



# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

EXERCICE 2018





# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## Sommaire

PAGE

- 04 Introduction
- 05 Notre modèle d'affaires
- 06 Conséquences sur le changement climatique de l'activité d'Egis et de l'usage des services produits
- 08 Engagements en faveur du développement durable et de l'économie circulaire
- 09 Politiques, actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et accords collectifs conclus
- 10 Principaux risques extra-financiers
- 12 Politiques appliquées et résultats
- 14 Vérification par un organisme tiers

# Introduction

## INTRODUCTION

Conformément aux dispositions légales, une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), est intégrée dans le rapport de gestion du groupe Egis.

Comme indiqué dans l'article L.225-102-1 du Code de commerce, la DPEF 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<sup>1</sup>). 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 » 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.



<sup>1</sup> 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, la précarité alimentaire et le respect du bien-être animal. Ces points sont donc exclus de la présente DPEF.

## NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

### L'excellence opérationnelle au service de nos clients

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 se diversifie également dans les nouveaux services à la mobilité et dans le « clé en main » dans les domaines de l'énergie.

Filiale à 75 % de la Caisse des Dépôts et à 25 % par des cadres partenaires et des salariés, notre Groupe a généré, en 2018 un chiffre d'affaires consolidé de 1 045 M€, dont 71% réalisé par l'ingénierie et conseil et 29% par l'exploitation et les services à la mobilité. Egis dispose d'implantations internationales en Europe, Moyen Orient, Asie, Afrique, Amérique et Océanie-Australie.

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 de la formation et de l'innovation. Egis emploie un peu plus de 14 000 collaborateurs dans le monde, dont 3935 en France.

### Imaginer un futur durable, au service des populations et du progrès social

Notre **vocation** nous amène 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, Etats 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 en 2014 : Anticiper et prévenir ; accompagner et construire ; associer et impliquer.

### Focaliser notre développement sur ce qui contribue à un futur durable

Notre **ambition** nous conduit à apporter des solutions de conseil, de conception de réalisation et d'exploitation différenciatrices, performantes et porteuses de valeurs à nos clients, dans un monde en évolution rapide, où le paysage concurrentiel se concentre. Pour rester un acteur indépendant qui figure parmi les leaders et pour poursuivre notre développement, en résumé pour maîtriser notre destin, nous devons atteindre un niveau solide de résultat.

### 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.



**vocation**  
**ambition**  
**valeurs**

# CONSÉQUENCES SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE DE L'ACTIVITÉ D'EGIS ET DE L'USAGE DES SERVICES PRODUITS



Les conséquences de l'activité d'Egis sur le changement climatique sont de 2 ordres : conséquences directes avec les émissions de carbone liées à notre activité propre, conséquences indirectes avec les émissions de carbone de nos clients publics ou privés, générées par les projets sur lesquels nous intervenons.

## Impacts directs : 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 rassemblant les filiales ayant leur siège en France rassemblant 3935 collaborateurs en 2018.

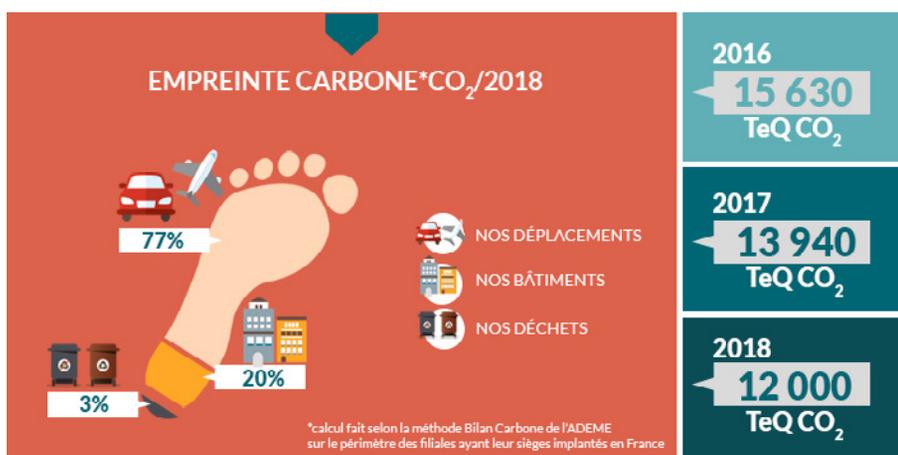
Sur ce périmètre consolidé, Egis a émis en 2018 environ 12 000 teq. CO<sub>2</sub><sup>1</sup>, soit en moyenne 3 teqCO<sub>2</sub>/an/collaborateur. Ce chiffre s'améliore d'année en année depuis 2012. Il est le résultat d'efforts soutenus, sur la maîtrise de l'empreinte écologique du Groupe par une politique volontariste<sup>2</sup> d'encadrement des déplacements professionnels, des expérimentations

en management de l'énergie et le suivi régulier des consommations énergétiques pour nos implantations françaises.

En 2018, les émissions ont diminué de manière exceptionnelle (-14% par rapport à 2017 - 3.5 teqCO<sub>2</sub>/collaborateur). En effet, ce résultat est issu de la conjonction de nos efforts mais il est à souligner qu'il est également conjoncturel du fait d'arrêt en 2018 de certains contrats très générateurs d'allers-retours en avion longue distance. Notre objectif pour l'année à venir est de maintenir nos efforts, et de rester en deçà des 3,2 teqCO<sub>2</sub>/collaborateur/an tout en poursuivant notre développement d'activités à l'international

Depuis 2017, nous suivons également l'évolution des émissions de CO<sub>2</sub> internes sur notre activité au Brésil. Nous prévoyons d'étendre progressivement cette action d'ici 2030 pour toutes nos activités en France et à l'international.

- 1 Concernant nos déplacements en avion et train seuls sont comptabilisés ceux réservés par notre base de réservation centralisée, les autres déplacements ne peuvent pas actuellement être identifiés.
- 2 Egis traduit ses engagements environnementaux dans sa politique QSE (Qualité, Sécurité, Environnement) inscrite dans le manuel performance de l'entreprise. Le groupe Egis est certifié ISO14001 (système de management environnemental).



## Impacts indirects : émissions de carbone de nos clients, générées par les projets sur lesquels nous intervenons

Egis est un acteur international de premier plan dans la lutte contre le changement climatique, par ses interventions sur des opérations d'un montant global équivalent à 10 milliards € d'investissements de travaux. Par nos missions de conseil, d'ingénierie et d'exploitation, nous pouvons avoir une

influence sur les émissions et projets de nos clients et agir sur les 3 leviers que sont l'atténuation, l'adaptation ou la séquestration des émissions de gaz à effet de serre.

Egis fournit depuis plusieurs années des produits et des services qui contribuent à bâtir un monde décarboné et assurent la résilience. En 2018, nous avons lancé une démarche « Trajectoire 1,5°C » pour renforcer progressivement notre offre bas carbone pour l'ensemble de nos missions et domaines d'interventions.



# 1,5°C

1,5°C PATHWAYS  
TRAJECTOIRE 1,5°C

Egis a lancé dès 2018 une collection de posters valorisant ses solutions et/ou projets bas carbone.

Exemples de posters :

**TRAJECTOIRE 1,5°C ET AÉROPORTS**  
EN 2018, QUATRE AÉROPORTS DU RÉSEAU D'AÉROPORTS EXPLOITÉS PAR EGIS, SONT CERTIFIÉS « AIRPORT CARBON ACCREDITATION » (ACA)

Climate Carbon Accreditation, le standard de l'Airport Carbon Accreditation (ACA), est le seul programme d'accréditation internationale de référence des émissions de gaz à effet de serre spécifiques aux aéroports. Il comprend le secteur d'accréditation (aéroports et avions).

L'objectif de cette certification est d'encourager les aéroports d'Adaptation (ACA) à travailler avec les compagnies aériennes et les compagnies de transport pour réduire leur bilan carbone.

**4 NIVEAUX D'ACCREDITATION**

<b>NIVEAU 1</b> Le gestionnaire aéroports (GAP) a opté pour un processus de réduction des émissions de CO2 et a commencé à mettre en œuvre des actions.	Engagement de l'Aviation Carbon Accreditation (ACA) de l'Aviation Carbon Accreditation (ACA)
<b>NIVEAU 2</b> Le GAP a mis en place un processus de réduction des émissions de CO2 et a commencé à mettre en œuvre des actions.	Engagement de l'Aviation Carbon Accreditation (ACA) de l'Aviation Carbon Accreditation (ACA)
<b>NIVEAU 3</b> Le GAP a mis en place un processus de réduction des émissions de CO2 et a commencé à mettre en œuvre des actions.	Engagement de l'Aviation Carbon Accreditation (ACA) de l'Aviation Carbon Accreditation (ACA)
<b>NIVEAU 4</b> Le GAP a mis en place un processus de réduction des émissions de CO2 et a commencé à mettre en œuvre des actions.	Engagement de l'Aviation Carbon Accreditation (ACA) de l'Aviation Carbon Accreditation (ACA)

Contact : [egis@egis.com](mailto:egis@egis.com)

**LES SUPER-PROJETS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PLUME DE DÉPLACEMENT ET D'INVESTISSEMENT DES CLIENTS**

Les super-projets sont des opérations de grande envergure qui ont un impact significatif sur l'économie mondiale. Ils sont souvent financés par des investisseurs institutionnels et peuvent avoir des impacts environnementaux et sociaux importants.

**LES BÉNÉFICES ENVIRONNEMENTAUX DE LA PROTECTION ET DE LA REFORESTATION DES ÉCOSYSTÈMES**

La protection et la reforestation des écosystèmes sont des stratégies clés pour atténuer le changement climatique. Elles permettent de séquestrer le carbone et de maintenir la biodiversité.

**LES BÉNÉFICES DU PROCESSUS DE PRODUITS**

Le processus de production est une étape clé de la chaîne de valeur. Optimiser ce processus permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre et d'améliorer la rentabilité.

**TRAJECTOIRE 1,5°C ET LES STATIONS DE TRAITEMENT DES ÉMISSIONS DE CO2**

Les stations de traitement des émissions de CO2 sont des technologies innovantes qui permettent de capturer et de stocker le carbone. Elles jouent un rôle crucial dans la décarbonation de l'industrie.

**TRAJECTOIRE 1,5°C LA REFORESTATION**

La reforestation est une stratégie efficace pour séquestrer le carbone. Elle consiste à planter de nouveaux arbres pour restaurer les écosystèmes forestiers.

**TRAJECTOIRE 1,5°C ET LA GESTION DU RISQUE HYDROLOGIQUE**

La gestion du risque hydrologique est essentielle pour assurer la résilience des infrastructures. Elle implique de surveiller et de gérer les ressources en eau de manière durable.

**TRAJECTOIRE 1,5°C RESEAU DE CHAUFFAGE URBAIN EN UKRAINE**

Le réseau de chauffage urbain est une solution efficace pour réduire les émissions de CO2 dans les zones urbaines. En Ukraine, cela permet de moderniser les infrastructures et d'améliorer le confort des citoyens.

**TRAJECTOIRE 1,5°C LE TRANSPORT PAR CÂBLE**

Le transport par câble est une mode de transport innovant et durable. Il permet de relier des zones montagneuses de manière efficace et à faible émission de carbone.

**TRAJECTOIRE 1,5°C ET PARIS BAS CARBONE**

Paris Bas Carbone est un plan ambitieux pour réduire les émissions de CO2 de la ville de Paris. Il vise à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

**TRAJECTOIRE 1,5°C**

Le concept de Trajectoire 1,5°C vise à aligner nos activités avec les objectifs de l'Accord de Paris pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C.

**TRAJECTOIRE 1,5°C ET TOURISME**

Le tourisme durable est une approche qui prend en compte l'impact environnemental et social des activités touristiques. Cela permet de préserver les ressources pour les générations futures.

**TRAJECTOIRE 1,5°C LES**

Les solutions bas carbone sont essentielles pour atteindre la Trajectoire 1,5°C. Elles incluent des technologies innovantes et des changements de comportement.



# ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

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 sur ces sujets.



En 2011 Egis s'est engagé dans une démarche volontariste de RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise) et a affiché publiquement cet engagement en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies. En 2012, Egis a publié une charte Développement Durable, document cadre qui décrit notre manière de mener à bien nos missions. Cette charte est déclinée par une note d'orientation pluri-annuelle. En 2017, Egis a signé le manifeste du Shift Project<sup>1</sup>.

En 2018, notre note d'orientations RSE a été revue pour la période 2018-2020 et intègre la prise en compte des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU. Elle s'articule autour de 3 engagements : agir pour les territoires de demain (engagement pour un monde décarboné), agir pour une croissance vertueuse, durable et rentable, et agir pour le bien-être et le développement de nos collaborateurs.

Chaque année, Egis rend compte des actions menées et des progrès réalisés sur son site dédié à la RSE <https://www.rse-egis.fr>.

<sup>1</sup> Shift Project = think tank qui œuvre en faveur d'une économie libérée de la contrainte carbone.

## Nos solutions pour contribuer à la lutte contre le changement climatique

Nous proposons plusieurs solutions d'atténuation du changement climatique, tout d'abord grâce à nos méthodes d'écoconception dans nos métiers traditionnels d'ingénierie, mais aussi par le biais d'innovations (parmi lesquelles SOBRE IT®-plateforme collaborative pour des projets immobiliers moins énergivores, Variways® - outil d'évaluation de l'impact carbone d'une route, ou le « péage positif » pour réduire les trafics aux heures de pointe). Nous préconisons des mesures de séquestration des émissions de CO<sub>2</sub>, depuis la construction bois jusqu'à la reforestation en passant par des plans de gestion des ressources naturelles. L'adaptation ou résilience au changement climatique est également un des points forts de notre offre d'ingénierie : par la mise en oeuvre de

mesures de prévention, surveillance et gestion des risques inondation, par le développement d'outils d'aide à la décision pour aménager des villes plus résilientes au changement climatique, ou par la préconisation de solutions innovantes de matériaux pour limiter les points chauds en centre-ville.

## Nos actions en faveur de l'économie circulaire

Dans notre fonctionnement interne nous prenons soin de recycler tout notre matériel informatique et petit matériel de téléphonie, ainsi qu'une partie de nos déchets courants. Dans nos produits et services à destination de nos clients, nous intégrons des solutions visant à optimiser les ressources. En 2018, nous avons ainsi lancé avec la société Icade une startup nommée « CYCLE UP », qui développe une plateforme collaborative dédiée aux solutions pour le réemploi des matériaux de construction.



Variways® : Logiciel d'évaluation de l'impact carbone d'une route

## POLITIQUES, ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVOIR LES DIVERSITÉS ET ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS



L'objectif du Groupe est de consolider au sein de l'ensemble des entités d'Egis les principes clés relatifs au Management des Ressources Humaines quel que soit le continent, la région, le pays ou le projet.



Les engagements du groupe Egis sont formalisés dans le Code du Management des Ressources Humaines ou « The Egis Human Resources Management Code » publié fin 2017. Ce Code décrit les grands principes qui doivent être appliqués partout où le Groupe opère notamment sur les grands enjeux du Groupe en matière de ressources humaines (responsabilité sociale, santé, sécurité des équipes d'Egis, pratiques managériales, diversités, parcours professionnel et gestion des talents).

En France, l'écoute des besoins, l'entretien d'un dialogue social rigoureux et constructif, sont des éléments essentiels et se traduisent dans différents accords. Depuis 2011, un vaste chantier d'harmonisation des accords sociaux au niveau du Groupe a été lancé sur le périmètre France.

Plusieurs accords visant à lutter contre toute nature de discrimination au sein des équipes ont été notamment signés : accord égalité hommes-femmes en 2016, accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap en 2016, contrats de génération en 2017. Fin 2018, Egis a signé un nouvel accord sur la « Qualité de vie au travail ». Il est applicable depuis janvier 2019.



## PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

### Gouvernance des risques

Le dispositif de maîtrise des risques est intégré dans le système de management de la performance. Le PDG du groupe Egis en est le garant. Il valide les orientations en la matière et la méthodologie mise en oeuvre.

La Direction 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 Unit* (BU), nommés par les dirigeants de BU, animent au sein de leur BU le dispositif. Ils coordonnent la démarche d'identification, d'apprécia-

tion 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 Caisse Des CDépôts (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 2018, a identifié 4 risques extra-financiers avec des niveaux de « moyen » à « majeur » selon notre référentiel de classification. Ces risques sont présentés dans le tableau ci-contre :



Principaux risques extra-financiers	Niveau de criticité du risque dans la cartographie Egis	Description du risque
<b>SOCIAL / SOCIÉTAL</b>		
Sécurité des collaborateurs	Majeur	Risque d'atteinte à l'intégrité physique ou morale des collaborateurs en mission professionnelle, en particulier à l'international.
Adéquation des ressources aux besoins en emplois et compétences	Majeur	Risque de ne pas disposer de compétences adéquates correspondant à des ressources rares et/ ou immédiatement opérationnelles.
Impact de l'environnement de travail sur les collaborateurs	Modéré	Risque de démotivation des collaborateurs en cas de changement d'organisation, de changement de fonctions ou de difficultés diverses.
<b>ÉTHIQUE</b>		
Éthique des affaires	Majeur	Violation des règles du droit de la concurrence et de la lutte contre la corruption. Pratiques pénalement répréhensibles.

### Aucun risque majeur n'est identifié sur le critère environnement.

En effet, la nature des activités d'Egis - missions de conseil, d'ingénierie ou d'exploitation- ne sont pas sources d'impact important sur l'environnement ou d'émissions importantes de CO<sub>2</sub>. En revanche, l'environnement constitue une source d'opportunité et de création de valeurs, dans nos offres participant à l'aménagement du territoire. Par ailleurs le Groupe est engagé dans un système de management en-

vironnemental (certification ISO14001), qui nous permet de gérer et maîtriser nos impacts sur l'environnement et donc de limiter les risques. La prise en compte de l'environnement dans les métiers de l'exploitation se traduit également par des certifications ISO 14001 ou « bas carbone » [exemple de certains de nos aéroports].

## POLITIQUES APPLIQUÉES ET RÉSULTATS

### Ressources Humaines :

Le The Egis Human Resources Management Code code définit les grands principes de la politique Ressources Humaines (RH) du groupe Egis, qui est ensuite déclinée dans nos différents pays, selon 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 sécurité au travail, la qualité de vie, le développement des compétences et les formations.

La sécurité des collaborateurs est un enjeu majeur dans un contexte de déplacements importants notamment 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. Egis est certifié OHSAS 18001, sur un périmètre qui a déjà doublé en pourcentage d'activité entre 2014 et 2017. En 2018, 53% de notre activité est certifiée.

Egis est attaché à faire évoluer ses collaborateurs dans un cadre de travail épanouissant et dynamique afin de proposer une évolution de carrière dans un contexte international, favorisant la mobilité ainsi que la diversité. La formation est un axe essentiel de notre politique RH pour maintenir notre niveau d'expertise, mais aussi pour assurer l'employabilité des collaborateurs et améliorer leur performance globale. Sur 2017 et 2018, une des actions phares en formation a porté sur la mise en place un programme dédié au management d'*Image Manager* demain.

Imagine Manager Demain est une démarche de l'ensemble du Groupe qui vise à l'engagement de nos managers sur un cadre de référence de l'ensemble du Groupe en matière de management des femmes et des hommes. Nos engagements managériaux soutiennent l'ambition du Groupe, sa vision des relations au travail avec les collaborateurs.

La mobilité professionnelle ou géographique est également un élément clé pour le développement des parcours professionnels et la fidélisation de nos collaborateurs.

### Éthique

Egis s'est construit sur des valeurs d'éthique, de transparence, de qualité, de respect et d'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. Par ailleurs, un plan d'actions relatif à la maîtrise des risques a été revu au premier trimestre 2018. Il s'organise jusqu'en décembre 2019 et intègre la prise en compte de la loi « Sapin 2 » et de celle relative au devoir de vigilance. Dans ce cadre, Egis a mis en place un dispositif d'alerte qui s'applique à l'ensemble du Groupe.

#### ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Nombre (cumulé) de personnes formées en matière de prévention de la corruption, de risque pénal et pratiques commerciales en présentiel (hors e-learning)



### TÉLÉTRAVAIL

en 2018, 6.5% des collaborateurs télétravaillent \*

\* mesure formalisée dans leurs contrats de travail périmètre France



Le tableau suivant décrit les politiques appliquées pour prévenir, identifier et atténuer la survenance de ces 4 risques extra-financiers majeurs pour Egis ainsi que les indicateurs de performance associés<sup>1</sup>.

Politiques et diligences raisonnables	Actions	Indicateurs de performance	Résultats
<b>RISQUE LIÉ À LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS</b>			
Code du Management des Ressources Humaines	Veille sécuritaire et mise à jour mensuelle du classement des pays par niveau de risque <sup>3</sup>	Taux de mise à jour dans l'année	100%
Politique santé et sécurité <sup>2</sup> des collaborateurs, Politique QSE, Safety Attitude, certification 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 OHSAS 18001	53 %
		Taux d'accident ayant entraîné un arrêt de travail	29%
<b>ADÉQUATION DES RESSOURCES AUX BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES</b>			
Code du Management des Ressources Humaines Politique RH – volet Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)	Anticiper les évolutions des compétences en fonction des évolutions de marchés et de la stratégie du Groupe, pour gérer les adaptations le plus en amont possible	Taux de collaborateurs ayant reçu une formation dans l'année	59% de collaborateurs en France ont bénéficié au moins d'une formation en 2018
		Mobilités géographiques	5.6%
		Mobilité inter-filiales	1.9%
<b>IMPACT DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SUR LES COLLABORATEURS</b>			
Code du Management des Ressources Humaines	Élaboration et signature en 2018 d'un accord Qualité de Vie au Travail (QVT) en France	Taux de collaborateurs bénéficiant de l'accord sur le télétravail en France	6.5%
Accords liés à la Qualité de vie au travail, politique de formation managériale	Mise en place en 2016 du programme de développement managérial « IMAGINE » manager demain	Taux de manager ayant un accompagnement dans le cadre du programme manager de demain	80% des managers ont bénéficié d'un accompagnement (individualisé). 29% ont bénéficié d'une formation personnalisée
<b>ÉTHIQUE DES AFFAIRES</b>			
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	3
	Poursuite des actions de formation en e-learning et en présentiel	Taux de population formée en présentiel et e-learning	71% en présentiel 67% en e-learning <sup>4</sup>

1 Les indicateurs figurant en bleu concernent le périmètre monde, ceux en noir le périmètre des entités ayant leurs sièges en France avec une part du personnel travaillant à l'international et dont les contrats des collaborateurs sont sous droit Français »

2 Sécurité au sens intégrité physique des collaborateurs

3 Il s'agit d'une veille réalisée par pays, où sont identifiés tous les risques pouvant entraver la sécurité du personnel en déplacement.

4 Pourcentage de collaborateurs ayant réalisé l'e-learning sur 2017 (4631 collaborateurs) et 2018 (431 collaborateurs).

## 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.



Expertise comptable - Audit - Conseil

**MAZARS SAS**

**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 2018

## **MAZARS SAS**

61, RUE HENRI REGNAULT - 92075 PARIS - LA DÉFENSE CEDEX  
TÉL. : +33 (0)1 49 97 60 00 - FAX : +33 (0)1 49 97 60 01

SOCIÉTÉ PAR ACTIONS SIMPLIFIÉE

CAPITAL DE 37 000 EUROS - RCS NANTERRE 377 505 565 - SIÈGE SOCIAL : 61, RUE HENRI REGNAULT - 92400 COURBEVOIE

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

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](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (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 disponibles sur demande au siège de la société.

### **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 règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

## 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 ;
- 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 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité, de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- 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 comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'entité 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 ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs<sup>1</sup> que nous avons considérés les plus importants :

---

<sup>1</sup> Taux de mise à jour dans l'année de la veille sécuritaire ; Part de l'activité certifiée OHSAS 18001 ; Taux d'accident ayant entraîné un arrêt de travail ; Taux de collaborateurs ayant reçu une formation dans l'année ; Mobilités géographiques ; Mobilité inter-filiales ; Taux de collaborateurs bénéficiant de l'accord sur le télétravail en France ; Taux de manager ayant un accompagnement dans le cadre du programme manager de demain ; Nombre d'alertes pour raison éthique ; Taux de population formée en présentiel et en e-learning à l'éthique.

## EGIS SA

Exercice clos le  
31 décembre 2018

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - 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<sup>2</sup> et couvrent 100 % des données consolidées publiées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.

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 2018 et février 2019 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 et Développement Durable ; la Direction Audit, Risques, Performance et la Direction des Ressources Humaines.

---

<sup>2</sup> Egis 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 peuvent différer sensiblement entre les filiales.
- Compte-tenu du déploiement en cours d'un outil de reporting Groupe, certains indicateurs clé de performance<sup>3</sup> relatifs aux risques liés à la sécurité des collaborateurs, aux risques liés à l'adéquation des ressources aux besoins en emploi et compétences et à l'environnement de travail des collaborateurs, sont disponibles uniquement sur le périmètre France.
- Les indicateurs clés de performance « taux de mobilité inter-filiales » et « taux de mobilité géographique » correspondent au nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité inter-société avec changement de poste, ou d'une mobilité géographique au cours de l'année (hors transferts collectifs ou juridiques) par rapport au total de l'effectif moyen mensuel.

---

<sup>3</sup> Taux d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail ; Taux de collaborateurs ayant reçu une formation dans l'année ; Mobilités géographiques ; Mobilités inter-filiales ; Taux de collaborateurs bénéficiant de l'accord sur le télétravail en France.

**EGIS SA**

*Exercice clos le  
31 décembre 2018*

- Les indicateurs clés de performance relatifs aux taux de populations formées en présentiel et en e-learning à l'éthique des affaires<sup>4</sup> couvrent plusieurs exercices dont l'exercice 2018.

*Fait à Paris La Défense, le 22 mars 2019*

L'organisme tiers indépendant

**MAZARS SAS**



Achour MESSAS

---

*Associé*



Edwige REY

---

*Associée RSE & Développement Durable*

---

<sup>4</sup> Le taux de personnes formées en présentiel à l'éthique comprend la part de personnes formées entre 2013 et 2018 sur le total de la population cible identifiée ; Taux de personnes formées en e-learning comprend la part de personnes ayant validé les modules en e-learning au cours des exercices 2017 et 2018 sur le total des collaborateurs ayant un poste informatique attribué.



Crédits photo de la DPEF  
© asey-horner - unsplash ; © Apoorva Patel - iStock ;  
rawpixel - unsplash ; © patteblanche ; © Balloide ;  
© Mario Renzi ; © Egis

## Imaginer, concevoir et concrétiser un futur durable.

Nos 14 850 collaborateurs ont à cœur d'accompagner les transitions énergétique et écologique, numérique et territoriale pour façonner le monde de demain.

Nous mettons notre capacité à innover et à transformer ingénieusement des idées en solutions concrètes, opérationnelles et surtout utiles, au service de nos clients partout dans le monde.

Nos missions nous amènent à travailler dans de nombreux domaines qui contribuent à répondre aux grands défis de la planète, tels que les transports, le bâtiment, l'eau, l'environnement et l'énergie, ou encore la ville et les services à la mobilité. Nous nous appuyons sur une large palette de métiers, qui vont de la conception à l'exploitation d'infrastructures, en passant par le conseil, le clé en main et le montage de projets.

Filiale à 75 % de la Caisse des Dépôts et à 25 % par des cadres partenaires et des salariés, notre Groupe a généré 1,13 milliard d'euros de chiffre d'affaires géré en 2018.



[www.egis.fr](http://www.egis.fr)

[developpement-durable.egis@egis.fr](mailto:developpement-durable.egis@egis.fr)

