

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

EXERCICE
2020



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Sommaire

PAGE

- 5 Introduction
- 6 Notre modèle d'affaires
- 8 Engagements en faveur du développement durable
- 9 Principaux risques extra-financiers
- 11 Politiques appliquées et résultats
- 12 Environnement et lutte contre le changement climatique
- 18 Aspects sociétaux
- 23 Aspects sociaux
- 27 Vérification par un organisme tiers



INTRODUCTION

Introduction

Conformément à l'article L.225-102-1 du Code de commerce, la déclaration de performance extra-financière centralise l'information sociale et environnementale que nous vous devons. Elle présente le modèle d'affaires du Groupe Egis ainsi que les conséquences sociales et environnementales de notre activité (impacts de l'activité sur le changement climatique, engagements en faveur du développement durable et de l'économie circulaire, accords collectifs conclus). Elle décrit également les principaux risques extra financiers identifiés, les politiques appliquées pour prévenir ces risques, ainsi que les résultats de ces politiques.

Notre « Déclaration de Performance Extra-Financière » (DPEF) a fait l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant accrédité. La conformité et la sincérité des informations contenues dans la présente DPEF est jointe en annexe du rapport.

¹ Compte tenu de son activité de société de conseil, d'ingénierie et d'exploitation Egis n'est pas concerné par les sujets relatifs à la lutte contre le gaspillage alimentaire, les engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable ; la précarité alimentaire et le respect du bien-être animal. Ces points sont donc exclus de la présente DPEF.

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Egis est un Groupe international de conseil, d'ingénierie, de montage de projets et d'exploitation.

En ingénierie et conseil, nous intervenons dans les domaines des transports, du bâtiment, de la ville, de l'eau, de l'environnement et de l'énergie. Notre offre s'élargit dans les domaines routiers et aéroportuaires au développement de projets, à l'investissement en capital, à la fourniture d'équipements et à **l'exploitation**. Egis s'est également diversifié dans les nouveaux services de **smart city et de smart mobility**.

Filiale à 75 % de la Caisse des Dépôts et à 25 % par des cadres partenaires et des salariés, notre Groupe a généré, en 2020 **un chiffre d'affaires consolidé de 1 070 M€, dont 77.5% réalisé par l'ingénierie et conseil et 22.5% par l'exploitation et les services à la mobilité**.

Egis dispose d'implantations internationales en Europe, Moyen Orient, Asie, Afrique, Amérique et Océanie-Australie., avec une centaine d'implantations dans le monde. En 2020, comme le montre le graphique ci-contre, 62% du chiffre d'affaires est réalisé à l'international.

La valeur et les ressources d'Egis sont constituées pour l'essentiel de notre capital humain qui représente notre richesse en compétences et expertises, que nous avons à cœur de développer au travers la formation et l'innovation. À fin 2020, **Egis emploie et compte 15 500 collaborateurs dans le monde, dont 4301 en France** (4 065 personnes en ingénierie, conseil, nouveau services- sous convention Syntec et 236 personnes en exploitation- hors convention Syntec).

Fin 2020, Egis a défini **son nouveau projet d'entreprise**



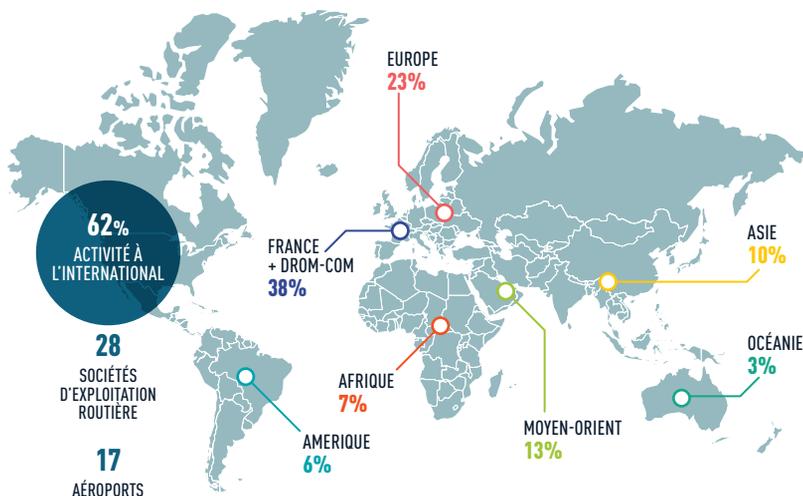
L'objectif d'**IMPACT THE FUTURE** est de permettre au Groupe de franchir une nouvelle étape de son développement, tout en contribuant à relever les grands défis du siècle que sont l'urgence climatique et écologique et la révolution numérique.

Pour faire partie des acteurs de premier plan au niveau international, nous devons doubler de taille à l'horizon 2026 et atteindre 2,5 Mds€ de chiffre d'affaires. La stratégie a été recentrée sur trois grands axes de développement prioritaires : transport et mobilité du futur ; construction de la ville durable ; développement des énergies renouvelables dans une démarche intégrée d'écoconception, écoconstruction et exploitation durable.

Notre ambition : Devenir un acteur de référence des infrastructures, bâtiments intelligents et durables au service de la lutte contre le changement climatique et de l'amélioration du cadre de vie des populations

Nos missions nous amènent à accompagner nos clients publics et privés de l'amont à l'aval de leurs projets. Ceci nous permet de capitaliser l'expérience acquise sur l'ensemble du cycle de vie des ouvrages et renforce notre compréhension des défis auxquels ils sont confrontés. Nous développons le dialogue avec nos propres parties prenantes (partenaires économiques et financiers, États et institutions publiques, acteurs territoriaux, monde académique, société civile) ainsi que celles de nos clients, afin de contribuer à promouvoir la prise en compte des enjeux sociétaux, tout autant que les aspects techniques et environnementaux dans la conduite de nos missions. Tel est le sens de nos trois engagements inscrits dans notre charte Développement Durable publiée depuis 2012 : Anticiper et prévenir ; accompagner et construire ; associer et impliquer.

RÉPARTITION DU CA 2020 SELON LES ZONES GÉOGRAPHIQUES



Notre socle de valeurs : Une entreprise créative, responsable et humaine

Nous exerçons nos métiers dans le respect de nos trois valeurs fondamentales : celles d'une entreprise créative, responsable et humaine. L'appropriation de nos valeurs doit se lire dans la façon que nous avons de mener nos projets à travers le monde, mais doit aussi se réaliser dans le comportement de tous. La Charte de déontologie définit les règles de comportement communes à l'ensemble des collaborateurs. La pérennité du Groupe repose sur la capacité de ses collaborateurs à cultiver la confiance de leurs clients et partenaires, et à perpétuer une culture de qualité. Les transitions écologique, énergétique et démographique, la révolution numérique, l'émergence de nouveaux modèles économiques exigent de nous toujours plus d'inventivité et de technicité pour élaborer les meilleures solutions possibles et pourvoir expressément aux besoins actuels et futurs de nos clients.

Changement climatique et révolution numérique : 2 enjeux majeurs au cœur de notre stratégie d'entreprise

Le défi climatique est sans doute le plus important défi auquel le monde est aujourd'hui confronté. Notre vocation, nos valeurs, nos compétences nous imposent de le mettre au cœur de nos choix stratégiques. Notre ambition est de développer progressivement une offre d'ingénierie et d'exploitation allant au-delà du strict « bas carbone ».

Nous visons en effet de proposer à nos clients une offre Zéro Émissions Nette, basée sur les piliers de l'écoconception, du bas carbone et de la séquestration pour des équipements et infrastructures moins producteurs de carbone et respectueux de la biodiversité.

C'est en effet au sein des projets opérationnels que l'on nous confie que nous avons le plus fort levier d'action. Dans le même temps, nous nous devons d'être exemplaires et de maîtriser pleinement l'empreinte écologique liée à notre fonctionnement interne.

Nous visons la contribution à la neutralité carbone mondiale à l'horizon 2050² conformément aux engagements de l'Accord de Paris.

Par ailleurs, la vague digitale est en train de révolutionner l'ensemble du secteur de la construction et de bousculer les chaînes de valeur établies avec l'arrivée de nouveaux entrants issus du monde du numérique. Le numérique nous amène à revisiter en profondeur nos outils et méthodes de travail. C'est aussi une formidable opportunité de développer de nouveaux services à forte valeur ajoutée et en particulier d'apporter des réponses au défi climatique.

IMPACT THE FUTURE s'inscrit dans la continuité de notre engagement en faveur du développement durable et est au service de notre ambition et de notre signature :

**IMAGINER
CONCEVOIR
CONCRÉTISER**
un futur durable

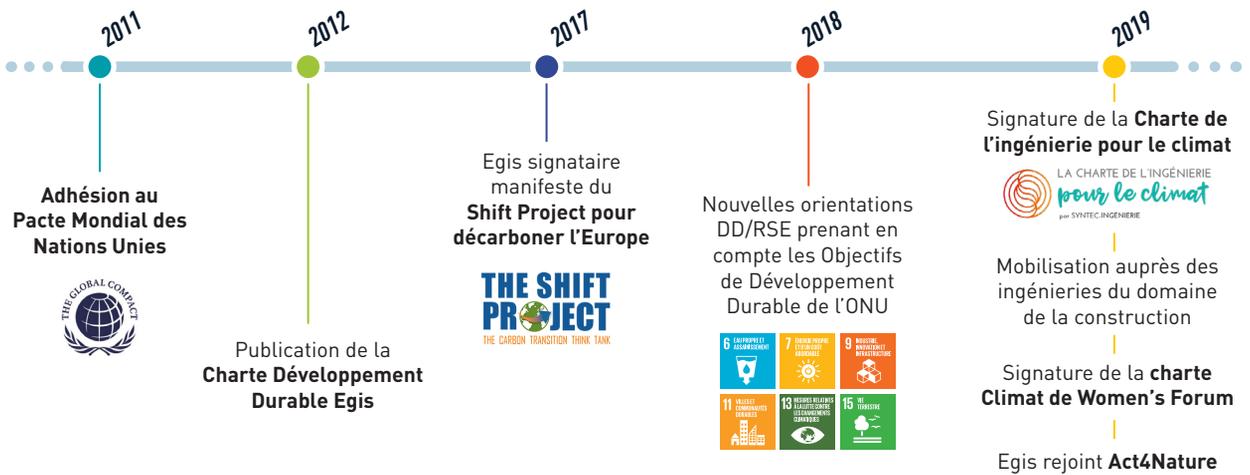


² Selon le référentiel Net Zero Initiative

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

L'objectif d'Egis aujourd'hui est d'être reconnu comme un accélérateur de transition écologique et énergétique et de figurer parmi les acteurs mondiaux de référence sur ces sujets. Egis est convaincu que c'est un devoir et une responsabilité sociale et environnementale de maintenir des conditions de vie favorables pour les générations futures et que par essence notre métier d'ingénieur doit trouver tout son sens dans de nouvelles façons de faire en explorant de nouvelles approches, nouvelles méthodes pour bâtir un monde meilleur, au service de nos clients qui ont eux-mêmes des engagements et objectifs à respecter en matière de développement durable et notamment dans la lutte contre le changement climatique.

Cet engagement, nous avons choisi de le rendre visible depuis 2011 :



PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Gouvernance des risques

Egis est un Groupe international, qui, par la nature et la géographie de ses activités, est susceptible d'être exposé à de nombreux risques.

Le dispositif de maîtrise des risques est intégré dans le système de management de la performance. Le Directeur Général du Groupe Egis en est le garant. Il valide les orientations en la matière et la méthodologie mise en œuvre. La fonction Risques de la Direction Ethique et Conformité, Risques et Performance du Groupe anime le dispositif de management des risques. Elle déploie la méthodologie et actualise les procédures et outils nécessaires à la démarche.

Les correspondants risques des Business Units (BU), nommés par les dirigeants de BU, animent au sein de leur BU le dispositif. Ils coordonnent la démarche d'identification, d'appréciation et de traitement des risques sur leur périmètre. Ils remontent annuellement les risques

majeurs identifiés ainsi que les incidents significatifs.

Au niveau du Groupe, l'identification des risques majeurs est menée au sein des processus du système de management de la performance par le pilote de processus. Les risques identifiés par les pilotes sont consolidés dans la cartographie des risques majeurs du Groupe.

Le Comité des Risques Opérationnels, tenu 2 fois par an, est l'organe de gouvernance des risques au sein du Groupe. Il procède à la validation de la cartographie des risques majeurs du Groupe ainsi qu'à la revue et l'approbation des plans d'actions de maîtrise qui y sont associés.

Méthodologie d'élaboration de la cartographie des risques

La méthodologie d'analyse des risques du Groupe Egis s'inscrit dans les bonnes pratiques suggérées par

les cadres de référence internationaux reconnus, en cohérence avec la CDC (COSO 2 ERM et ISO 31000).

La cartographie des risques est revue chaque année. Les risques sont évalués et hiérarchisés selon une matrice d'évaluation prenant en compte le niveau de probabilité d'une part et la gravité des impacts d'autre part.

Leur croisement permet de distinguer trois niveaux de criticité de risque :

- > Niveau 1 : risque mineur
- > Niveau 2 : risque modéré
- > Niveau 3 : risque majeur.

Au regard de son activité le Groupe Egis, en 2020, a identifié 16 risques majeurs selon notre référentiel de classification.

Parmi ces 16 risques, 6 d'entre eux sont des risques extra financiers et sont présentés dans le tableau suivant, ils concernent l'environnement, le sociétal et le social.

Principaux risques extra financiers	Niveau de criticité du risque dans la cartographie Egis	Description du risque
ENVIRONNEMENT		
Changement climatique	Majeur	Non prise en compte du changement climatique dans nos activités de conception et d'exploitation
SOCIÉTAL / ÉTHIQUE		
Éthique des affaires	Majeur	Violation des règles du droit de la concurrence et de la lutte contre la corruption. Pratiques pénalement répréhensibles
Juridique et Conformité	Majeur	Défaut de conformité du groupe vis-à-vis de réglementations applicables à nos activités
Système d'informations	Majeur	Risque de divulgation de données personnelles et /ou métier
SOCIAL		
Conditions de travail : SST et Sûreté		Risques en matière de santé – sécurité et de sûreté pour les collaborateurs
Risques en matière de santé – sécurité et de sûreté pour les collaborateurs		Insuffisance de visibilité et attractivité interne comme externe pour pourvoir les postes vacants, en particulier les postes critiques Non performance du recrutement

2020 : une année marquée par la crise sanitaire :

Le risque de « Conséquences de la pandémie COVID » a été inscrit en 2020 dans la cartographie des risques majeur du Groupe, sans pour autant le considérer comme un risque extra financier.

Caractéristiques de la crise Covid

La crise liée à l'épidémie Coronavirus présente une série de caractéristiques dont **le scénario pas été anticipé**, ni par Egis, ni par la plupart des entreprises; elle est:

- › **D'origine sanitaire**, donc éloignée des typologies habituelles des exercices de crise (incendie, accidents graves, enlèvements- attentats, guerre ...)
- › **Mondiale dans son étendue, mais nationale dans la mise en œuvre** des mesures de protection
- › **A cinétique lente et longue en terme de durée** (les scénarios de crise « classiques » se déroulant sur des périodes bien plus courtes ou constituant des événements ponctuels)
- › **Génératrice de conséquences économiques potentiellement extrêmement significatives**

Afin de réagir dès le début de la pandémie, un suivi de l'évolution de la situation à l'international et en particulier dans nos implantations en Asie (dès janvier 2020) a été mis en place. Au regard de l'évolution le Groupe a décidé de déclencher le dispositif de cellule de crise dès fin février 2020. La cellule de crise a été mise en veille de à l'été 2020, puis a été réactivée dès les prémices du redémarrage de la pandémie en France (mi-août), sans interruption jusqu'à ce jour.

Le dispositif de crise mis en place est conforme aux dispositions de la procédure Egis; il est composé de :

- › La Cellule de Crise Groupe : constituée autour du principal dirigeant (DG) par l'une des instances de direction en place, elle prend les décisions majeures.
- › La Cellule de Crise Opérationnelle : autour du pilote (directeur des risques), elle rassemble une dizaine de personnes issues des fonctions centrales directement concernées: RH, SI, Juridique, Communication, Services Généraux, Risques... ; elle propose, applique et coordonne la mise en œuvre des décisions de la Cellule de Crise Groupe sur les aspects sanitaires.
- › Elle assure également le relai et la coordination avec des réseaux transversaux clés. Elle gère la communication avec des supports dédiés accessibles aux collaborateurs (adresse de messagerie dédiée, espaces spécifiques dans les principaux media du groupe, etc...)

Le lien est permanent avec l'instance de direction opérationnelle (Comex) , avec des points très réguliers pour permettre une communication fluide avec la ligne managériale et assurer la cohérence entre les mesures d'ordre sanitaire (Cellule de Crise) et les décisions opérationnelles (Comex).

Finalités de l'organisation de crise Covid

Pour la France, les missions sont les suivantes:

- › Accompagner et mettre en œuvre les décisions des autorités gouvernementales impactant nos activités
- › Mettre en place les mesures et dispositifs de protection les salariés dans l'ensemble des

sites, en liaison avec les chefs d'établissement et responsables de sites.

- › Mettre en place les conditions pratiques et matérielles de la continuité d'activité dans les phases de confinement et de restriction de déplacement, mais aussi de la reprise d'activité dans les phases de déconfinement ou d'allègements des contraintes sanitaires
- › Recenser les cas Covid, mettre en place des indicateurs adaptés notamment sur la présence sur les sites.

À l'international, il s'agit de :

- › Recenser et s'assurer de la mise en œuvre par les dirigeants locaux des instructions des autorités gouvernementales locales
- › Assurer du transfert d'expérience en provenance et vers ces dirigeants locaux, notamment sur les dispositifs sanitaires.
- › Mettre en place d'un reporting des cas Covid et gérer la situation des collaborateurs en mission, des expatriés, VIE et stagiaires

Plus concrètement, nous avons réussi à maintenir notre activité grâce à un déploiement massif du télétravail dans la plupart de nos implantations. En France, mi-mars nos 4000 collaborateurs se sont tous retrouvés en un week-end en télétravail. Sur nos sites de chantiers, notre présence a pu se poursuivre avec les protocoles sanitaires en vigueur dans beaucoup de pays du monde. Nous avons gardé un lien étroit nos clients pour continuer au mieux la production dans ce contexte inédit. Les incertitudes restent évidemment importantes, notamment sur le niveau des différents marchés après la crise sanitaire. Mais la diversité des métiers et des présences géographiques du Groupe nous confère une bonne résilience.

POLITIQUES APPLIQUÉES ET RÉSULTATS

Pour faire face à ces principaux risques, Egis met en place des politiques, suit des plans d'actions et KPI qui permettent d'y faire face. Ces éléments sont présentés dans les paragraphes suivants.

Les politiques appliquées en matière d'environnement, d'aspects sociétaux et sociaux s'inscrivent dans nos Orientations Développement Durable 2018-2020, qui comprennent 3 piliers :

1



AGIR POUR LES TERRITOIRES DE DEMAIN, INTÉGRANT UNE FORTE COMPOSANTE DÉDIÉE À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

14 VIE AQUATIQUE

15 VIE TERRESTRE

OBJECTIF 1
Proposer une offre d'ingénierie et d'exploitation en réponse aux enjeux du défi climatique

Objectif 2
Accompagner les transitions écologique et énergétique des territoires en saisissant l'opportunité de la révolution du numérique

Objectif 3
Travailler avec et pour les populations locales

OBJECTIF 4
Maîtriser l'empreinte écologique de notre fonctionnement interne

2



AGIR POUR UNE CROISSANCE VERTUEUSE, RENTABLE ET DURABLE

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Objectif 5
Répondre aux attentes de nos clients tout en garantissant la rentabilité de nos activités

Objectif 6
Respecter l'éthique et la conformité dans nos pratiques quotidiennes et assurer une relation commerciale de confiance

Objectif 7
Innover pour rester un leader de l'ingénierie et garantir la résilience économique de l'entreprise

Objectif 8
Travailler avec notre écosystème professionnel pour maintenir une veille métier et détecter les signaux faibles de nos marchés

3



AGIR POUR LE BIEN-ÊTRE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Objectif 9
Veiller en tous lieux à la santé et à la sécurité de nos collaborateurs

Objectif 10
Offrir des conditions épanouissantes de travail pour attirer de nouveaux talents et développer les compétences des collaborateurs

Objectif 11
Favoriser la diversité humaine et multiculturelle du Groupe

ENVIRONNEMENT ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les conséquences de l'activité d'Egis sur l'environnement sont de 2 ordres :

- › Conséquences directes dues à notre activité propre : notre fonctionnement ;
- › Conséquences indirectes liées aux prestations intellectuelles de conseil, d'ingénierie et de conception que nous réalisons pour nos clients, où nous avons un fort levier d'actions pour aboutir à des projets plus vertueux en matière d'environnement et notamment de climat et de biodiversité.

L'environnement constitue une **source d'opportunité et de création de valeurs**, dans nos offres participant à l'aménagement du territoire. Le Groupe est ainsi engagé dans un système de management environnemental (certification ISO14001), qui nous permet de gérer et maîtriser nos impacts sur l'environnement et donc de limiter les risques. Notre politique environnementale est axée sur 2 axes, notre fonctionnement interne, et l'aspect métier.

La prise en compte de l'environnement dans les métiers de l'exploitation se traduit également par des certifications ISO 14001 ou « bas carbone » ; plusieurs aéroports exploités par Egis sont en effet accrédités Airport Carbon Accreditation (ACA).

Fin 2020, c'est près de 44% de notre activité qui est certifiée ISO 14001.

Afin de renforcer le programme environnemental sur l'enjeu de la lutte contre le changement climatique, Egis a défini en 2018 son Plan climat, baptisé trajectoire 1,5°C.

En 2020, le plan climat s'est enrichi d'actions en faveur de la restauration de la biodiversité, ces deux enjeux devant être adressés de façon conjointe.

Egis contribue à la neutralité carbone mondiale et à la restauration de la biodiversité par 3 leviers majeurs :

- › **En maîtrisant l'empreinte carbone liée à notre fonctionnement interne**, avec des actions concrètes, jalonnées de cibles de réductions d'émissions à 2020, 2025 et 2030 en adéquation avec l'Accord de Paris et la Stratégie Nationale Bas Carbone française³.
- › En contribuant à **réduire les émissions GES des projets de nos clients**, à limiter leurs impacts sur la pollution, l'artificialisation des sols et la biodiversité et à augmenter leur résilience face aux risques climatiques. C'est sur ce volet que notre levier d'action est le plus grand ; les secteurs sur lesquels nous intervenons (Bâtiments et transport) représentant plus de la moitié des émissions mondiales de CO2.
- › En contribuant à augmenter les puits de carbone mondiaux par le développement d'une **offre de séquestration du carbone et de restauration de la biodiversité**.

Ce plan d'actions communiqué à l'ensemble du personnel, a fait l'objet de présentation sur les principales implantations du Groupe en France et à l'international, depuis fin 2019. En 2020, ces présentations ont été ralenties compte tenu de la crise sanitaire.

IMPACTS DIRECTS

Réduction des émissions de carbone liées à notre activité propre

Depuis 2012, nous suivons l'évolution de nos principales émissions de carbone internes, dues aux déplacements professionnels, aux consommations énergétiques des bâtiments où travaillent nos collaborateurs ainsi qu'à la production de déchets. La consolidation est réalisée sur le périmètre des filiales ayant leur siège en France (4065 collaborateurs en 2020). **L'empreinte carbone d'Egis s'améliore d'année en année ; elle a réduit de 25% depuis 2016**, traduisant le résultat d'efforts soutenus sur la maîtrise de l'empreinte écologique du Groupe.

Sur le périmètre consolidé, **Egis a émis en 2020 6840 TeqCO₂**, soit en moyenne **1.7 TeqCO₂/collaborateur/an (versus 2.9 TeqCO₂/collaborateur/an en 2019)**. Notre objectif pour l'année 2020 était de maintenir nos efforts, et de rester, pour le périmètre des filiales ayant leur siège en France, en deçà des 2,9 TeqCO₂/collaborateur/an tout en poursuivant notre développement d'activités à l'international. 2020 s'avère une année exceptionnellement basse en termes d'émissions de carbone, en raison de la crise sanitaire du COVID qui partout dans le monde a conduit à une réduction drastique des déplacements (qui historiquement représente 80% de nos émissions de GES). Les résultats de l'année en matière d'émissions de GES sont donc extrêmement bas et constituent une exception qui ne peut être considérée comme imputable à notre action. Nous avons poursuivi néanmoins notre plan d'actions en matière de réduction d'émissions, tout en conservant les mêmes objectifs.

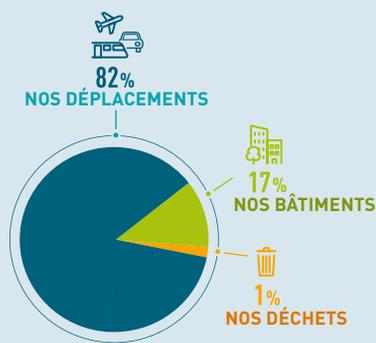
³ Le plan d'actions est focalisé en priorité sur les postes d'émissions les plus importants, à savoir :

- › les déplacements professionnels, où nous visons -30% d'émissions de GES pour 2025 (par rapport à notre année de référence 2016) ;
- › les consommations énergétiques de nos implantations (y compris une partie de l'énergie consacrée à l'utilisation du numérique) avec un objectif de - 40% en 2030 .

Empreinte carbone moyenne
(PAR COLLABORATEUR/AN)



Répartition par poste d'émission 2020



* année exceptionnellement basse en termes d'émissions de carbone en raison de la crise sanitaire mondiale du COVID et les restrictions de déplacements associées



Principales actions menées en 2020 pour réduire notre empreinte carbone interne :

- **Élaboration de la nouvelle Car Policy du Groupe** (périmètre des filiales ayant leurs sièges en France) qui fait la part belle aux véhicules dits propres. De cette Car Policy ont été exclus les SUV thermiques et les véhicules essence en raison de leur fort taux d'émissions de CO₂ par km parcourus. Des modèles diesel sont maintenus mais uniquement pour les « gros rouleurs ». La flotte de véhicules du Groupe (fonction et véhicules de service) pourra ainsi être renouvelée progressivement, avec des modèles plus vertueux permettant d'atteindre un objectif de 63gr/ CO₂/km en moyenne pour la flotte en 2025 - (norme WLTP) Fin 2020 la moyenne était de 123gr/ km (soit un objectif de réduction de 48% des émissions sur ce poste). À cette Car Policy est associé un programme de déploiement d'installation de bornes électriques dans nos implantations.
- **Renégociation de tarifs avec la SNCF**, afin de faire bénéficier aux collaborateurs du Groupe des tarifs préférentiels en première classe sur des trajets cibles (les

8 lignes les plus utilisées par nos collaborateurs en avion : tels que Paris-Montpellier, Paris Aix, Paris Marseille), incluant une expérience voyageurs globale basée sur le confort. L'objectif étant d'inciter les collaborateurs à augmenter l'utilisation du train et de les accompagner dans ce changement d'usage.

- **Lancement de la démarche Green-IT** : qui a permis de mettre en lumière un certain nombre d'enseignements. L'environnement utilisateur représente plus de 50% des impacts (sauf Énergie à 32%), du fait des équipements utilisateurs, de la taille des écrans et de la durée de vie des équipements globaux; la consommation électrique des équipements du réseau est particulièrement élevée. 2 axes principaux d'amélioration majeurs ont été identifiés : les postes de travail et la téléphonie (durée de vie & éco-certificats). C'est ainsi que fin décembre 2020 a été décidé d'étendre la durée de vie des mobiles à 3 ans.

IMPACTS INDIRECTS

Réduction des émissions carbone de nos clients, générées par les projets sur lesquels nous intervenons

En tant qu'ingénieur et exploitant, nous avons un rôle majeur à jouer ; nous intervenons sur des secteurs (bâtiments et transports) fortement émissifs (plus de 50 % émissions mondiales), des projets de long terme qui vont impacter plusieurs générations ; cela nous confère une grande responsabilité sociétale. De par son expertise technique, son rôle de conseil et prescripteur auprès des décideurs publics et privés, sa capacité d'innovation, Egis a un effet de levier déterminant sur les projets qui lui sont confiés.

Egis dispose depuis plus de 10 ans d'une offre abondante qui se décline dans tous nos domaines d'expertises et nos implantations. En 2019, une cartographie qui répertorie les savoir-faire, méthodes et outils développés, ainsi que les références significatives en matière de contribution à la lutte contre le changement climatique, a mis en évidence plus de 70 initiatives développées par l'ensemble des business units domaines, métiers et géographiques.

Nos expertises concernent les 3 volets de la lutte contre le changement climatique : l'atténuation (c'est-à-dire la réduction des émissions), l'adaptation et la séquestration/compensation.

Notre offre CARBONE couvre l'ensemble de la chaîne de valeur du conseil à l'exploitation et nouveaux services en passant par l'ingénierie. La prise de conscience de l'urgence climatique a induit de nouvelles réglementations, visant en particulier à améliorer la performance thermique des bâtiments. Les nouvelles règles d'attribution des finances vertes, notamment la taxonomie européenne, vont obliger l'ensemble des entreprises et nos clients à apporter la preuve de leur contribution à la lutte contre le changement climatique. Egis doit être à la hauteur de ces nouvelles exigences. Le risque lié au changement climatique proviendrait d'une montée en compétences insuffisante de nos collaborateurs

pour intégrer dans la conception, la réalisation et l'exploitation des ouvrages l'application des principes d'écoconception, les impacts des événements climatiques sur le dimensionnement et l'exploitation des ouvrages et le calcul des émissions carbone liées aux projets sur lesquels nous intervenons.

À contrario, cette nouvelle expertise constitue pour nos métiers une opportunité de développement de business et de différenciation. En effet, si les méthodes d'écoconception et de calcul des émissions de CO2 sont déjà élaborées, elles restent à déployer auprès du plus grand nombre ; les outils de calcul des émissions de carbone existants restent encore à adapter pour correspondre à nos expertises métiers et à un contexte géographique variable. Et les indicateurs de suivi de la contribution de l'ingénierie à l'effort climatique restent à construire.

Par ailleurs, notre capacité d'augmenter la résilience des projets de nos clients face au changement climatique est de plus en plus sollicitée. Enfin, pour la partie exploitation de nos activités, la prise en compte du risque climatique requiert d'anticiper et d'évaluer les épisodes climatiques pouvant imposer des dommages physiques, et nécessitant d'adapter les modes d'exploitation.

Contribution à l'augmentation des puits de carbone mondiaux

Notre expertise nous permet de développer une offre sur le champ de la séquestration carbone, au travers de solutions basées sur la nature (via le stockage dans les sols ou par des actions de renaturation des écosystèmes) ou par l'utilisation du bois dans les conceptions des constructions - y compris pour des immeubles de grande hauteur.

Principales actions menées en 2020 pour contribuer à réduire les émissions carbonées de nos clients et développer une offre de séquestration du carbone et de restauration de la biodiversité.

- › **Actions d'acculturation et la mobilisation** du management et des collaborateurs aux enjeux climatiques dans les projets. Nous avons œuvré en 2020 à faire évoluer nos supports de présentation en 100% digital afin de poursuivre la sensibilisation en cas de persistance de la crise COVID de manière prolongée.
- › **Renforcement de nos expertises métiers** en se dotant d'outils carbone pour les métiers n'en n'étant pas pourvus, en ancrant la culture d'écoconception dans nos process de production. Un kit de prise en main de l'écoconception a été réalisé. Et de nouvelles briques

de l'offre de séquestration carbone et de restauration de la biodiversité ont été développées (SMART CARBON SOILS, LANDBOOST, outils Eva-carbone© et Eva-biodiversité©,...).

- › **Visibilité accrue de notre offre climat**, initié en 2019 avec la valorisation de références estampillées Trajectoire 1.5°. En juin 2020, Egis a publié « 21 propositions pour une relance économique bas carbone » afin de prendre sa part dans l'effort collectif visant à réinventer le monde qui nous entoure. Des fiches descriptives détaillées de solutions de lutte contre le

changement climatique ont été également publiées et largement relayées sur nos sites internet, sur les réseaux sociaux, au sein d'une campagne de communication intitulée « REBONDIR » et ceci, dès les premiers jours du confinement, pour valoriser nos solutions de transformation et notre vision d'un monde meilleur résilient et décarboné.

21
PROPOSITIONS
POUR UNE
RELANCE
ÉCONOMIQUE
BAS CARBONE





Egis mène une politique volontariste de **R&D** et d'innovations visant à accélérer la transition écologique et énergétique. Les thématiques Climat et biodiversité font parties des axes forts de nos réflexions et développements en cours et à venir : 32% de nos efforts d'innovation et actions de Recherche sont ciblés sur ces thèmes, soit environ 11 M€ en 2020.

Notre idéathon⁴ qui s'est tenu en février 2020 a été centré sur la recherche de solutions innovantes bas carbone au service des axes stratégiques d'Egis. Nous sommes actifs dans plusieurs groupes de travail de recherche collaborative sur les sujets climat-énergie-biodiversité

(ex : CEEBIOS (Centre Européen d'Excellence en biomimétisme), I4CE (Institute for Climate Economics), AIPCR (association mondiale de la Route ...), CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment)..)

Du discours à la preuve / exemples de réalisations 2020

Malgré la crise sanitaire, Egis a continué d'œuvrer activement, partout dans le monde, contre le changement climatique au travers de ses projets et l'accompagnement de ses clients, cela dans tous les métiers du Groupe, et sur tous les fronts : la réduction, la séquestration des émissions de carbone et sur l'adaptation des territoires.

Politiques et diligences raisonnables	Actions	Indicateurs de performance ⁵	Résultats 2020
PRISE EN COMPTE DU CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS NOS ACTIVITÉS DE CONCEPTION ET D'EXPLOITATION			
Plan d'actions Trajectoire 1.5°	Renforcer l'acculturation et la mobilisation du management et des collaborateurs aux enjeux climatiques à la prise en compte du changement climatique	Taux de réalisation	75% ⁶
	Renforcement des expertises métiers : Chantiers prioritaires : écoconception, offre séquestration carbone , outils d'évaluation carbone dans les projets ⁷	Taux de réalisation	100%
	Augmenter la visibilité de notre offre climat	Qualitatif pas de KPI suivi	
Recherche et développement : mener une politique volontariste dans les projets liés à la transition écologique et énergétique	Part des investissements R&D lié au climat et à la biodiversité sur investissements totaux de R&D		32%
	Millions d'euros investis		11%

NEW

⁴ L'Idéathon est notre challenge interne dédié à nos innovations.

⁵ Pour information les indicateurs figurant en noirs concernent le périmètre Groupe et ceux en bleus le périmètre des filiales ayant leurs sièges en France, ou le Brésil lorsque précisé ceci étant valable pour tous les tableaux de la Déclaration de Performance Extra Financière.

⁶ 3 types d'actions sur les 4 identifiées pour 2020 ont été réalisées

⁷ Il s'agit d'actions de fond inscrites dans la durée, avec des jalons annuels.

SÉLECTION DE RÉALISATIONS 2020 : RETOUR EN IMAGE SUR NOTRE CONTRIBUTION À LA NEUTRALITÉ CARBONE

Contrat d'études sur les facteurs influençant l'efficacité des vols horizontaux en Pologne (en coopération avec Open Airlines)

En termes simples, les vols efficaces horizontalement suivent des trajectoires les plus courtes possibles entre les aéroports d'origine et de destination, en suivant souvent une trajectoire en grand cercle, ce qui contribue à réduire le temps de vol, la consommation de carburant et les émissions produites par un tel vol.



AVIATION

Egis a remporté le prix «Construction et Aménagement» au Grand Prix National de l'Ingénierie 2020 pour la réhabilitation en site occupé du plus grand lycée de Bretagne - le Lycée de Bréquigny

Une opération novatrice qui a démontré que la rénovation d'un lycée avait un impact sur le climat moins important que la construction d'un lycée neuf très bas carbone avec la même performance énergétique.

Accompagnement du bailleur social 3F, dans une démarche
de neutralité carbone visant la réalisation d'un Plan de Transition 2050.



BÂTIMENT



ENVIRONNEMENT



Innovation autour de la séquestration carbone dans les sols

Le sol non valorisé des organisations et entreprises représente un potentiel d'innovation sociale et climatique de premier plan. Au regard de cette importance vitale et du patrimoine foncier à exploiter durablement, Egis a développé la solution SMART CARBON SOILS, alignée avec la trajectoire 1,5 °C des accords de Paris et le cadre référentiel de la « Net Zero Initiative ».

Le Conservatoire des Espaces Naturels de Savoie et Egis ont reçu le Prix spécial «Milieux Humides» du Prix du génie écologique 2020 pour le projet de restauration hydrique et agroenvironnementale du marais de Chautagne. (73), la plus vaste zone humide de Savoie de près de 60 ha, sur la commune de Chindrieux.



ENVIRONNEMENT



MOBILITÉ

Egis réalise pour le compte de Total, la **conception des infrastructures de recharge de véhicules électriques de Paris**. Le projet consiste à remplacer l'ensemble des 443 stations Autolib existantes d'ici au 1er décembre 2021, ainsi que la fourniture de nouvelles stations dans les parkings en ouvrage.

Le projet de **métro de Doha** a remporté le prix international CIHT en 2020 (The Chartered Institution of Highways & Transportation) 2020. Le métro de Doha constitue l'épine dorsale du système de transport public. Il est appelé à révolutionner la façon dont les gens se déplacent dans Doha et sa banlieue. Il dessert la plupart des sites de la capitale de manière rapide et pratique, avec 37 stations, 3 lignes et 76 km, ce qui en fait une option bien supérieure à la voiture particulière. Egis, en groupement avec Louis Berger/WSP, a fourni les services de PMC pour la phase 1 du métro de Doha.



RAIL

Développement de l'outil « Villes en alerte », en groupement avec Synapse, Ceneau, Comatis - un outil **qui permet d'anticiper les risques d'inondation et de gérer la crise à l'échelle intercommunale**, de manière collaborative, en temps réel, avec l'ensemble des acteurs locaux. Mis en place en tant que **projet pilote sur le territoire de l'EcoCité de la Métropole de Montpellier**, il a été sélectionné par le Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire pour illustrer la thématique de la résilience d'un territoire au risque inondation.

Assistance technique à la ville de Lviv en Ukraine qui a remporté en juin 2020 le **Gold Sustainability Award de la BERD (Banque européenne pour la reconstruction et le développement) pour les meilleures pratiques environnementales et sociales**. Egis intervient sur **7 des 8 projets municipaux qui ont contribué à ce prix**. Egis a commencé sa coopération avec la ville de Lviv en 2009 sur des projets de transports publics, de billetterie électronique, de déchets solides, de traitement des eaux usées et de production de biogaz, de réhabilitation des routes...). Une fois en œuvre, les projets vont réduire les émissions de CO2 de 360 000 tonnes par an, ce qui équivaut à planter 5,9 millions d'arbres ou à retirer 6 000 voitures de la circulation.



VILLE



ROUTE

Étude relative aux Gaz à Effet de Serre du projet de contournement autoroutier d'Arles (26km)

Cette étude a été menée avec d'une part, l'outil Variways® (méthode Egis qui a reçu un avis technique de l'IDRRIM) et d'autre part, avec la méthode du CEREMA de 2020 « Recommandations pour l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre des projets routiers ».

Le bilan GES est un indicateur que la Maîtrise d'Ouvrage de l'opération à l'intention de suivre tout au long du projet dans un objectif d'optimisation de l'impact environnemental.

ASPECTS SOCIÉTAUX

Éthique : tenir le cap ferme de la tolérance zéro

Egis s'est construit sur des valeurs d'éthique, de transparence, de qualité, de respect et d'intégrité.

La direction Éthique et conformité est chargée de déployer un dispositif permettant de renforcer un comportement éthique en accord avec les valeurs du Groupe et de veiller à la conformité des pratiques vis-à-vis du cadre réglementaire national et international portant sur l'intégrité.

Au-delà du respect des lois et règlements en vigueur dans les pays où Egis opère, le Groupe a défini des règles de comportement applicables à tous, qui s'articulent autour de trois documents principaux actualisés en 2018 : une charte de déontologie (disponible en 9 langues), un code d'intégrité et un code d'intégrité des partenaires d'affaires. En 2020, le programme éthique a été complété sur les aspects concernant les conflits d'intérêts, le recrutement des agents publics, les due diligences Éthique pour les acquisitions, et la méthodologie de cartographie du risque corruption.

Depuis 2018 Egis dispose d'un dispositif d'alerte interne (périmètre monde). Ce dispositif a pour objectif de signaler l'existence de conduites ou de situations contraires aux règles communes établies. Ce dispositif vise à faciliter et à sécuriser l'émission des alertes, et il permet de garantir la confidentialité de l'information et la protection des données à caractère personnel. Il se compose d'une procédure qui décrit le champ d'application des alertes, leurs modalités d'émission et de traitement, et les dispositions en matière de protection et d'une



plateforme internet et d'une messagerie téléphonique, accessibles par tous les collaborateurs depuis le portail My Egis (page d'accueil) ou depuis le lien internet précisé dans la procédure. Une communication générale et une vidéo de prise en main sont accessibles pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe."

Dans le cas où un incident corruption se produirait, Egis a mis en place dans son système de management une procédure « incidents » qui permet de lister tous les incidents significatifs vécus par les filiales du Groupe, d'en tirer des enseignements et de déterminer les plans d'actions qui s'avèreraient nécessaires (préventifs et correctifs).

Plus concrètement cette procédure a pour objectif de :

- › Doter Egis d'outils de pilotage « au quotidien » de ses risques opérationnels en complément des travaux d'évaluation;

- › Collecter et conserver les données permettant de quantifier les risques opérationnels, et d'y associer les ressources nécessaires;
- › Accompagner les responsables d'activités et les opérationnels dans la gestion des incidents;
- › Caractériser les incidents en évaluant notamment les impacts financiers;
- › Générer à tout moment des reportings d'analyse et de synthèse à destination de la Direction Générale et de la Caisse des Dépôts;
- › Et surtout d'éviter leur survenance et/ou en contenir les conséquences.

Une plateforme unique de déclaration et de traitement d'événements divers, dont ceux relatifs aux incidents, a été mise en service et communiquée à tout le personnel au cours du 1er trimestre 2020.

Les principaux faits marquants en 2020 sont les suivants :

- › Poursuite de l'effort en terme de formation présentielle (287 personnes formées)
- › Campagne complémentaire du parcours e-learning relatif à l'éthique des affaires et module obligatoire pour les nouveaux arrivants
- › Mise en place de moments Éthique
- › Déploiement de la procédure "Conflit d'intérêts", avec utilisation de l'outil Groupe (Avanteam) pour la déclaration et le traitement des situations de conflit d'intérêts, et déclaration annuelle obligatoire des membres du CA et du COMEX
- › Finalisation de la nouvelle méthodologie de cartographie des risques Corruption et application en cours pour la cartographie 2020
- › Intégration de l'éthique dans le processus de recrutement des agents publics
- › Établissement d'un guide sur la réalisation des due diligences Éthique dans le cadre des acquisitions de sociétés.

› **Formation en présentiel :**

84% Un recensement des collaborateurs directement exposés au risque (profils managers, commerciaux et opérationnels) et devant assister à la formation est mis à jour régulièrement. À fin 2020, ce recensement est de 2411 personnes. En 2020, l'effort de formation s'est poursuivi avec 287 personnes formées en présentiel, dont 244 en Inde.

› **Formation en e-learning :**

« parcours e-learning relatif à l'éthique des affaires et module obligatoire pour les nouveaux arrivants ; le module éthique est désormais disponible en 4 langues : français, anglais, espagnol¹¹ et portugais : la campagne de formation complémentaire en e-learning menées en France et à l'international. En 2020, 1069 collaborateurs supplémentaires ont été invités à suivre le parcours, 31% d'entre eux ont validés le parcours

Politiques et diligences raisonnables	Actions	Indicateurs de performance ⁸	Résultats 2020	Résultats 2019
ÉTHIQUE DES AFFAIRES				
Charte de déontologie, Code d'intégrité	Mise en place en 2018 du dispositif d'alerte interne au niveau du Groupe	Nombre d'alertes pour raison éthique ⁹	27 ¹⁰	18
Politique Formation	Poursuite des actions de formation en e-learning et en présentiel	Taux de population formée en présentiel	74%	84%
		Taux de population formé en e-learning	31 %	31 %

⁸ Pour information les indicateurs figurant en noirs concernent le périmètre Groupe et ceux en bleus le périmètre des filiales ayant leurs sièges en France, ou le Brésil lorsque précisé ceci étant valable pour tous les tableaux de la Déclaration de Performance Extra Financière.

⁹ Sur les 18 alertes, 17 sont internes dont 2 ont été jugées non recevables

¹⁰ Dont 8 alertes jugées non recevables –hors périmètre ou informations collectées insuffisantes

¹¹ Le module e-learning est disponible en espagnol depuis cette année.

Juridique et conformité : Conformité d'Egis avec les réglementations applicables à nos activités

Les activités et projets d'Egis s'inscrivent dans un contexte d'exigences croissantes de sécurité et de conformité juridique (devoir de vigilance, prévention de la corruption, respect du droit de la concurrence, RGPD, etc.). Egis s'appuie pour la prise en compte des nouvelles réglementations qui lui sont applicables sur la Direction Juridique du Groupe. La fonction juridique est dirigée par la Directrice Juridique également Secrétaire Générale du Groupe directement rattachée au Directeur Général.

La Direction Juridique apporte son expertise dans de nombreux domaines parmi lesquels la protection des données personnelles en lien avec le Data Protection Officer du Groupe, le droit de la concurrence ou encore les règles applicables en matière de sanctions et embargos.

La Direction Juridique assure également un suivi de l'actualité juridique, de l'évolution des dispositions réglementaires et des développements jurisprudentiels en vue de réaliser une veille diffusée auprès de collaborateurs du Groupe.

Les processus gérés par la Direction Juridique sont pleinement intégrés au périmètre du dispositif de maîtrise des risques d'Egis et font l'objet d'une revue en collaboration avec la Direction Ethique Conformité Risques et Performance.

Respect de la Loi Sapin 2

Le programme de mise en conformité d'Egis avec les dispositions de la loi Sapin 2 est coordonné par la Direction de l'Éthique et de la Conformité qui a établi les plans d'actions et mis en place les dispositifs du dispositif anti-corruption d'Egis.

Respect de la réglementation en matière de protection des données personnelles

Depuis plusieurs années Egis s'est engagé dans un programme de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données à caractère personnel (UE) 2016/679 du 27 Avril 2016 dit RGPD. En 2020, le Groupe a étendu ce programme à

la prise des comptes de différentes réglementations en matière de protection des données à caractère personnel, dans le monde.

Le Groupe a désigné un Data Protection Officer en 2018 qui pilote le programme de mise en conformité, pour l'ensemble de ses filiales y compris à l'international, et a mobilisé ses équipes en conséquence.

Egis, en tant que responsable de traitement ou sous-traitant, veille au respect des principes posés par les réglementations en vigueur pour toutes les activités et traitements impliquant des données à caractère personnel.



Le déploiement du plan de vigilance

La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 impose la mise en œuvre d'un plan de vigilance qui comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits de l'Homme et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation. Egis a ainsi

établi une cartographie des risques et des procédures d'évaluation régulière de ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants.

Le plan de vigilance d'Egis fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodique par le Comité des Risques Opérationnels (CRO) instance présidée par le Directeur Général du Groupe, et en charge notamment de la validation de la cartographie des risques du Groupe et du suivi des plans d'action associés. La cartographie des risques du Groupe est par ailleurs validée par le Comité d'Audit, émanation du Conseil d'administration d'Egis.

Afin de continuer de veiller aux respects des exigences réglementaires qui s'imposent au Groupe, un plan d'actions a été mis en place depuis 2019 afin d'anticiper tout défaut de conformité vis à vis des nouvelles réglementations. Le plan d'actions comprend entre autres, la diffusion d'une veille mensuelle auprès des services concernés, dédiée aux sujets conformité et protection des données personnelles et portant sur un périmètre mondial. Le taux de réalisation de cette veille sur 2020 est estimé à **90%** est donc très satisfaisant. Les actions vont se prolonger en 2021 et seront complétées au cours de l'année.

Politiques et diligences raisonnables	Actions	Indicateurs de performance ¹²	Résultats 2020
DÉFAUT DE CONFORMITÉ VIS-À-VIS DES NOUVELLES RÈGLEMENTATIONS			
		Taux de réalisation de la veille conformité ¹³	9 veilles conformité – 82%
Process juridique et conformité	Veille sur les nouvelles réglementations	Taux de réalisation de la Veille protection des données personnelles ¹⁴	17 veilles RGPD – 100%
		Taux de couverture de la veille protection des données personnelles ¹⁵	9 BU couvertes sur 11 – 82%

¹² Pour information les indicateurs figurant en noirs concernent le périmètre Groupe et ceux en bleus le périmètre des filiales ayant leurs sièges en France, ou le Brésil lorsque précisé ceci étant valable pour tous les tableaux de la Déclaration de Performance Extra Financière.

¹³ 100% = Veille conformité– 11 diffusions par an

¹⁴ 100% = Veille protection des données – 11 diffusions par an

¹⁵ 100% = Couverture de la totalité des BU du Groupe

Systèmes d'informations (SI)

Avec le développement de la digitalisation et l'hyper communication, Egis s'est doté d'un cadre qui vise à protéger les données du Groupe, celles de nos clients et les données à caractère personnel de toutes menaces (interne, externe, délibérée, accidentelle).

Pour l'année 2020, suite au déploiement massif du télétravail lié à la situation sanitaire covid-19, le dispositif de protection des données d'Egis et de celles de nos clients s'est avéré robuste. En dépit de l'augmentation significative des cyberattaques constatée tant au niveau mondial qu'aux portes de nos SI, nous avons atteint notre objectif : Egis n'a pas comptabilisé de divulgation d'information confidentielle ou sensible, ni d'arrêt partiel ou complet de nos SI.

Ce résultat est atteint grâce à notre démarche globale qui pose les principes communs de gouvernance sécurité des SI et les règles de protection des informations. Les exigences et les bonnes pratiques de la norme ISO 27001 sont déclinées dans les Règles des Systèmes d'Information, la Politique de Sécurité des Systèmes d'information, la charte d'utilisation des moyens informatiques et la charte administrateur informatique.

Ces règles et procédures encadrent de façon pérenne les comportements sécurisés. Leur déploiement s'appuie sur l'engagement du top management et de la chaîne managériale, sur les utilisateurs qui appliquent les règles de protection, sur les actions régulières de sensibilisation pour maintenir les connaissances au meilleur niveau, et sur le contrôle permanent du respect des principes de protection de l'information.

L'objectif de ce dispositif de protection est de mettre en place pour nos utilisateurs et nos Clients un environnement numérique de confiance et de maîtriser les cyber-risques pouvant avoir un impact sur nos activités.

Toutes nos actions s'inscrivent dans notre roadmap cyber dans laquelle nous avons identifié les actions à mettre en œuvre pour continuer à améliorer notre niveau de protection et préparer leurs évolutions en cohérence avec les objectifs de développement du Groupe.

En 2020, tout comme l'an passé, nous avons atteint notre objectif et nous n'avons pas constaté d'information marquée confidentielle/sensible divulguée sur Internet, pour l'ensemble du Groupe Egis.

Politiques et diligences raisonnables	Actions	Indicateurs de performance	Résultats 2020	Résultats 2019
DIVULGATION D'INFORMATION (MÉTIER ET PERSONNELLE) : DÉGRADATION DE RÉPUTATION ET PERTE DE CRÉDIBILITÉ AUPRÈS DES CLIENTS				
Systèmes d'information : Politique SI	Mise en place d'un plan d'actions	Divulgation d'informations confidentielle et/ou sensible ayant pour origine le SI Egis	0	0



ASPECTS SOCIAUX

Ressources Humaines

The **Egis Human Resources Management Code** définit les grands principes de la politique Ressources Humaines qui s'imposent à toutes les entités du Groupe Egis dans le monde. Sa déclinaison dans nos différents pays d'intervention respecte les réglementations et contraintes locales. Ce code reprend notamment les principaux risques extra-financiers que nous avons identifiés, et qui sont par ailleurs encadrés par des politiques plus spécifiques comme la santé et sécurité au travail, la qualité de vie, le développement des compétences et formations. Les 15500 femmes et les hommes d'Egis représentent notre force de production, la composante humaine est donc un enjeu primordial pour le groupe. Les principaux chantiers qui déclinent la politique des ressources humaines pour faire face aux principaux risques sont les suivants :

Assurer en tous lieux la santé et la sécurité des collaborateurs

La sécurité des collaborateurs est un enjeu majeur dans un contexte de forte activité à l'international. Depuis plusieurs années, Egis s'est engagé dans une démarche de **Safety attitude** qui s'applique autant à nos collaborateurs travaillant dans les bureaux qu'à ceux en déplacement ou ceux qui sont affectés sur nos projets. Egis est certifié **ISO 45001 (anciennement OHSAS 18001)**. En 2020, **près de 70% de notre activité est certifiée**. Par ailleurs, le taux de fréquence des accidents est en baisse sur la période 2019/2020 pour le périmètre France, cela s'explique notamment par les moindres déplacements du personnel et du contexte COVID qui a notamment réduit l'activité de contrôle de travaux lors du premier confinement. Concernant l'international, une politique sureté et sécurité lors des

missions et séjours à l'étranger s'appuyant sur un outil permet de suivre les itinéraires pratiqués lors des déplacements, de localiser et alerter les voyageurs et expatriés en cas de problème. Une veille sécuritaire est également assurée, elle est mise à jour à minima 11 fois dans l'année et est transmise à l'ensemble des managers en charge d'équipes se déplaçant à l'international. Elle est également accessible sur le réseau d'entreprise. L'année 2020 a été marquée par la crise COVID 19, les dispositions spécifiques et exceptionnelles ont été détaillées précédemment au chapitre des risques.

Politiques et diligences raisonnables	Actions	Indicateurs de performance ¹⁶	Résultats 2020	Résultats 2019
CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES À LA SÉCURITÉ ET SURETÉ DES COLLABORATEURS				
Code du Management des Ressources Humaines	Mise à jour mensuelle du classement des pays par niveau de risque ¹⁷	Taux de mise à jour de la veille sécuritaire dans l'année	100%	100%
Politique santé et sécurité ¹⁸ des collaborateurs, Safety Attitude, OHSAS 18001	Assurer en tous lieux la santé et la sécurité des collaborateurs en déployant notre système de management de la santé-sécurité	Part de l'activité certifiée ISO 45001	69.7%	60.5 %
		Taux de fréquence tous accidents avec arrêt reconnus CPAM	2.59%	3.6%

¹⁶ Pour information les indicateurs figurant en noirs concernent le périmètre Groupe et ceux en bleus le périmètre des filiales ayant leurs sièges en France, ou le Brésil lorsque précisé ceci étant valable pour tous les tableaux de la Déclaration de Performance Extra Financière.

¹⁷ Il s'agit d'une veille réalisée par pays, où sont identifiés tous les risques pouvant entraver la sécurité du personnel en déplacement. Taux de mise à jour de la veille sécurité pays (avec un objectif de 11 mise à jour dans l'année = 100%) ; cette année la veille a été exceptionnellement interrompue pendant 3 mois -mars/avril/mai, période pendant laquelle les collaborateurs n'avaient pas le droit de se déplacer pour raison professionnelle. Nous avons considéré toutefois que les 100% était atteint.

¹⁸ Sécurité au sens intégrité physique des collaborateurs

Le développement des compétences et la formation

Notre ambition de doublement de taille accélérant encore notre empreinte internationale, soutient notre volonté d'être un employeur de choix, offrant à ses salariés un cadre de travail épanouissant et dynamique, des opportunités professionnelles diversifiées vers nos nombreux métiers, domaines d'activité et pays cibles de développement.

La formation est un investissement fort de notre politique RH pour garantir nos expertises, développer notre culture managériale, favoriser la transversalité et assurer l'employabilité des collaborateurs dans un contexte d'évolution permanente des compétences.

Egis développe une culture d'entreprise apprenante facilitant l'accès à des ressources de formation multimodales (formation en situation de travail, conférences, communautés d'apprentissage, e-learning, ...) pour l'ensemble des équipes.

Nos axes d'actions prioritaires de développement contribuent à :

- › Accélérer notre transformation digitale ;
- › Assurer la prise en compte du défi climatique dans l'ensemble de nos activités et projets ;
- › Garantir l'éthique et la compliance ;
- › Maintenir l'excellence technique dans nos métiers et domaines d'activité ;
- › Renforcer notre capacité à manager des projets de plus en plus complexes ;
- › Garantir le respect de nos engagements managériaux pour accompagner les équipes dans les transformations à venir.

Le contexte de la crise sanitaire nous a comme toutes les entreprises, impacté dans la mise en œuvre



habituée de nos actions de formation. Dès le mois de mars 2020, nous avons de manière volontariste transformé nos programmes de formation clés en créant, en classe virtuelle, à titre d'illustration :

- › Lancement de la 1ère promotion (du cycle Excellence technique à destination de nos futurs experts, en lien avec la Direction Technique Innovation et Développement Durable et en partenariat avec Centrale/Supélec : travail autour de l'innovation, des méthodes de résolution de problèmes et la transmission des connaissances
- › Poursuite du cursus de certification de 10 BIM Managers en partenariat avec l'université de Troyes
- › Bouclage de la 7ème promotion du cycle Excellence client.
- › Certificat de spécialité « ESCP EUROPE Manager la fonction commerciale ».
- › Lancement en septembre d'une nouvelle formation « Ventes stratégiques et influence » visant à renforcer notre impact/présence sur le commercial amont.
- › Mise en ligne de 2 nouveaux programmes digitaux notamment sur l'intégration de l'environnement dans les projets et la sécurité des déplacements

- › Design d'un parcours e-learning sur la Cybersécurité à paraître début 2021...

En 2020 une nouvelle HR Roadmap a été définie, elle comprend notre objectif «Global learning» visant à transformer notre approche de la formation pour développer de «new ways of Learning». Notre objectif est l'accélération de notre offre multi-modale comprenant à la fois plus de contenus digitaux sur nos compétences socles et accessibles partout dans le monde, tout en renforçant les apprentissages collaboratifs et «on the job». Le développement par la pratique devient central Nous mettons en place un réseau de mentors/tuteurs qui appuie la transmission des connaissances et la progression professionnelle des collaborateurs aux étapes clés des parcours.

Pour soutenir ces évolutions, nous avons développé notre nouvelle plateforme RH eTalent. Elle permettra à plus de 10,000 collaborateurs d'accéder à notre offre de formation (modules e-learning) et d'assurer un suivi global de notre investissement formation.

La qualité de vie au travail (QVT) et la durabilité des équipes



Le développement et la rétention de tous nos talents dans un contexte de « guerre des talents » mobilisent nos énergies

En 2020, plusieurs actions majeures sont menées pour attirer et fidéliser nos collaborateurs :

- › Dynamisation et densification de notre politique Talent : diversité, pratique de développement et feed back continu, plans d'actions pour l'identification et le développement des potentiels, management par objectifs...
- › Renouvellement de notre accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il soutient la dynamique des parcours professionnels par des mesures d'accompagnement individuelles, et aux étapes clés des parcours.
- › Innovation et dynamisation de notre politique recrutement et mobilité interne :

Zoom sur la mobilité interne :

Depuis janvier 2020 : des réseaux mobilité ont été dynamisés à la fois pour accroître les parcours transversaux Groupe et contrer les effets de la crise en permettant de repositionner les salariés dont l'activité a été impactée

Juin 2020 : mise en œuvre d'un plan d'actions sur la mobilité interne

Décembre 2020 : Lancement de Inside Move, booster des parcours professionnels Egis, et du marketing personnel interne.

Notre finalité : une performance et un développement de l'entreprise et des équipes durables.

Politiques et diligences raisonnables	Actions	Indicateurs de performance ¹⁹	Résultats 2020	Résultats 2019
ATTRACTIVITÉ ET CRITICITÉ DES RECRUTEMENTS				
Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)	Anticiper les évolutions des compétences	Taux de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année	France : 49% Brésil : 31%	France : 57.8% Brésil : 35.3%
Qualité de vie au travail	Engagements Managériaux	Taux de turn over	10.6%	12.5%

¹⁹ Pour information les indicateurs figurant en noirs concernent le périmètre Groupe et ceux en bleus le périmètre des filiales ayant leurs sièges en France, ou le Brésil lorsque précisé ceci étant valable pour tous les tableaux de la Déclaration de Performance Extra Financière.

Politiques, actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et accords collectifs conclus

Employeur responsable, Egis a inscrit dans un Code du Management des Ressources Humaines les principes clés applicables quel que soit la région, le pays ou le projet. Le Code décrit les grands principes notamment en matière de responsabilité sociale, santé, sécurité des équipes d'Egis, pratiques managériales, diversités, parcours professionnel et gestion des talents.

En France, l'engagement d'un dialogue social constructif, se traduit par la conclusion d'accords de groupe, constituant le socle de notre politique sociale.

Malgré le contexte sanitaire, la dynamique de négociation s'est poursuivie en 2020 avec la conclusion de notre dispositif d'intéressement 2020 et des accords de Groupe importants en matière de promotion de la diversité et d'emploi.

Zoom sur les accords signés en 2020 :

Accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap pour une durée de 3 ans, permettant de poursuivre la dynamique et de renforcer nos engagements sur les axes suivants :

Accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap : maintien dans l'emploi, évolution professionnelle

- › Démarche active de recrutement
- › Poursuite des efforts de sensibilisation et de formation pour faire évoluer à tous les niveaux les mentalités
- › Réaffirmation de la coopération avec le secteur adapté et protégé.
- › Mise en place d'un réseau élargi de référents handicap .

Accord favorisant la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Notre accord s'inscrit dans notre politique volontariste de promotion de la diversité au sein du Groupe, constituant un atout et une richesse, avec des engagements forts autour de 5 thématiques : recrutement, rémunération, évolution et promotion professionnelle, formation et équilibre vie privée/ vie professionnelle

Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cet accord vise à répondre :

- › aux transformations sociétales, économiques, technologiques profondes et accélérées, à la fois structurelles et conjoncturelles auxquelles le Groupe est confronté.
- › à l'enjeu de transformation et d'accompagnement de l'évolution de nos compétences pour accélérer notre transition digitale et intégrer l'urgence climatique dans nos offres en s'appuyant sur nos savoir-faire et expertises mondiaux.

Traduisant l'engagement renouvelé de la direction et des partenaires sociaux en la matière, le nouvel accord GPEC vise ainsi à :

- › rendre la GPEC plus lisible pour l'ensemble des collaborateurs
- › anticiper et partager les conséquences de nos options stratégiques et des évolutions de nos marchés sur l'emploi et les compétences,
- › proposer des dispositifs actualisés et individualisés permettant de développer et d'adapter en continue les compétences des collaborateurs et tenant compte de contextes d'activités divers et évolutifs,
- › accompagner la mobilité professionnelle et géographique, source d'opportunités professionnelles motivantes
- › expérimenter de nouveaux dispositifs,
- › organiser les transferts de savoir-faire pour maintenir des expertises fortes
- › et impliquer de manière responsable l'ensemble des parties prenantes en mettant à leur disposition un panel de dispositifs.



VÉRIFICATION PAR UN ORGANISME TIERS



Comme le prévoit la réglementation, la DPEF doit être vérifiée par un organisme tiers indépendant (OTI). Le cabinet Mazars a été missionné pour assurer cette prestation qui a donné lieu à un audit suivi de la production d'un avis motivé comprenant :

- › la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues au I et au II de l'article R.225-105 du code du commerce,
- › la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 ;
- › les diligences qu'il a mises en oeuvre pour conduire sa mission de vérification.

Cet avis motivé est reproduit intégralement dans les pages ci-après.

mazars

MAZARS SAS

SIEGE SOCIAL : 61 RUE HENRI REGNAULT - 92 075 – LA DEFENSE CEDEX

TEL : +33 (0) 1 49 97 60 00 - FAX : +33 (0) 1 49 97 60 01

SOCIETE PAR ACTIONS SIMPLIFIEE

CAPITAL DE 37 000 EUROS – RCS NANTERRE 377 505 565



61, rue Henri Regnault

92400 Courbevoie

France

Tél : +33 (0)1 49 97 60 00 - Fax : +33 (0)1 49 97 60 01

www.mazars.fr

EGIS SA

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2020

EGIS SA

Société EGIS SA au capital de 67 505 130 €

Siège social : 15 Avenue du Centre 78280 Guyancourt Cedex

RCS Versailles B 702 027 376

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Egis SA, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000¹ :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité, de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

¹ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - o apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - o corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour l'ensemble des risques présentés, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités² ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - o des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - o des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre décembre 2020 et mars 2021 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Direction Technique, Innovation et Développement Durable, la Direction Ethique, Conformité, Risques et Performance, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique et la Direction des Systèmes d'Information.

² Sociétés du Groupe domiciliées en France

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- La politique des Ressources Humaines définie par le « Human Resources Code » énonce les grands principes de management des Ressources Humaines au niveau du Groupe. Ce dernier octroie une large autonomie aux filiales dans l'application et le déploiement de ces principes en fonction du contexte réglementaire et social de chaque pays. De ce fait, les engagements, les moyens mis en œuvre, l'organisation, ainsi que les principales actions mises en place pour couvrir les risques « Adéquation des ressources aux besoins en emplois et compétences » et « Qualité de vie au travail » peuvent différer sensiblement entre les filiales.
- Compte-tenu du déploiement en cours d'un outil de reporting Groupe, certains indicateurs clés de performance³ relatifs aux risques liés à la sécurité des collaborateurs, à la qualité de vie au travail ainsi qu'aux risques relatifs à l'adéquation des ressources aux besoins en emploi et compétences sont disponibles sur un périmètre restreint représentant de l'ordre de 60 % du chiffre d'affaires du groupe.

L'organisme tiers indépendant,
Mazars SAS

Paris La Défense, le 26 Mars 2021



Julien Huvé
Associé



Edwige REY
Associée RSE & Développement
Durable

³ Taux de fréquence des accidents du travail tous accidents confondus (périmètre des filiales domiciliées en France) ; Taux de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année (périmètre des filiales domiciliées en France et au Brésil) ; Taux de turn over (périmètre des filiales domiciliées en France).

Annexe : Informations considérées comme les plus importantes

Informations qualitatives

- Politique et plan d'action relatifs au climat
- Processus juridique et conformité

Informations quantitatives dont les indicateurs clés de performance

- Part de l'activité certifiée ISO 14 001 ;
- Taux de réalisation des chantiers prioritaires (écoconception, séquestration carbone, outils d'évaluation carbone) ;
- Part des investissements R&D lié au climat et à la biodiversité (rapporté au total des investissements en R&D) ;
- Montant des investissements R&D lié au climat et à la biodiversité (en millions d'euros) ;
- Nombre d'alertes pour raison éthique ;
- Taux de population formée en présentiel à l'éthique des affaires en 2020 ;
- Taux cumulé de personne formé en présentiel à l'éthique des affaires depuis le début de la création de la formation ;
- Taux de population formé en e-learning à l'éthique des affaires ;
- Taux de réalisation de la veille « conformité » ;
- Taux de réalisation de la veille « protection des données personnelles » ;
- Taux de couverture de la veille « protection des données personnes » ;
- Nombre de divulgation d'information confidentielle et/ou sensible ayant pour origine le SI Egis ;
- Taux de mise à jour de la veille sécuritaire en 2020 ;
- Part de l'activité certifiée ISO 45 001 ;
- Taux de fréquence des accidents du travail (périmètre France uniquement) ;
- Taux de collaborateurs ayant reçu une formation dans l'année (France/Brésil) ;
- Taux de turnover (France/Brésil).

IMAGINER. CONCEVOIR. CONCRÉTISER.

un futur durable

Acteur international de l'ingénierie de la construction et des services à la mobilité, Egis crée et exploite des infrastructures et bâtiments intelligents à même de répondre à l'urgence climatique et aux grands défis de notre temps, en permettant un aménagement du territoire plus équilibré, durable et résilient.

Filiale à 75 % de la Caisse des Dépôts et détenu à 25 % par des cadres partenaires et des salariés, Egis met toutes ses expertises au service de la collectivité et l'innovation de pointe à la portée de tous les projets, à chaque étape de leur cycle de vie : conseil, ingénierie, exploitation.

Par la diversité de ses domaines d'intervention, Egis est un acteur clé de l'organisation collective de la société et du cadre de vie de ses habitants partout dans le monde.

1,07 Md € de chiffre d'affaires géré en 2020

16 000 collaborateurs



www.egis.fr

developpement-durable.egis@egis.fr

