (naissance, mariage)	147	183,5	152	129,5
Nb total de jours d'absence / paternité	243	285	326	285
Nb total de jours d'absence / parents	274	485,5	759,5	425,5
Nb de jours de congés sans solde	266	350	413	175

S1.

IMPACT SOCIAL - SALARIÉS CONDITIONS DE TRAVAIL 2

Nous sommes très vigilants quant aux conditions de travail de nos collaborateurs ainsi que de la maîtrise des risques d'accident de travail, au travers d'un dispositif RH et services généraux particulièrement solide.

RISQUES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- Nous programmons en 2024 notre plan d'action de prévention des risques professionnels et des accidents du travail, en conformité avec le Code du Travail.
- Les principales mesures structurelles mises en place au sein du cabinet sont les suivantes :
 - » Elaboration du plan de prévention par une équipe mixte RH / Services généraux et Conseil en Sécurité
 - » Coexistence d'un règlement intérieur et d'un CSSCT
 - » 19 chargés d'évacuation et autant de personnes formées à la manipulation d'extincteurs
 - » 12 personnes formées aux premiers secours (SST)
 - » Affichage des consignes générales de sécurité et organisation d'exercices d'évacuation
 - » Suivi médical adapté aux risques professionnels pour tous les salariés
 - » 12 jours d'arrêt de travail vs accidents de trajet / déplacement en 2024

Les risques majeurs identifiés et anticipés par des actions de prévention sont les suivants :

Notation	Risque majeur	Action de prévention en place
12	Risques psychosociaux (stress, souffrance au travail, burn-out, charge de travail)	• Communication journée d'accueil sur les canaux d'écoute et les cas de souffrance au travail • Remontée des cas via les évaluations, les points RH et le management group • Cellule d'écoute Stimulus gratuite et anonyme • Référent droit à la déconnexion • Formations auprès de l'ensemble du cabinet sur la prévention des RPS, harcèlement et agissements sexistes
9	Accidents de trajet (accès piétonnier entre le métro et la Tour)	• Tableau de bord des accidents mission, D/T • Communication à l'ensemble des collaborateurs
8	Modalités d'exécution du télétravail (isolement, hyperconnexion, organisation et relations de travail, équilibre vie pro / vie perso)	• Cellule d'écoute Stimulus • Outils collaboratifs et assistance à distance • Référent droit à la déconnexion • Echanges réguliers sur les modalités de travail TT • Présence sur site privilégiée et moments de convivialité
6	Relations de travail externes (tensions avec le client)	• Formation « Animer sous tension » pour les superviseurs et fonctions corporate
6	Travaux de bureau, y compris en télétravail (travail sur écran avec souris et clavier, position assise, téléphone portable)	• Fourniture standard de sièges pivotants et écrans fixes dans les staffs room • Fourniture d'équipements spéciaux sur demande (appuis lombaires, repose poigner, casques, réhausseurs... sur demande)

INDICATEURS ESRS S1 SOCIAL (CONDITIONS DE TRAVAIL, ACCIDENTS DE TRAJET, RPS...)

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024
Taux de fréquence des accidents de travail	0	2,56	2,68	2,88
Taux de gravité des accidents de travail	0	0,014	0,009	0,017
Nombre d'accidents de trajet	0	2	2	1
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0	0
Nombre de salariés formés à la sécurité	12	14	19	31
Nombre de jours d'absence / accident de trajet	0	11	7	12

S1.

IMPACT SOCIAL - SALARIÉS EGALITÉ DE TRAITEMENT

Eurogroup Consulting est depuis son origine attaché à l'égalité de traitement au sein de ses équipes (rémunérations, avancement, conditions de travail...). A titre d'exemple, notre notation sur 2025 de 99/100 à l'Index de l'Egalité professionnelle Femmes / Hommes du ministère du Travail, illustre pleinement notre attention aux problématiques d'égalité et d'ouverture. Le succès de notre Programme Rebond en faveur des demandeurs d'emplois Séniors vient également confirmer ce constat ; nos multiples actions en cours en faveur de notre nouveau Plan Handicap démontre enfin notre dynamisme.

EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Notre plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes prévoit 3 thématiques de renforcement : la formation, les conditions de travail, la rémunération effective, la promotion professionnelle, l'articulation vie personnelle et vie professionnelle.

- Formation : le Plan de développement des compétences informe 100% des collaborateurs sur l'offre de formation et le cabinet se fixe comme objectif intangible de maintenir un accès égalitaire à 100% entre les femmes et les hommes.
- Conditions de travail : en cas de passage à temps partiel pour raison de parentalité (enfant de moins de 3 ans), le cabinet garantit le maintien des droits à la retraite. Dans le cadre d'un congé parental d'éducation, la cotisation retraite reste à taux plein.
- Rémunération effective : la gestion de l'ensemble des salariés femmes et hommes est assurée exclusivement en fonction des compétences et des performances utiles et reconnues. La rémunération à l'embauche est strictement égalitaire entre femmes et hommes et exclusivement dépendante des compétences, de l'expérience et du niveau de responsabilité confié. Le retour de congé maternité ou paternité ou adoption n'a pas de conséquence sur l'évaluation et la rémunération (absence également non prise en compte).
- Promotion professionnelle : les parcours d'évolution et de promotion sont strictement identiques et les critères d'évaluation sont uniquement fondés sur les référentiels de compétences en vigueur.
- Conciliation vie perso / vie pro : un ensemble de dispositifs est mis en place en faveur des salariés en congé maternité, paternité, d'adoption, parental d'éducation (salaires maintenus à 100%, entretien de retour...)

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DES SENIORS

A date, le nombre de personnes embauchées via le Parcours Rebond est de 9 personnes issues directement du Parcours + 1 recours à expertise en cumul emploi-retraite. Notre dispositif d'inclusion est le suivant :

- Un sourcing auprès de l'Apec, d'associations ad hoc et d'associations d'alumni des grandes écoles
- Un recrutement dédié via un dispositif d'immersion professionnelle pour évaluer :
- La capacité à se mettre en situation d'apprentissage (curiosité, humilité, autonomie, résilience, etc.)
- L'aisance à s'exprimer à l'écrit et à l'oral et à utiliser les outils bureautiques
- Un accompagnement et une intégration dédiés pour l'exercice d'un même métier :
- Un suivi et un mentorat dédié
- Un parcours d'intégration et d'acquisition des compétences au même niveau que celui des consultants avec une approche complémentaire individualisée des besoins de formation

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DU HANDICAP

Depuis 2024, fidèle à notre identité et à nos valeurs de liberté, d'exigence et de solidarité, le cabinet est mobilisé en faveur des personnes en situation de handicap via les engagements suivants :

- En septembre 2024, en lien avec l'Agefiph, nous avons conclu un partenariat avec l'association Tremplin Handicap visant à rencontrer des candidats par les équipes RH pour nos métiers mais aussi à les aider dans leurs orientations professionnelles. Notre collaboration va également porter sur la possibilité pour tous ceux qui le souhaitent de réaliser une session de coaching pour accompagner des personnes en situation de handicap.
- En octobre 2024, présence du cabinet à l'Open Forum organisé par l'ESSEC : ce forum de recrutement nous a permis de rencontrer une grande diversité de profils et d'entamer des processus de recrutement.
- En novembre 2024, des dirigeants du cabinet ont accueilli des personnes handicapées dans nos locaux pour une journée d'immersion à l'occasion du DuoDay pour partager et faire découvrir notre cabinet et nos métiers.
- A partir de juin 2025, participation du cabinet à l'Activ' Challenge (sensibilisation collective au sujet du handicap et apprendre à travers une série de défis ludiques, via 3 semaines de jeux et de quizz 100% numériques pour tester vos connaissances sur le handicap. Chaque semaine, les collaborateurs de plus de 400 entreprises découvriront de nouveaux quizz, jeux et défis au sujet de handicap.
- Possibilités d'accompagnement pour l'ensemble de nos collaborateurs, notamment les aides et conseils du référent handicap, en lien avec le médecin du travail, pour tout renseignement jusqu'à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les aménagements nécessaires.
- Organisation interne d'information, de sensibilisation et d'accompagnement via notre plaquette relative à la RQTH et/ou notre référent handicap : referent.handicap@eurogroupconsulting.com.



AUTRES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE L'INCLUSION

- Mise en place d'une nouvelle formation en 2024 / 2025 « Recrutement et Management Inclusifs », avec pour mission de sensibiliser au sujet de la discrimination dans sa globalité. Elle est à destination des managers ainsi que du pôle RH. L'objectif pédagogique est le suivant (Pour le pôle RH, en sus : s'approprier les enjeux et les pratiques de l'inclusion dans la gestion des parcours professionnels, mettre en pratique l'inclusion dans les processus et dans l'accompagnement des clients internes) :
 - » Maîtriser le cadre légal, les concepts et les enjeux clés de l'inclusion
 - » Identifier et gérer l'impact des biais et stéréotypes sur ses pratiques professionnelles
 - » Acquérir de bons réflexes en matière d'inclusion dans sa posture et ses pratiques de recrutement et de management
- Continuation des formations et sensibilisations de nos collaborateurs au travers de :
 - » La Fresque de la Diversité (prochaine session en juin/juillet 2025 pour les nouveaux arrivants)
 - » Sensibilisation à la lutte contre discriminations, notamment celles liées à l'âge (pour les nouveaux)
 - » Formation aux questions de transitions de tous les nouveaux eu travers de la Junior School
- Recrutement et sourcing orientés vers l'inclusion et la diversité directement par le cabinet : session d'immersion professionnelle pour le recrutement de seniors (45 ans +).
- Construction en cours d'un process de recrutement dédié et adapté au handicap.
- Investissement sur les politiques publiques d'insertion (Garantie Jeunes, Lutte contre le décrochage, Formation professionnelle, Handicap, etc.), avec plus de 44 500 heures d'insertion sur 2018-2022 :
 - » Embauches directes : recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée, de personnes en reconversion professionnelle ou en réinsertion éducative.
 - » Partenariat avec « Les entreprises s'engagent », l'APEC et l'Association force femmes : mise en place du Parcours Rebond.
 - » Recours à des cabinets spécialisés dans le recrutement inclusif, en lien avec l'EPEC, facilitateur.
 - » Signature d'une convention avec le ministère des Armées pour l'insertion des militaires blessés en opération et d'une convention avec la Garde Nationale facilitant l'engagement des réservistes.
 - » Organisation d'actions ponctuelles : ateliers de coaching et de conseil en entretien avec une association d'accompagnement de personnes en réinsertion professionnelle & accompagnement opérationnel et financier d'une association de réinsertion de personnes en grande précarité (Fondation Eurogroup).
 - » Accueil en stage d'entreprise et mentorat d'une dizaine d'élèves de collège et lycée de quartiers prioritaires de la ville (partenariat avec l'association Culture Prioritaire)

INDICATEURS ESRS S1 SOCIAL (ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET ÉGALITÉ DES CHANCES)

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024
Index Égalité professionnelle F / H du ministère	92/100	94/100	94/100	98/100
% de femmes dans l'effectif total	46,6%	50%	49,2%	48,8%
Nb de femmes dans le management	49/105	51/107	63/101	59/127
Ecart de rémunération	2,6%	0,45%	0,9%	1,6%
% d'écart d'augmentation individuelle	0,9%	0,71% (F)	1,4%	0,1%
% d'écart de promotions	2,9% (F)	2,72%	2,6%	2,8% (F)
Nb de salariés de 45 ans et +	56	63	79	80
Moyenne d'âge	33,45 ans	34, 38 ans	35,27 ans	35,78 ans
Nb total de personnes handicapées	3	3	2	3

S1.

IMPACT SOCIAL - SALARIÉS FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Notre plan de développement des compétences sur la période 2024 / 2025 a pour objet de se concentrer sur les compétences métier, fonctionnelles, sectorielles et méthodologiques dans une logique de parcours homogène et d'apprentissage, au bénéfice de tous les consultants et des fonctions Corporate. Il participe de la durabilité de notre modèle d'affaires en tant que principal levier de notre métier de pures prestations intellectuelles que constitue le maintien et le développement des compétences de nos collaborateurs.

LES PRINCIPES DIRECTEURS

- Les compétences fonctionnelles sont priorisées via le caractère fondamental des compétences métier et fonctionnelles de nos collaborateurs
- Le parcours de développement des compétences est construit dans une logique de bout en bout (du recrutement aux différents passages de grade), sur les années théoriques de progression sur les trois grades de consultant, fondé sur une school par trimestre, soit en principe 18 schools.
- Le renforcement des compétences de nos consultants bénéficie en premier lieu à nos clients mais aussi à nos partenaires et étudiants.
- Nos consultants bénéficient en effet d'expertises fonctionnelles souvent pointues (intelligence artificielle et digital, performance opérationnelle et supply chain, transformation RH et management, finance, optimisation des processus, management de projet et du changement...), voire sectorielles (défense et sécurité intérieure, santé publique, énergie et utilities...)

LES OBJECTIFS

- La montée en compétences : solidifier et densifier les compétences métier et fonctionnelles
- La cohésion : renforcer l'intégration et l'esprit de promo, notamment à destination de consultants régulièrement projetés chez leur client
- La logique d'offre : rendre le parcours plus clair, plus lisible, plus compréhensible par tous
- L'industrialisation : de l'organisation des modules de formation
- L'adaptabilité : faciliter l'ajout de modules ou parcours dans le parcours générique (ex. Transitions)

LA MISE EN ŒUVRE

- La flexibilité : un consultant souhaitant suivre une formation non réalisée peut le demander
- La communication : les consultants sont inscrits à l'ensemble des schools du trimestre à venir et l'ensemble du management group en est informé
- L'adaptation : la COS1 Junior School est planifiée de manière spécifique aux arrivées de jeunes consultants au cours de l'année

INDICATEURS ESRS S1 SOCIAL (FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES)

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024
% de la masse salariale consacrée à la formation	3,80%	4,70%	6,53%	5,95%
Montant en € dédié à la formation	875 554 €	1 276 266 €	1 782 521 €	1 571 401 €
Nombre d'heures de formation	8 680 h	9 455 h	15 247 h	10 976 h
Nombre de salariés formés	317	453	477	483
Nombre d'heures de formation / salarié	27 h	21 h	32 h	33,5 h
Nombre de contrats d'apprentissage conclus	11	15	11	15

S2.

IMPACT SOCIAL - TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR CONDITIONS DE TRAVAIL CHEZ LES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

Nous portons une attention de plus en plus marquée à nos relations avec nos partenaires (sous et co-traitants) et nos fournisseurs et ce, en matière d'agissements conformes à nos attentes RSE et ESG, notamment de nature sociale et de ressources humaines. Deux documents posent les principes de ces relations, notre code de conduite des fournisseurs et des partenaires, obligatoirement signé pour tout nouveau contractant, et notre Politique des Achats Responsables, en ligne avec notre adhésion à la Charte des Relations Fournisseurs et Achats Responsables.

NOTRE CODE DE CONDUITE ET SES EXIGENCES EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Prohibition du travail forcé et de la traite des êtres humains**
 - » Toute forme de travail forcé, d'esclavage, de servitude ou de traite d'êtres humains par le Fournisseur est strictement interdite.
- **Prohibition du travail des enfants**
 - » Le travail des enfants est strictement interdit. Le Prestataire doit respecter les lois locales et/ou les normes internationales définies par l'Organisation Internationale du travail (OIT) qui définissent l'âge minimum des travailleurs mineurs.
- **Prohibition du travail illégal et clandestin**
 - » Le Fournisseur doit se conformer à toutes les réglementations applicables pour prévenir le travail illégal et clandestin.
- **Prohibition du harcèlement**
 - » Le Fournisseur s'engage à protéger les salariés contre toute forme de harcèlement ou d'intimidation qu'elle soit de nature physique, psychologique ou sexuelle.
- **Prohibition des discriminations**
 - » Le Fournisseur s'engage à ne faire aucune discrimination, directe ou indirecte, en matière de relation et de condition de travail fondée, entre autres, sur l'âge, la couleur, l'état matrimonial, le handicap, la nationalité, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou sociale, la religion, l'opinion politique et le sexe.
- **Salaires et horaires de travail**
 - » Le Fournisseur doit accorder une rémunération conforme aux exigences de la loi applicable, et ce de manière régulière et respecter toutes les réglementations relatives aux avantages sociaux que ceux-ci découlent de la loi ou d'accord individuel ou collectif. Le Fournisseur ne doit pas autoriser des horaires de travail qui excèdent la limite légale applicable, ni celle fixée par les Conventions de l'OIT. Le Fournisseur ne peut imposer d'heures supplémentaires excessives. Le nombre total d'heures travaillées par semaine, y compris les heures supplémentaires, ne peut excéder les limites légales. Les travailleurs ont droit au moins au nombre minimal de jours de congés établi par la législation applicable.
- **Liberté d'association et liberté syndicale**
 - » Le Fournisseur doit reconnaître et respecter le droit des salariés à négocier collectivement et à créer ou rejoindre les organisations syndicales de leur choix sans aucune sanction, discrimination ou harcèlement.
- **Santé et sécurité**
 - » Le Fournisseur doit procurer à ses salariés un environnement de travail qui leur assure santé et sécurité, qu'il s'agisse de bien-être physique, mental ou social. Le Fournisseur fait le nécessaire pour identifier et prévenir dans son organisation les risques, y compris potentiels, d'atteinte à la santé et à la sécurité de ses salariés. Le Fournisseur est tenu, au minimum, de se conformer à toutes les réglementations et lois locales et internationales applicables à cet égard. Des consignes de santé et de sécurité doivent être mises en place et largement communiquées. Le respect de ces consignes par les salariés doit être régulièrement évalué. Les salariés doivent disposer d'un équipement de protection adapté à leurs activités.

NOTRE POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES ET SES EXIGENCES SOCIALES

• Périmètre sous traitants cabinets de conseil

- » Engagements en matière de sécurité et de santé au travail (ex. transmission pour acceptation pour signature de notre Code de conduite des fournisseurs et des partenaires, incluant nos exigences en matière de SST).
- » Responsabilité sociétale : Politique diversité, égalité professionnelle, formation continue

• Périmètre fournisseurs de prestations de support

- » Engagements en matière de responsabilité sociale (ex. : diversité et inclusion, insertion) et insertion des personnes éloignées du monde du travail (ex. recours à des prestataires responsables pour l'organisation d'événements internes et le maintien de nos locaux, 4 salariés issus de l'insertion pour le ménage et les plantes d'ornement)

• Périmètre fournisseurs de biens

- » Engagements sociaux (ex. conditions de travail et respect des droits de l'homme inscrits dans notre Code de Conduite des fournisseurs et partenaires)

INDICATEURS ESRS S2 SOCIAL (CONDITIONS DE TRAVAIL CHEZ LES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES)

Indicateur de mesure	Base 2025	Objectif 2026	Objectif 2027
Formation associés et directeurs support	Création de la formation- Test en cours		
Taux de formation	Réalisé sur un premier groupe	100% formés aux achats responsables	100% formés aux achats responsables
Screening ESG sous-traitants métier	Test en cours	Maintien 100% + recyclage annuel	Maintien 100% + recyclage annuel
Score RSE critère de renouvellement (sous-traitants métier)		10 principaux sous-traitants évalués	10 principaux sous-traitants évalués
Screening ESG fournisseurs		80% des sous-traitant avec Score ESG minimum 60/100	85% des sous-traitant avec Score ESG minimum 60/100
Score RSE critère de renouvellement (fournisseurs)		5 principaux fournisseurs évalués	5 principaux fournisseurs évalués
Signature Code de Conduite		80% avec Score ESG minimum 45/100	80% avec Score ESG minimum 50/100
Taux de signature	100% sur nos sous traitants métier	100% des sous-traitants	100% des sous-traitants
Litiges sous-traitants		100% maintenu	100% maintenu
	0 litige	0 litige	0 litige
Partenaires locaux	Locus idverde		
Programme accompagnement RSE	Café Faron	Maintien et développement LOCUS (10 régions), Idverde, Café Caron, Agoterra	Poursuite développement
	2 réalisés	Nombre de conseils RSE à nos sous-traitants/fournisseurs/filiales	Poursuite et extension
		Objectif : > 2	Objectif : >4
Critère RSE pour renouvellement	Tests en cours	Introduction du score RSE comme critère de renouvellement des partenariats	100% des décisions intègrent le critère RSE

S2.

IMPACT SOCIAL - TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (SOUTIEN À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DONT INSERTION, PARTENARIATS, EMPLOIS LOCAUX)

Le contexte d'achat notamment des donneurs d'ordre publics intègre de plus en plus automatiquement, dans leurs référencements, des clauses d'insertion sociale. Nous sommes particulièrement rompus à l'exercice et avons noué de nombreux partenariats avec des structures reconnues d'aide à l'insertion. Par ailleurs et outre le fait que près de 95% de nos fournisseurs et partenaires soient des PME / TPE, nous avons lancé, en lien avec plusieurs cabinets partenaires, à la faveur de notre contrat-cadre auprès de l'UGAP, l'initiative LOCUS visant à organiser des hackathons régionaux pour identifier de nouveaux partenaires locaux (cabinets PME ET TPE).

NOS PARTENARIATS ET ACCORDS D'INSERTION

- Signature de la Charte 50+ avec le ministère du Travail en faveur de l'emploi des seniors
- Signature de la Charte en faveur des Quartiers Prioritaires de la Ville co-signée avec la sous-préfète à l'égalité des chances des Hauts-de-Seine
- Signature d'une convention avec le ministère des Armées pour l'insertion des militaires blessés en opération
- signature d'une convention avec la Garde Nationale facilitant l'engagement des réservistes
- Partenariats construits avec des acteurs institutionnels ou associatifs : APEC, EPEC, AGEFIPH, Force Femmes, Culture Prioritaire, Garde Nationale.
- Echanges avec d'autres entreprises et associations dans le cadre des Entreprises s'engagent, et en particulier au sein du club du 92. Discussions régulières sur ces sujets avec les entreprises locataires de notre tour Workstation, à l'occasion du club RH Workstation



NOS ACTIONS D'INSERTION

- Nous travaillons sur les politiques publiques d'insertion (Garantie Jeunes, Lutte contre le décrochage, Formation professionnelle, Handicap, etc.). Nous considérons naturel de nous investir dans les clauses d'insertion, véritable levier pour renforcer l'impact social de nos missions. Cela a permis de comptabiliser plus de 44 500 heures d'insertion (2018-2022) :
- Embauches directes : recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée, de personnes en reconversion professionnelle ou en réinsertion éducative.
- Partenariat avec « Les entreprises s'engagent » : mise en place en 2023 d'un programme d'immersion professionnelle de profils seniors en recherche d'emploi et en rebond de carrière, en partenariat avec l'APEC et l'Association force femmes, avec une campagne de recrutement.
- Recours à des cabinets spécialisés dans le recrutement inclusif, en lien avec l'EPEC, notre facilitateur.
- Recours à des prestataires responsables pour l'organisation d'événements internes et assurer le maintien de nos locaux (4 salariés issus de l'insertion).
- Signature d'une convention avec le ministère des Armées pour l'insertion des militaires blessés en opération & d'une convention avec la Garde Nationale facilitant l'engagement des réservistes.
- Organisation d'actions ponctuelles : ateliers de coaching et de conseil en entretien avec une association d'accompagnement de personnes en réinsertion professionnelle & accompagnement opérationnel et financier d'une association de réinsertion de personnes en grande précarité (Fondation Eurogroup).
- Accueil en stage d'entreprise et mentorat d'une dizaine d'élèves de collège et lycée de Quartiers Prioritaires de la Ville (partenariat avec l'association Culture prioritaire).



NOTRE INITIATIVE LOCUS EN FAVEUR DES PETITS CABINETS DE CONSEIL DANS LES TERRITOIRES

- Notre initiative LOCUS (Local, Utile et Sur mesure) est déployée dans les régions françaises.
- Eurogroup Consulting, Sémaphores, Grand Thornton et CGI Business Consulting initient une approche de conseil sur mesure pour les territoires, en réunissant dans chaque région, les compétences et l'excellence de cabinets locaux indépendants.
- Cette démarche s'est d'ores et déjà déroulée en Occitanie, Hauts-de-France, Bretagne, Nouvelle Aquitaine, Sud PACA et Auvergne Rhône Alpes de 2021 à 2025. Elle consiste en l'organisation d'un Hackathon des cabinets de conseil locaux et indépendants, au sourcing puis au recrutement de sous-traitants, aptes à répondre en proximité aux besoins des bénéficiaires territoriaux.
- A mi 2025, 22 PME/TPE de conseil, locales et indépendantes, avec une dominante Transformation & Transition, RH, Management, Change, ont été sélectionnées et certaines très actives.
- Nous favorisons ainsi le développement de l'emploi local et l'accès à la commande publique de TPE/PME basées en Région.

NOTRE FONDATION EN FAVEUR DU MÉCÉNAT POUR L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

- La Fondation Eurogroup a été créée en 2017 en même temps que la Grande Cause. Toutefois, Eurogroup Autrement, programme de mécénat de compétences accompagne des associations depuis plus de 20 ans.
- La Fondation Eurogroup fédère l'ensemble de nos initiatives en matière de mécénat de compétences. Ainsi, elle accompagne des organismes d'utilité sociale dans des domaines variés (éducation, insertion, santé, culture...).
- Le Jury Eurogroup Autrement, programme de mécénat de compétences, existe depuis 20 ans. Il permet à des organismes d'utilité collective de bénéficier de prestations de conseil - cœur de métier du cabinet - pro bono sur une durée de 4 à 6 mois. Il se tient deux fois par an. Depuis les années 2000, ce sont plus de 50 associations qui ont bénéficié de ce dispositif. Chaque prestation est unique et adaptée aux besoins de l'association : définition de la vision stratégique et du business plan associé, clarification et ajustement de l'organisation, redéfinition du modèle opérationnel pour soutenir la stratégie, etc. sont des exemples de sujets sur lesquels nos collaborateurs ont pu intervenir.
- La Grande Cause porte sur un thème choisi par les collaborateurs du cabinet pour une durée de 2 ans. Elle se concrétise à travers des actions diverses menées au plus près du terrain, avec les collaborateurs volontaires et en lien avec des associations spécialisées.
- Depuis sa création en 2017, La Grande Cause mobilise ses collaborateurs au quotidien à l'inverse d'Eurogroup Autrement. Chaque année, une Grande Cause est proposée et votée par les collaborateurs. Des partenariats sont mis en place afin de mener des actions ponctuelles et diverses avec les associations et/ou les bénéficiaires. Les collaborateurs du cabinet ont choisi de mettre en œuvre des actions en faveur de la santé mentale chez les jeunes. Plusieurs types d'actions ont ainsi pu être menées : courses solidaires, collecte de matériel scolaire,... Chaque année, ~50 collaborateurs se sont mobilisés pour engager des actions concrètes auprès du terrain. La nouvelle Grande Cause est en cours de choix par nos collaborateurs.
- Eurogroup Consulting est membre de l'Alliance pour le mécénat de compétences. La Fondation est partenaire de Pro Bono Lab (programmes Pro Bono Factory et Marathons internes).

L'ORCHESTRE DE PARIS : NOTRE MÉCÉNAT CULTUREL

- Depuis 2006, Eurogroup Consulting est mécène principal de l'Orchestre de Paris. Un engagement de longue date qui se fonde en particulier sur des valeurs communes d'excellence, d'exigence et d'harmonie. Notre cabinet organise des événements clients / collaborateurs et même des séances de recrutement à la Philharmonie de Paris, qui est le lieu de résidence de l'Orchestre.



INDICATEURS ESRS S2 SOCIAL (SOUTIEN À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE)

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024
% de PME/TPE dans nos achats			90%	93%
Nombre de cabinets locaux référencés par LOCUS	4	3	6	9
Nombre d'associations accompagnées / an par notre Fondation	5	5	5	5

S3.

IMPACT SOCIAL – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX INTÉGRER LES ENJEUX ESG DANS NOS MÉTHODOLOGIES ET MISSIONS

En moyenne, entre 10 et 15% de nos missions en France comportent entièrement ou partiellement des volets RSE / ESG. Parallèlement, nous avons développé plusieurs approches méthodologiques nous permettant de maîtriser certaines thématiques RSE / ESG faisant l'actualité : conformité à la CSRD, trajectoire de décarbonation, politique RSE et Raison d'être, verdissement de flotte de véhicules, concertations climat ou encore revitalisation... Le cas échéant, nous faisons appel à nos partenaires experts et agréé (Bilan carbone par exemple).

NOS RÉCENTES MISSIONS À DIMENSION RSE / ESG

Client	Objet de la mission ou de l'étude
Groupe public lié au secteur de l'habitat	Cartographie de double matérialité, périmètre des ESRS matériels et des indicateurs éligibles au reporting, cartographie de l'existant et analyse de la conformité, plans d'action et indicateurs
Commune	Valorisation et développement du patrimoine arboré et forestier sur le territoire de la ville par l'élaboration du Plan Canopée
Aéroport français	Analyse des risques, enjeux, impacts ESG et constitution de la matrice de double matérialité
Association Solaal (Fondation Eurogroup)	Amélioration des relations entre siège et antennes régionales de l'association qui organise les dons entre agriculteurs et associations d'aide alimentaire
Agence Nationale de la Cohésion des Territoires	Elaboration des outils d'association des habitants, des acteurs économiques et entreprises du territoire au projet dans le Grand Est et notamment pour le département de la Meuse
Conseil Départemental	Diagnostic de la gouvernance, de l'organisation, des processus et des outils de la protection de l'enfance
Association des Régions de France	Etude sur les politiques RH des régions en faveur de l'égalité professionnelle
Pôle de compétitivité Européen de la mobilité	Cartographie de la chaîne de valeur et des projets d'économie circulaire automobile

S4.

IMPACT SOCIAL - CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX **PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES APPARTENANT À NOS CLIENTS**

La protection des données tant personnelles que relatives à l'activité interne de nos clients constitue une préoccupation permanente dans l'exercice de notre métier. Nous avons donc élaboré, afin de limiter le risque de divulgation volontaire ou non (cyberattaque, usage commercial indu...) non conforme à la législation, plusieurs textes de référence, dont certains connus dès l'embauche, ainsi qu'une organisation dédiée (DPO) et des outils adaptés à la prise en compte de ces enjeux.

NOS PRINCIPALES SOURCES DE RÉFÉRENCE

- Charte informatique en date du 18 décembre 2023, communiquée à tout nouvel embauché
- Plan d'assurance sécurité informatique en date du 12 juin 2024
- Charte de confidentialité en date du 13 décembre 2022
- Politique de Sécurité des Systèmes d'Information, en date du 18 septembre 2024



LES PRINCIPES CLÉS ADOPTÉS

- La Charte informatique formalise les règles d'utilisation et de fonctionnement du système informatique, sous responsabilité des utilisateurs et du cabinet. Instituée en 2005, elle constitue une adjonction au Règlement intérieur et prévoit des sanctions disciplinaires en cas de non respect des règles d'utilisation. Elle prévoit un devoir d'alerte en cas d'anomalie constatée, de perte ou vol de matériel. Du point de vue des données client, elle interdit notamment tout téléchargement de contenu en violation du droit de propriété intellectuelle et exige des utilisateurs le maintien en bon état de sécurité du matériel. Les données et informations contenues dans le système informatique ne peuvent être utilisées hors de l'environnement Eurogroup Consulting, à l'exception de besoins spécifiques liés à une mission. Les documents présents sur les serveurs sont répartis sur une échelle de confidentialité de 1 à 4. Elle fixe également les règles d'utilisation des mots de passe, messagerie, réseaux sociaux, IA et personnelle, ainsi que le respect de la législation dont la RGPD (ex. atteinte à la vie privée).
- Le Plan d'assurance sécurité informatique traite essentiellement de la protection des données : politique, organisation, gestion des risques, contacts avec les autorités, ressources humaines gestion des actifs, accès et authentification, chiffrement, sécurité physique, sécurité d'exploitation dont prévention de la fuite de données, activités de surveillance, gestion des vulnérabilités et audits et contrôle du système, gestion des sauvegardes et de la restauration, sécurité de l'information dans la gestion de projet, relations avec les fournisseurs, gestion des incidents de sécurité, PCA, conformité dont RGPD et propriété intellectuelle et réversibilité.
- La charte de confidentialité et de la propriété intellectuelle engage tous les salariés qui en sont signataires et rappelle que tous les documents, recherches et études transmis par nos clients restent de leur propriété et tous les documents, livrables, recherches et études d'Eurogroup Consulting nous appartiennent sauf cession contractuelle à nos clients. Les informations sensibles sont celles : qui concernent Eurogroup Consulting ou l'un de ses projets ou collaborateurs, qui concernent un client ou l'un de ses projets, qui concernent une mission un prospect ou l'un de ses projets, qui concernent des sous-traitants, partenaires, prestataires, relatives aux noms de nos clients. Elle rappelle que Eurogroup Consulting cède la propriété intellectuelle de ses livrables à ses clients.
- La politique de sécurité des systèmes d'information a pour objectif de « prévenir tout risque d'appropriation illégale de biens financiers, matériels ou informationnels, prévenir tout risque de dommage ou destruction de biens matériels ou informationnels, prévenir tout risque d'accès non autorisé aux biens informationnels, de divulgation ou de modification non autorisée, respecter les obligations légales, assurer la continuité des activités. Elle décrit l'organisation interne mise en place (y compris le RSSI et le DPO), l'organisation des liens avec les tiers, la gestion des biens, la sécurité des ressources humaines (au recrutement, pendant le contrat de travail, la modification ou fin de contrat), la sécurité physique et environnementale (zones sécurisées, sécurité du matériel, organisation de l'exploitation et des télécommunications, services d'échanges électroniques, contrôles d'accès, acquisition, développement et maintenance des SI, gestion des incidents de sécurité et conformité.

LES PRINCIPALES ACTIONS

- Tous les deux ans, une formation « Sensibilisation aux obligations de confidentialité » animée par la DRSD (Direction du Renseignement et de la Sécurité de la Défense) est organisée au bénéfice de l'ensemble des salariés.
- L'équipe interne en charge du management de la connaissance est chargée de l'anonymisation des documents archivés et considérés comme sensibles (élimination de tous les éléments susceptibles de reconnaître nos clients, notamment privés : nom, logo, données statistiques ou métier internes explicites) et destruction de l'ensemble des données à caractère personnel dans lesdits documents.



INDICATEURS ESRS S4 SOCIAL
(PROTECTION DES DONNÉES)

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024
Nombre total de pertes de données client	0	0	0	0
Nombre total de litiges pour atteinte à la vie privée	0	0	0	0
Nombre total d'incidents de sécurité de l'information	0	0	0	0

G1.

GOVERNANCE

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Eurogroup Consulting considère que l'éthique des affaires est un véritable pilier de notre identité et de notre responsabilité en tant que cabinet de conseil. C'est pour cela que nous avons mis en place trois initiatives d'importance : d'une part un comité d'éthique, garant de nos engagements en la matière et de leur application concrète au sein de notre organisation, d'autre part une charte éthique, qui rappelle pour chacune des problématiques associées, les principes intangibles à respecter et enfin un programme de formation anti-corruption destiné à tous les collaborateurs.

LE COMITÉ ÉTHIQUE

Le Comité a pour vocation d'éclairer la décision, au-delà de ce qui est prévu dans le cadre du fonctionnement courant du cabinet, sur l'engagement et la conduite de nos missions afin de répondre aux besoins exprimés par les clients de manière intègre, loyale et responsable et en maîtrisant les risques associés. Il a pour missions de :

- Définir, actualiser et veiller à la mise en œuvre de notre charte d'éthique ;
- Assurer le suivi et le contrôle des actions engagées en matière d'éthique et de conformité ;
- Offrir un espace de réflexion et de dialogue pour nos collaborateurs sur les enjeux éthiques ;
- Contribuer à l'évolution de notre gouvernance en lien avec les exigences réglementaires et nos engagements ;
- Permettre à tout témoin d'un acte contraire à l'éthique (ex. : risque de conflit d'intérêt entre deux clients ou un consultant et un client) de saisir ledit comité.

Présidé par une associée du cabinet et composé d'associés et de représentants clés des directions juridiques, RH et financières, ce comité se réunit trimestriellement. Ces rendez-vous ont pour but d'assurer une revue approfondie des dispositifs en place, de suivre les actions de sensibilisation et de formation et d'ajuster nos pratiques si nécessaire.

Le corpus par rapport auquel le Comité se fonde est constitué des lois et règlements (en particulier le droit des affaires et la loi Sapin 2, des chartes, engagements et délégations formalisés au sein du cabinet. Progressivement, et à la suite d'un bilan des avis rendus par le Comité, ce corpus est complété et formalisé dans un Code ou une Charte dédiés.



LA CHARTE ÉTHIQUE

- Les valeurs de transparence, de loyauté, d'intégrité et d'indépendance. Se traduisent par le respect des principes de sincérité et loyauté envers nos clients, de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption, de prévention des situations de conflit d'intérêts et de respect des règles de propriété intellectuelle et de la confidentialité.
- Notre charte d'éthique vise à présenter les exigences qui s'imposent à l'ensemble de nos collaborateurs, en cohérence avec différents engagements pris par le cabinet : adhésion en 2004 au Global Compact des Nations Unis, signatures des Chartes SYNTEC du Conseil (avril 2010) et de déontologie secteur public (septembre 2022), signature de la Charte de la Convention des Entreprises pour le climat Conseil en juin 2024, Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables signée en avril 2024, Charte du numérique responsable de l'Institut du numérique responsable signée en mars 2022. Ce corpus est complété par notre règlement intérieur, notre Charte informatique et les différents politiques RH du cabinet.
- Les principes retenus par la Charte sont les suivants :
 - » Sincérité et loyauté envers les clients : devoir de conseil indépendant dans leur intérêt exclusif, prohibition de toute entente illicite et respect de la libre concurrence ;
 - » Prévention et lutte contre la fraude et la corruption : interdiction d'octroi ou d'acceptation de cadeaux ou invitations de nature à semer le doute sur leur intégrité, cadeaux ou invitations offerts ou reçus de la part de clients, de fournisseurs, de sous-traitants ou de partenaires autorisés si inférieurs à 100 euros, non récurrents et sans influence commerciale ;
 - » Prévention des conflits d'intérêt : dans l'affectation des ressources sur les missions et la gestion de la confidentialité sur chacune des missions (vérification de l'absence de conflit d'intérêt effectuée pour chaque nouvelle mission sous la responsabilité de l'associé concerné et faisant l'objet d'une rubrique à cocher dans notre outil de staffing ;
 - » Respect de la propriété intellectuelle et de la confidentialité : voir l'ensemble des dispositifs décrits en S2 ;
 - » Protection des données personnelles : respect de la réglementation RGPD en matière de protection des données personnelles, protection des données confidentielles transmises, conformément aux stipulations de la charte Informatique, sensibilisations et formations régulières en matière de protection des données personnelles pour l'ensemble des collaborateurs ;
 - » Relation équilibrée et durable avec les sous-traitants et les fournisseurs : garantie du respect des lois et réglementations en vigueur et des règles du cabinet en matière d'éthique décrites dans le Code de conduite des fournisseurs (tout nouveau sous-traitant doit avoir signé ce Code de conduite avant contractualisation).

LA FORMATION ANTI-CORRUPTION

- Le cabinet exige de l'ensemble de ses collaborateurs le suivi d'une formation « anticorruption » (Parcours anti-corruption Daesign) donnant lieu à l'obtention d'un certificat. Cette formation est obligatoire pour tout nouvel arrivant, et renouvelée régulièrement par la suite, afin que tous soient concernés.

INDICATEURS ESRS G1 GOUVERNANCE (ETHIQUE DES AFFAIRES)

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024
Part des collaborateurs ayant signé notre Charte éthique				100%
Part des Associés ayant signé la délégation de pouvoirs conclue avec notre Présidente	100%	100%	100%	100%
Nombre de réunion tenues du Comité Ethique au cours de l'année			4	4
Part des salariés en activité ayant suivi le module de formation Anti-corruption sanctionné par l'obtention d'un certificat			100%	100%
Nombre d'incidents de fraude ou de corruption confirmés	0	0	0	0
Nombre de procès intentés à Eurogroup Consulting pour des violations liées à l'éthique des affaires	0	0	0	0
Part des notes de frais ayant fait l'objet d'un contrôle	100%	100%	100%	100%
Part des nouvelles missions au démarrage desquelles la vérification de l'absence de conflit d'intérêt a été réalisée				100%
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	0	0
Part de nos nouveaux sous-traitants et fournisseurs ayant signé le Code de Conduite au moment de la contractualisation de leur intervention pour le cabinet				100%

**CORRESPONDANCE
DE NOS INDICATEURS
AVEC LES LIGNES
DIRECTRICES DU GRI**

CORRESPONDANCE DE NOS INDICATEURS AVEC LES LIGNES DIRECTRICES DU GRI

Le Global Reporting Initiative, ou GRI, est une organisation de suivi des stratégies de développement durable des entreprises. Cette organisation non gouvernementale joue le rôle de référentiel international pour les démarches RSE, et offre un cadre normatif d'indicateurs.

Indicateurs Eurogroup Consulting	Lignes directrices du GRI
Environnement	
Total des émissions de gaz à effet de serre	Emissions de gaz à effet de serre (général)
Pourcentage d'émissions de GES Scope 1	Emissions directes des gaz à effet de serre
Pourcentage d'émissions de GES Scope 2	Emissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'énergie
Pourcentage d'émissions de GES Scope 3	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issu des déplacements professionnels	Consommation énergétique en dehors de l'organisation
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issu de l'implantation immobilière (immobilisations)	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issus des achats de produits et de services (intrants)	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issus du Hors énergie (perte de fluides frigorigènes)	Emissions directes des gaz à effet de serre
Consommation annuelle d'électricité	Consommation énergétique au sein de l'organisation
Flux de déchets papier / carton / (gobelets valorisés)	Poids total des déchets, par type et mode de traitement
Volume d'impression papier annuel	Consommation de matière en poids ou en volume
Volume d'eau de ville consommée en m3	Volume d'eau prélevé par source
Nombre de repas consommés au RIE	Consommation de matière en poids ou en volume
Volume de déchets alimentaires collectés en tonnes	Poids total des déchets, par type et mode de traitement
Part de consommation viande / poisson / végétarien	Consommation de matière en poids ou en volume

CORRESPONDANCE DE NOS INDICATEURS AVEC LES LIGNES DIRECTRICES DU GRI

Indicateurs Eurogroup Consulting	Lignes directrices du GRI
Social	
Nb de salariés occupés à temps partiel	Avantages sociaux offerts aux salariés
% de salariés occupés à temps partiel	Avantages sociaux offerts aux salariés
Nb moyen de jours de congés annuels	Avantages sociaux offerts aux salariés
Nb de jours fériés payés	Avantages sociaux offerts aux salariés
Nb d'exams cliniques + complément	/
Nb total de jours d'absence / maternité	Avantages sociaux offerts aux salariés
Congés autorisés (naissance, mariage)	Avantages sociaux offerts aux salariés
Nb total de jours d'absence / paternité	Avantages sociaux offerts aux salariés
Nb total de jours d'absence / parents	Avantages sociaux offerts aux salariés
Nb de jours de congés sans solde	Avantages sociaux offerts aux salariés
Taux de fréquence des accidents de travail	Taux et types d'accidents de travail, d'absentéisme...
Taux de gravité des accidents de travail	Taux et types d'accidents de travail, d'absentéisme..., proportion de journées de travail perdues
Nombre d'accidents de trajet	Taux et types d'accidents de travail, d'absentéisme...proportion de journées de travail perdues
Nombre de maladies professionnelles	Salariés exposés directement à des maladies liées à leur activité professionnelle
Nombre de salariés formés à la sécurité	Pourcentage d'agents de sécurité formés aux politiques et procédure de l'organisation
Nombre de jours d'absence / accident de trajet	Taux et types d'accidents de travail, d'absentéisme..., proportion de journées de travail perdues
Index Egalité professionnelle F / H du ministère	/
% de femmes dans l'effectif total	/
Nb de femmes dans le management	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle
Ecart de rémunération	Ratio de salaire de base et rémunération des femmes par rapport aux hommes
% d'écart d'augmentation individuelle	/
% d'écart de promotions	/

CORRESPONDANCE DE NOS INDICATEURS AVEC LES LIGNES DIRECTRICES DU GRI

Indicateurs Eurogroup Consulting	Lignes directrices du GRI
Social	
Nb de salariés de 45 ans et +	/
Moyenne d'âge	/
Nb total de personnes handicapées	/
% de la masse salariale consacrée à la formation	/
Montant en € dédié à la formation	/
Nombre d'heures de formation	Nombre moyen d'heure de formation annuelle réparti par salarié, par sexe, par catégorie pro.
Nombre de salariés formés	Nombre moyen d'heure de formation annuelle réparti par salarié, par sexe, par catégorie pro.
Nombre d'heures de formation / salarié	Nombre moyen d'heure de formation annuelle réparti par salarié, par sexe, par catégorie pro.
Nombre de contrats d'apprentissage conclus	/
Achats et partenariats responsables	
Nombre de cabinets locaux référencés par LOCUS	Activités avec d'importantes conséquences positives sur les communautés locales
Nombre d'associations accompagnées / an par notre Fondation	Activités avec d'importantes conséquences positives sur les communautés locales
Durabilité et conformité de nos missions	
% de nos missions intégrant un volet RSE / ESG	/
% de nos missions à stricte vocation RSE / ESG	/
Nombre total de pertes de données client	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients
Nombre total de litiges pour atteinte à la vie privée	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients
Nombre total d'incidents de sécurité de l'information	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients
Gouvernance	
Nombre de Comités RSE et Ethique par an	Intégration de la responsabilité sociétale dans la gouvernance, les systèmes et processus de l'organisation
Reporting RH, environnemental, éthique, achats responsables	Revue des progrès et performances en responsabilité sociétale par l'organisation

**NOTRE RESPECT
DES 10 PRINCIPES DU PACTE
MONDIAL DE L'ONU**

A.

NOTRE ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT

DEPUIS 2004

Le Global Compact résulte d'une démarche initiée en 1999 par Kofi Annan, alors Secrétaire général de l'ONU, en vue de renforcer le sens des responsabilités et le civisme des entreprises pour que ces dernières contribuent à trouver des solutions aux problèmes que pose la mondialisation.

À notre échelle, c'est principalement par notre effet de levier que cette initiative prend un sens. C'est ainsi que nous analysons dans ce rapport (outre nos actions internes et externes comme toute entreprise), en quoi et dans quelles proportions nos missions de conseil contribuent à notre responsabilité sociétale de consultant.



LES 10 PRINCIPES DE BASE DU PACTE MONDIAL

Droits de l'Homme

- PRINCIPE 01 _** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence
- PRINCIPE 02 _** À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme

Conditions de travail

- PRINCIPE 03 _** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective
- PRINCIPE 04 _** L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- PRINCIPE 05 _** L'abolition effective du travail des enfants
- PRINCIPE 06 _** L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

- PRINCIPE 07 _** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- PRINCIPE 08 _** À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- PRINCIPE 09 _** À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

- PRINCIPE 10 _** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et de pots-de-vin

B.

NOUS ADHÉRONS AU PACTE MONDIAL EN ADAPTANT SES PRINCIPES À NOS SPÉCIFICITÉS

Droits de l'Homme

- PRINCIPE 01 _** du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs et de son périmètre d'influence, notre cabinet n'est pas confronté à la problématique du respect du droit international relatif aux droits de l'homme.
- PRINCIPE 02 _** considérant que l'utilisation de l'homme comme variable d'ajustement et d'optimisation économique est une violation des droits de l'homme (en particulier dans son article 23 sur le droit au travail), nous avons intégré ce principe dans notre évaluation de performance.

Conditions de travail

- PRINCIPE 03 _** la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont étroitement encadrées par le droit social français et sont une obligation qui s'impose de fait à notre cabinet. Nous engageons des actions qui s'inscrivent au-delà du droit et de notre convention collective.
- PRINCIPE 04 & 05 _** du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs et de son périmètre d'influence, notre cabinet n'est pas confronté aux problématiques de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ni de l'abolition du travail des enfants.
- PRINCIPE 06 _** l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, elle aussi très encadrée par le droit social français, est évoquée dans ce rapport, appliquée de fait dans notre réglementation intérieure, nos pratiques au quotidien et est intégrée dans notre évaluation de performance.

Environnement

- PRINCIPE 07 _** au vu de nos activités, nous ne sommes pas concernés par l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- PRINCIPE 08 & 09 _** les initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à favoriser la diffusion de technologies et pratiques respectueuses de l'environnement, sont exposées dans le rapport et reprises dans notre évaluation de performance.

Lutte contre la corruption

- PRINCIPE 10 _** les actions contre la corruption sous toutes ses formes correspondent à des problématiques auxquelles nous pouvons nous trouver confrontés dans des phases exploratoires. Notre vigilance est très réelle, nos refus de certains deals très concrets. Nous travaillons aux actions internes à mettre en œuvre. En outre, nous contribuons par certaines de nos missions à la promotion de cette obligation et au travers de nos offres (Smart compliance, lutte contre le blanchiment par exemple).

PILOTAGE DE LA MISE EN ŒUVRE DES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

N°	Exigence	Pertinence	Mise en œuvre	Depuis	Si non, échéance	Commentaire
1	Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut	Oui	Oui	Non pertinent	Cabinet français, Eurogroup Consulting respecte intégralement depuis sa création les droits français et international relatifs aux droits de l'homme	Du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs et de son périmètre d'influence, notre cabinet n'est pas confronté à la problématique du respect du droit international relatif aux droits de l'homme en France (ni en UK). La question doit être posée sur les périmètres SEA / ME et Maroc
2	Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme en faisant preuve d'une diligence raisonnable, en particulier au sein de sa chaîne de valeur et essentiellement sur les zones à risques	Oui	Oui	Non pertinent	Idem supra	
3	Respecter la liberté d'association (possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des salariés de discuter librement des questions au travail afin de parvenir à des accords mutuellement acceptables) et reconnaître le droit de négociation collective (conclusion d'un accord ou d'une convention collective sur les conditions de travail et les relations entre employeurs, salariés et organisations représentatives)	Oui	Oui	Non pertinent		La liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont étroitement encadrées par le droit social français et sont une obligation qui s'impose de fait à notre cabinet. Nous engageons des actions qui s'inscrivent au-delà du droit et de notre convention collective. Notre CSE est très actif et au-delà de sa fonction de dialogue entre employeur et employés, organise de nombreux clubs thématiques
4	Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (y compris par l'intermédiaire de sous-traitants)	Non	Oui	Non pertinent		Du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs et de son périmètre d'influence, notre cabinet n'est pas confronté aux problématiques de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ni de l'abolition du travail des enfants. La question doit être posée sur les périmètres SEA / ME et Maroc
5	Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	Non	Oui			Du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs et de son périmètre d'influence, notre cabinet n'est pas confronté aux problématiques de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ni de l'abolition du travail des enfants. La question doit être posée sur les périmètres SEA / ME et Maroc
6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession (recrutement, rémunération, heures de travail et de repos / congés payés, protection de la maternité, sécurité de l'emploi, affectation de postes, évaluation de la performance et de l'avancement, formation et opportunités, perspectives d'emploi, dispositif de protection sociale, sécurité et santé au travail)	Oui	Oui	Non pertinent		L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, elle aussi très encadrée par le droit social français, est évoquée dans ce rapport, appliquée de fait dans notre réglementation intérieure, nos pratiques au quotidien (recrutement sans discrimination, Plans seniors et handicap, dispositif d'insertion professionnelle, stages pour jeunes issus des QPV) et est intégrée dans nos politique (Politique RSE de diversité)
7	Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement en communiquant sur les risques potentiels pour le consommateur, en fournissant des informations complètes sur les risques au consommateur et au public, en obtenant une autorisation préalable avant vente	Non	Non			Nous ne sommes pas concernés par l'approche de précaution vs l'environnement, compte tenu de la nature de notre activité

SEA : Asie du Sud Est

ME : Moyen Orient

8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement (définir la vision, les politiques et les stratégies de développement durable, des objectifs et indicateurs de durabilité, établir un programme de production et de consommation durables et des objectifs de performance au-delà de la conformité à long terme, travailler avec les fournisseurs pour améliorer les performances environnementales et étendre la responsabilité tout au long de la chaîne de valeur, adopter des chartes, codes de conduite et pratiques pour atteindre des performances environnementales responsables, mesurer, suivre et communiquer les progrès accomplis dans l'intégration des principes de durabilité dans les pratiques commerciales, évaluer les résultats et appliquer des stratégies d'amélioration continue, assurer la transparence et un dialogue impartial avec les parties prenantes)	Oui	Oui	2004		Nous sommes membres du Global Compact de l'ONU depuis 2004 et adhérons depuis à plusieurs chartes (CEC, INRC, RFAR, Syntec). Nous sommes labellisés ECOVADIS et AFNOR. Nous avons élaboré de nombreux documents de politique (trajectoire de décarbonation, politique RSE transports, plan de mobilité, politique RSE déchets, politique RSE environnement et biodiversité) traduits dans nos pratiques (3 bilans carbone...). Nous avons créé une Fondation en 2017, ainsi qu'une offre sur les transitions écologique, environnementale, sociale, sociétale et de gouvernance à destination de nos clients
9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Oui	Oui			Mise en œuvre d'un dispositif de reconditionnement des PC et de remise sur le marché des smartphones. Virtualisation et externalisation des serveurs. Dématérialisation des activités et solutions de partage de données. Maîtrise des impressions par badgeage...
10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin (introduire des politiques et des programmes de lutte contre la corruption au sein de notre organisation et de nos activités commerciales, rendre compte de la lutte contre la corruption dans la communication annuelle sur les progrès et partager les expériences et meilleures pratiques, se joindre à ses pairs du même secteur et d'autres parties prenantes pour intensifier les efforts de lutte contre la corruption)	Oui	Oui	2022		Mise en place d'un Comité d'Ethique en 2022. Elaboration d'une charte éthique en 2024 et extension sur la chaîne de valeur via un code de conduite des fournisseurs. Formation de l'ensemble des salariés du cabinet à l'anti-corruption



ANNEXES

ANNEXE : ENJEUX À INCLURE DANS L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Nos travaux d'analyse de double matérialité ont conduit à l'identification de 11 enjeux considérés comme matériels. Les tableaux suivants décrivent la démarche de sélection en plusieurs étapes, impliquant notamment les associés et parties prenantes d'Eurogroup Consulting.

Environnement				
ESRS	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème	Matérialité
ESRS E1	Changement climatique	Adaptation au changement climatique Atténuation du changement climatique Energie	<i>Maîtrise de notre empreinte carbone</i>	Matériel
ESRS E2	Pollution	Pollution de l'air Pollution de l'eau et des sols Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires Substances préoccupantes Substances extrêmement préoccupantes Micro plastiques		Non matériel
ESRS E3	Ressources aquatiques et marines	Eau Ressources marines	Consommation et prélèvements Rejet des eaux (y.c. dans les océans) Extraction et utilisation des ressources marines	Non matériel
ESRS E4	Biodiversité écosystèmes	Vecteurs d'incidence directe de la perte de biodiversité Incidences sur l'état des espèces Incidences sur l'étendue et l'état des écosystèmes	Changement climatique, changement d'affectation des terres, de l'eau douce et des mers, exploitation, espèces invasives, pollution Taille des populations d'espèces, extinction mondiale des espèces Dégradation, désertification, imperméabilisation des sols	Non matériel
ESRS E5	Economie circulaire	Ressources entrantes, y.c. leur utilisation Ressources sortantes liées aux produits et services		Non matériel

Social				
ESRS	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème	Matérialité
ESRS S1	Effectifs de l'entreprise	Conditions de travail	<i>Sécurité de l'emploi; temps de travail, salaires décents, dialogue social, liberté d'association; droit à l'information consultation et participation, négociation, vie pro / perso, santé et sécurité</i>	Matériel
		Egalité de traitement et des chances	<i>Egalité de genre et de rémunération, formation et développement des compétences, emplois handicapés, non harcèlement et diversité</i>	Matériel
		Autres droits liés au travail	Travail des enfants, travail forcé, logement adéquat, vie privée	Non matériel
ESRS S2	Travailleurs de la chaîne de valeur	Conditions de travail	<i>Sécurité de l'emploi; temps de travail, salaires décents, dialogue social, liberté d'association; droit à l'information consultation et participation, négociation, vie pro / perso, santé et sécurité, les conditions de travail des SST et fournisseurs</i>	Matériel
		Egalité de traitement et des chances	Egalité de genre et de rémunération, formation et développement des compétences, emplois handicapés, non harcèlement et diversité	Non matériel
		Autres droits liés au travail	Travail des enfants, travail forcé, logement adéquat, vie privée	Non matériel

Social				
ESRS	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème	Matérialité
ESRS S3	Communautés touchées	Droits économiques, sociaux et culturels	Logement et alimentation adéquats, eau et assainissement, incidences terrestres et de sécurité	Non matériel
		Droits civils et politiques	Liberté d'expression et de réunion, droits de l'homme	Non matériel
		Droits des peuples autochtones	Consentement préalable, auto-détermination, droits culturels	Non matériel
ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs	Incidences informationnelles	Protection de la vie privée, liberté d'expression, accès à l'information <i>Notre protection des données personnelles</i>	Matériel
		Sécurité	Santé et sécurité dont personnelle, protection des enfants	Non matériel
		Inclusion sociale	Non discrimination, accès aux produits et services, commercialisation responsable <i>Notre soutien à l'économie (insertion, PME)</i>	Matériel

Gouvernance				
ESRS	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème	Matérialité
ESRS G1	Conduite des affaires	Culture d'entreprise, protection des lanceurs d'alerte, bien-être animal, engagement politique et lobbying, relations avec les fournisseurs y.c. pratiques de paiement	<i>Notre modèle de gouvernance et de partage de la valeur, Nos enjeux ESG dans nos missions et méthodes</i>	Matériel
		Corruption et versement de pots-de-vin	Prévention et détection, y.c. formations <i>Notre éthique des affaires</i>	Matériel

Eurogroup Consulting est le 1^{er} cabinet de conseil en stratégie, organisation et management français 100% indépendant.

Créé en 1982, il compte 400 collaborateurs en France et développe son rayonnement à l'international depuis plus de 10 ans. Eurogroup Consulting est notamment membre fondateur du réseau international Nextcontinent. Présent dans 30 pays, avec plus de 3000 consultants, il est reconnu auprès des dirigeants des entreprises de tous les secteurs d'activité privés et publics partout dans le monde.

Dans un contexte d'accélération des grandes transitions, **les équipes d'Eurogroup Consulting s'engagent aux côtés des femmes et des hommes qui font les organisations**, pour générer des transformations positives et durables.

Nos experts vous accompagnent sur la maîtrise des transitions énergétiques avec pragmatisme opérationnel et engagement durable, au service de la performance et de la résilience des acteurs du secteur. Chaque mission répond à des enjeux critiques et vise un résultat concret : **garantir un impact mesurable et durable.**



EURO
GROUP
CONSULTING